



RAPORT ZINTEGROWANY

2018

GRUPA KAPITAŁOWA
LUBELSKI WĘGIEL BOGDANKA

SPIS TREŚCI

LIST PREZESA	04	KAPITAŁ INTELEKTUALNY	66
O BOGDANCE	06	Innowacje technologiczne	67
Model działania i skala działalności	07	Współpraca ze światem nauki	69
Model działania a łańcuch dostaw	09	Inicjatywy branżowe	70
Strategia rozwoju na najbliższe lata	10	KAPITAŁ SPOŁECZNY	71
ZINTEGROWANY MODEL BUDOWANIA WARTOŚCI	12	Struktura społecznej odpowiedzialności	72
KAPITAŁ FINANSOWY	17	Rozliczenie celów strategii CSR na rok 2018.....	73
Struktura własności kapitału	18	Efektywność w relacjach z interesariuszami	74
Polityka dywidendowa	22	Realizacja 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ	80
Ład zarządczy	22	Charakter wpływu społecznego	82
Władze LW Bogdanka SA	23	Wpływ ekonomiczny kopalni	82
Zarząd	23	Zaangażowanie w życie społeczne	83
Rada Nadzorcza	26	Działalność charytatywna i filantropia	85
Kontrola wewnętrzna i zarządzanie ryzykiem przy sporządzaniu		Szkody górnicze	87
sprawozdań finansowych	28	KAPITAŁ NATURALNY	88
Wybrane wyniki finansowe	29	Zarządzanie środowiskowe	90
Przychody, koszty i wyniki Grupy	29	Biosfera	91
Bilans	31	Gospodarka wodna	93
Przepływy pieniężne	32	Gospodarka odpadami nastawiona na efektywność	94
KAPITAŁ PRODUKCYJNY [OPERACYJNY]	33	Zużycie materiałów i surowców	96
Efektywny model biznesowy	34	Energia i emisje	97
Infrastruktura i inwestycje	36	Zgodność z prawem i opłaty środowiskowe	97
Zintegrowany System Zarządzania	36	O RAPORCIE	98
Zarządzanie a społeczna odpowiedzialność biznesu	37	PODSTAWOWE WYNIKI	102
System zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym	38	Sprawozdanie finansowe GK LW Bogdanka	103
KAPITAŁ LUDZKI	40	Skonsolidowane sprawozdanie z sytuacji finansowej [bilans]	103
Miejsce pracy	41	Skonsolidowane sprawozdanie z wyniku	105
Zatrudnienie w LW Bogdanka SA i GK LW Bogdanka	42	Skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów	106
Polityka HR	46	Skonsolidowane sprawozdanie ze zmian w kapitale własnym	107
Różnorodność, antydyskryminacja i prawa człowieka w Bogdance	51	Skonsolidowane sprawozdanie z przepływów pieniężnych	108
Dialog społeczny jako element kultury zarządzania	54	Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi	109
Kodeks Etyki	55	WSKAŹNIKI GRI	119
Przede wszystkim bezpieczeństwo	58	ZASTRZEŻENIA PRAWNE	128
Zarządzanie BHP	58		
Nakłady na BHP	59		
Wypadkowość	60		
Zagrożenia techniczne	61		
Podwykonawcy	63		
Prewencja i rola technologii	64		

LIST PREZESA



Szanowni Państwo,

[GRI 102-14, 102-15] z przyjemnością prezentuję Państwu piątą raport zintegrowany GK LW Bogdanka S.A., w którym podsumowujemy miniony rok - czas wyjątkowej pracy o utrzymaniu pozycji lidera innowacyjności, odpowiedzialności społecznej i efektywności. Prezentujemy osiągnięty na koniec roku sprawozdawczego wynik finansowy, zestawiony z rezultatami w wymiarze społecznym, środowiskowym i zarządczym. Po raz kolejny wykorzystujemy do tego sześć kapitałów: finansowy, produkcyjny (operacyjny), intelektualny, ludzki, społeczny i naturalny, wskazując przy każdym z nich kluczowe ryzyka oraz wydatkowane kwoty obrazujące skalę zaangażowania.

Model biznesowy i charakter działalności kopalni nie uległ istotnym zmianom w 2018 r., oznacza to, że wpływ na interesariuszy pozostaje analogiczny do lat poprzednich. Stale poszukujemy jednak rozwiązań i możliwości wdrażania inicjatyw z zakresu zrównoważonego rozwoju, które, zintegrowane z dotychczasowymi procesami, umocnią nas na pozycji branżowego lidera firm odpowiedzialnych społecznie. Zrównoważonym inwestycjom sprzyja utrzymana silna pozycja rynkowa, osiągnięta dzięki realizacji planu produkcyjnego na poziomie 9 mln ton w 2018 r. a planu sprzedażowego na poziomie 8,9 mln ton, co z kolei doprowadziło do uzyskania udziału w rynku sprzedaży węgla energetycznego na poziomie 18,7% oraz udziału w rynku sprzedaży węgla energetycznego dla energetyki zawodowej na poziomie 24,7%.

W 2018 r. skupiliśmy się na przyszłości i strategii, m.in. na dążeniu do zwiększenia wydobycia, co zrealizowaliśmy wykonując ponad 37 km wyrobisk korytarzowych, co - stwierdzam z nieukrywaną dumą - jest rekordem w historii Spółki. Taki rezultat wpłynął na bezpieczne wejście w 2019 r. i pozwolił ambitnie zaplanować cele związane z wydobyciem: na poziomie ok. 9,4 mln ton.

Inwestowanie nieodzownie związane jest ze zwiększeniem nakładów, i tak, plany związane ze zwiększeniem wydobycia w przyszłości częściowo obciążą wynik finansowy: choć skonsolidowane przychody GK LW Bogdanka SA wyniosły 1.756,7 mln zł [na poziomie zbliżonym do 2017 r.], zanotowaliśmy niższy niż rok wcześniej wynik EBITDA: 469,2 mln zł oraz zysk netto: 53,8 mln zł. Należy wspomnieć również o mniej korzystnym układzie ścian wydobywczych oraz problemach z jakością eksploatowanych pokładów w pierwszym oraz czwartym kwartale 2018 r. a także wzroście kosztów materiałów, energii, usług obcych i kosztów pracy które wpłynęły na ostateczny wynik. Wzrost cen węgla w stosunku do 2017 r. na rynku międzynarodowym (o 8,8%) oraz krajowym (13,4%), przełożył się na wyższe ceny w naszych kontraktach na 2019 r.

Na liście priorytetów Spółki jest ciągła praca nad kosztami i optymalizacją CAPEXu, dążenie do poprawy uzysku oraz przygotowanie do udostępnienia złoża Ostrów, którego eksploatację planujemy rozpocząć w IV kwartale 2020 r. Chcemy tego dokonać, doskonaląc efektywność operacyjną. A na potwierdzenie hasła „najbardziej efektywna kopalnia węgla kamiennego w Polsce” w kontekście Bogdanki przywołać możemy kolejny rekord roku 2018, mianowicie wydrążenie najdłuższego, liczącego 820 m.b. chodnika nadścianowego przez Oddział GRP-5. Dokonanie to uznane zostało Górnictwem Sukcesem Roku 2018. Wzmacniając powyższy przekaz warto podać konkretne kwoty - na inwestycje i rozwój wydaliśmy 463,1 mln zł.

Mamy świadomość, że tego sukcesu nie osiągnęlibyśmy, gdyby nie ludzie.

Po pierwsze, nadrzędnym celem jest ich bezpieczeństwo i zdrowie - w pracy i poza nią. O roli, jaką przykładamy do zapewnienia najwyższych standardów BHP najlepiej świadczyć może skala wydatków na ten cel - w ostatnim roku było to 128,6 mln zł. Poprzedni rok był drugim w trakcie którego wdrażaliśmy Plan poprawy bezpieczeństwa pracy, uwzględniający szeroko zakrojoną profilaktykę, propagowanie proaktywnych postaw w obszarze bezpieczeństwa, a także oparty na filozofii Kaizen Program „Pracujmy Bezpieczniej”. Dbając o zdrowie naszych pracowników, organizujemy cykliczne akcje profilaktyczne na terenie Spółki, a także objęliśmy ich, wraz z rodzinami, prywatną opieką medyczną.

Po drugie, ważny jest rozwój, satysfakcja i zaangażowanie naszych pracowników. Proces pobudzania inicjatywności i kultury otwartości stały się jednymi z kluczowych elementów prowadzonej obecnie polityki personalnej. Wspieramy zdobywanie nowych kompetencji specjalistycznych i efektywność, nie zapominając o umiejętnościach interpersonalnych, w szczególności związanych z pracą w zespole i zarządzaniem nim. Realizowane, pionierskie projekty: Akademia Sztetgara, czy Akademia Liderów Górnictwa, prowadzą do wzrostu poziomu satysfakcji naszej załogi, zwiększając jej innowacyjność i motywację.

Wraz ze wzrostem oczekiwań względem działalności prośrodowiskowej podmiotów z sektora wydobywczego (m.in. za sprawą polityki UE), wzrasta nasza aktywność w tym obszarze, uwzględniająca zarówno procesy wydobycia węgla i planowania inwestycji, jak również edukację i transparentność, które objawiają się przez rzetelne informowanie o parametrach jakościowych węgla czy efektywnym procesie jego spalania. Co więcej, ograniczyliśmy sprzedaż detaliczną węgla. Promujemy i wdrażamy koncepcję circular economy, poszukując nowych możliwości wykorzystania produktów traktowanych dotychczas jako odpady powydobywcze. Kładziemy nacisk na efektywność: energetyczną, materiałową, surowcową. Za sprawą Stacji Uzdatniania Wody (SUW) dążymy do zaspokojenia całości zapotrzebowania kopalni na wodę z uzdatnienia. Dodam, że wydatki na ochronę środowiska w 2018 r. wyniosły ok. 37 mln zł.

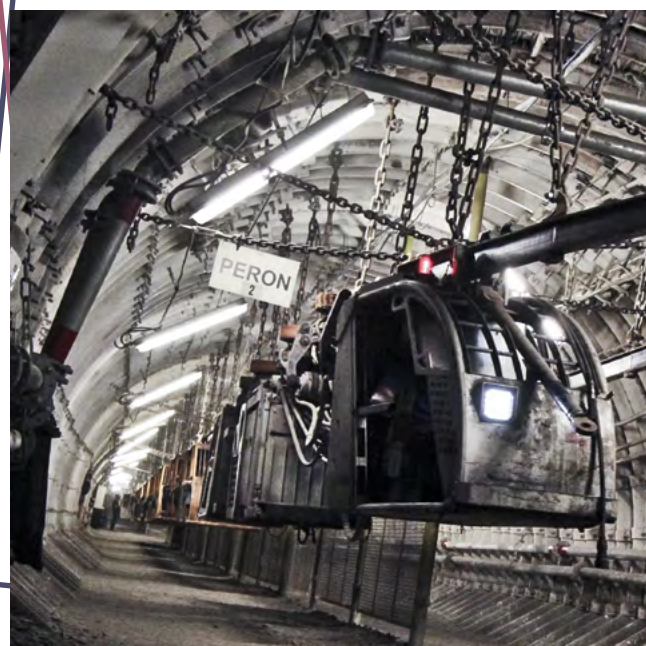
Aby sprostać powyższym wyzwaniom oraz monitorować skuteczność zarządzania społeczną odpowiedzialnością w 2018 r. przyjęliśmy nową, ambitną i adekwatną do potrzeb różnych grup interesariuszy Strategię społecznej odpowiedzialności. Co ważne, jej opracowaniu towarzyszył szeroki dialog społeczny. Przedstawione oczekiwania i postulaty zawierają się w 4 nadrzędnych celach CSR, prezentowanych w niniejszym raporcie. W naszej wizji Bogdanka jest stymulatorem rozwoju: pracowników, otoczenia przyrodniczego, społeczności lokalnej, uczciwych praktyk zarządczych. Priorytety zaangażowania społecznego opublikowaliśmy w formie ogólnodostępnej Polityki.

Cieszę się, że otwartość i rzetelność Spółki, wynikająca z odpowiedzialnego zarządzania i etyki, są dostrzegane i doceniane. Raportowanie informacji niefinansowych jest dla nas kanałem komunikacji, przez który możemy pokazać naszą wizję spółki społecznie odpowiedzialnej.

Życząc owocnej lektury,

Artur Wasil
Prezes Zarządu LW Bogdanka SA

O BOGDANCE



MODEL DZIAŁANIA I SKALA DZIAŁAŃ

[GRI 102-2, 102-6] Lubelski Węgiel „Bogdanka” Spółka Akcyjna w Bogdance [dalej: LW Bogdanka SA, Spółka, Jednostka Dominująca] jest jednym z czołowych polskich producentów węgla kamiennego. Jest również liderem innowacyjności i efektywności w krajowym górnictwie. Pozyskiwany węgiel kamienny energetyczny stosowany jest przede wszystkim do produkcji energii elektrycznej, ciepłej i produkcji cementu. Jest jedyną kopalnią węgla kamiennego w Polsce, zlokalizowaną poza obszarem Górnego Śląska.

Odbiorcami Spółki są w głównej mierze firmy przemysłowe, przede wszystkim podmioty prowadzące działalność w branży elektroenergetycznej, zlokalizowane we wschodniej i północno-wschodniej Polsce.

Obszar górniczy eksploatowany przez GK LW Bogdanka SA podzielony jest na trzy pola wydobywcze:

- ◇ Pole Bogdanka
- ◇ Pole Nadrybie
- ◇ Pole Stefanów

a szyby kopalni zlokalizowane są w Bogdance, Nadrybiu i Stefanowie [z czego szyby wydobywcze znajdują się wyłącznie w Bogdance i Stefanowie].

W tworzonej przez LW Bogdanka SA grupie kapitałowej [często w dalszej części Raportu zwanej Grupą¹] znajduje się „Łęczyńska Energetyka” sp. z o.o. [LW Bogdanka posiada 88,697% udziałów] oraz trzy spółki-córki utworzone w latach 2013-2014. Te ostatnie przejęły pewne funkcje realizowane pierwotnie przez kopalnię i są w 100% własnością LW Bogdanka SA.

[GRI 102-10] Funkcjonująca w ramach grupy kapitałowej „Łęczyńska Energetyka” Sp. z o.o. świadczy na rzecz kopalni usługi w zakresie dostaw energii ciepłej oraz odpowiada za jej gospodarkę wodno-ściekową [dostawy wody pitnej i przemysłowej, oczyszczanie ścieków sanitarnych i deszczowych z terenu kopalni]. Spółka zaopatruje też w energię ciepłą podmioty zewnętrzne, takie jak osiedla mieszkalne czy obiekty użyteczności publicznej w Łęcznej. Działalność ta, zarówno pod względem obrotów, jak i zatrudnienia, jest niewielka w porównaniu do skali działalności samej kopalni.

Powstały w 2013 r. EkoTrans Bogdanka sp. z o.o. świadczy usługi związane z zagospodarowaniem odpadów powstających przy przetworzeniu i oczyszczaniu łupka przywęglowego, a dokładniej z ich transportem i logistyką.

Przedmiotem działalności RG Bogdanka sp. z o.o., utworzonej również w 2013 r., jest wykonywanie usług, dostaw oraz robót górniczych i budowlanych na rzecz LW Bogdanka SA.

Ostatnią spółką-córką jest utworzona w 2014 r., MR Bogdanka Sp. z o.o., zajmująca się remontami i naprawami na powierzchni, w tym regeneracją i produkcją konstrukcji stalowych. Również ta spółka świadczy usługi na rzecz LW Bogdanka SA. Ze względu na fakt, że opisany powyżej zakres wykonywanych przez spółki zadań był wcześniej realizowany przez kopalnię, przeprowadzone modyfikacje organizacyjne nie zmieniają w istotny sposób charakteru wpływu GK LW Bogdanka na otoczenie.

Ze względu na ograniczoną objętość niniejszego raportu podstawowe informacje na temat grupy kapitałowej, w tym jej struktury zarządczej, zostały jedynie zarysowane. Szczegółowe informacje na ten temat dostępne są w publicznie dostępnych sprawozdaniach zarządu.²

[G41-102-2]	2017	2018	Q4 2017	Q4 2018
PRZYCHODY WG KATEGORII PRODUKTU [TYS. ZŁ]				
Sprzedaż węgla	1 725 221	1 707 797	457 198	407 942
Pozostała działalność	41 807	30 099	12 456	8 201
Sprzedaż towarów i materiałów	13 293	18 775	3 535	4 891
Razem przychody ze sprzedaży	1 780 321	1 756 671	473 189	421 034
PRZYCHODY WG RYNKU DOCELOWEGO [TYS. ZŁ]				
Sprzedaż krajowa	1 754 757	1 756 538	472 606	421 010
Sprzedaż zagraniczna	25 564	133	583	24
Razem przychody ze sprzedaży	1 780 321	1 756 671	473 189	421 034

¹ W odniesieniu do Grupy Enea – wiodącego akcjonariusza LW Bogdanka SA, w niniejszym raporcie zawsze używana będzie marka Enea. Każde użycie zaś samego słowa „Grupa” dotyczyć będzie GK LW Bogdanka.

² <http://ri.lw.com.pl/raporty-okresowe>

[GRI 102-7] W IV kwartale 2018 r. produkcja węgla handlowego w Spółce spadła w stosunku do analogicznego okresu 2017 r. o 6,5% i wyniosła 2.187 tys. ton. Zaś w całym 2018 r. produkcja węgla handlowego wyniosła 9.007 tys. ton, tj. o 0,5% mniej niż w analogicznym okresie 2017 r.

We wszystkich analizowanych okresach struktura produkcji nie zmieniała się znacząco - dominującym sortymentem pozostawał miał energetyczny [jego udział w produkcji wynosił 98% - 99%].

Na koniec 2018 r. stan zapasów węgla wyniósł 88 tys. ton, co oznacza wzrost o 64 tys. ton w stosunku do stanu na koniec 2017 r. Prezentowany na koniec 2018 r. poziom zapasu węgla odpowiada w przybliżeniu trzydniowej produkcji węgla handlowego [na podstawie średniej 12-miesięcznej dobowej produkcji].

Głównym źródłem przychodów ze sprzedaży Grupy jest produkcja i sprzedaż węgla energetycznego realizowana przez LW Bogdanka SA. Działalność ta generuje w każdym z porównywanych okresów sprawozdawczych ponad 97% osiągniętych przez GK LW Bogdanka przychodów ze sprzedaży.

Ponad 90% sprzedaży węgla została w 2018 r. zrealizowana na rzecz kilku kluczowych klientów, tj. na rzecz spółek:

- ◇ Enea Wytwarzanie Sp. z o.o.
- ◇ Enea Elektrownia Połaniec SA
- ◇ ENERGA Elektrownie Ostrołęka SA
- ◇ Grupa Azoty Zakłady Azotowe Puławy SA

Rok wcześniej, tj. w 2017 r. udział ww. odbiorców w przychodach ze sprzedaży węgla był zbliżony.

Wśród wymienionych odbiorców, co najmniej 10% udział w przychodach Grupy posiadała:

- ◇ Enea Wytwarzanie sp. z o.o. - Grupa Enea SA - ok. 62% udziału w przychodach
- ◇ Enea Elektrownia Połaniec SA - Grupa Enea - ok. 23% udziału w przychodach.

Oba te podmioty wchodzą w skład Grupy Enea, której członkiem jest również LW Bogdanka SA, co oznacza eliminację określonych ryzyk biznesowych. W szczególności kupno przez Grupę Enea zakładów w Połaniecu, będących jedną z młodszych elektrowni systemowych w Polsce i największym tego typu obiektem w południowo-wschodniej części kraju, pozwala zachować Spółce stabilizację sprzedaży na najbliższe lata, tym samym powyższe działania zapewniają bezpieczną przyszłość finansową i miejsca pracy w LW Bogdanka SA.

Na pozostałe przychody składały się przede wszystkim:

- ◇ przychody z usług transportu węgla świadczonych przez Jednostkę Dominującą na rzecz niektórych odbiorców węgla
- ◇ przychody Łęczyńskiej Energetyki sp. z o.o. z tytułu sprzedaży energii cieplnej do podmiotów zewnętrznych
- ◇ przychody z tytułu usług przemysłowych świadczonych dla firm wykonujących roboty zlecone przez Jednostkę Dominującą
- ◇ przychody z tytułu dzierżawy środków trwałych.

Grupa koncentruje swoją działalność przede wszystkim na terenie Polski. W IV kwartale 2018 r., jak i w całym 2018 r. eksport produktów i towarów dotyczył przede wszystkim sprzedaży węgla. W 2018 r. udział eksportu w całkowitych przychodach ze sprzedaży wyniósł 0,01% [133 tys. zł] wobec 1,4% w 2017 r. [25.564 tys. zł].

[GRI 102-2]	2017	2018	ZMIANA 2018 /2017	Q4 2017	Q4 2018	ZMIANA Q4 2018/ Q4 2017
PRODUKCJA I SPRZEDAŻ [TYS. TON]						
Produkcja węgla handlowego	9 050	9 007	- 0,5%	2 338	2 187	- 6,5%
Sprzedaż węgla handlowego	9 151	8 943	- 2,3%	2 453	2 155	- 12,1%
STRUKTURA PRODUKCJI WĘGLA HANDLOWEGO						
Miał	97,8%	98,8%	1,0 p.p.	97,5%	99,1%	1,6 p.p.
Orzech	0,9%	0,2%	- 0,7 p.p.	1,1%	0,1%	- 1,0 p.p.
Groszek	1,3%	1,0%	- 0,3 p.p.	1,4%	0,8%	- 0,6 p.p.
Ogółem	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	

MODEL DZIAŁANIA A ŁAŃCUCH DOSTAW

[GRI 102-9, 414-2] GK LW Bogdanka, jako podmiot zajmujący się przede wszystkim wydobyciem i obróbką węgla, znajduje się na samym początku branżowej ścieżki ekonomicznej. Produkcji podstawowej towarzyszy realizacja innych działań, wykonywanych najczęściej przez spółki zależne [produkcja energii cieplnej, uzdatnianie i dostarczanie wody oraz odbiór ścieków, usługi transportowe, tak w zakresie związanym z transportem kolejowym węgla, jak również transportem odpadowej skały płonnej].

Niemniej, patrząc na dominującą działalność związaną z produkcją węgla kamiennego, przedsiębiorstwo jest przede wszystkim dostawcą surowca dla innych branż [przemysł energetyczny, produkcja cementu, branża chemiczna], znajdującym się na początku ich łańcucha dostaw. Oczywiście nie oznacza to, że LW Bogdanka SA nie posiada dostawców i nie korzysta z produktów i usług innych sektorów. Kluczowe znaczenie, z punktu widzenia łańcucha dostaw kopalni, mają zakupy: materiałów, paliw i energii, a także specjalistycznych produktów i usług specyficznych dla branży górniczej [np. drążenie i przebudowa wyrobisk, odstawa urobku, a także dostawa obudów chodnikowych, maszyn i urządzeń górniczych]. Kopalnia potrzebuje również ogromnych i stabilnych dostaw energii elektrycznej oraz paliw. Bez energii elektrycznej nie funkcjonowałby zainstalowany pod ziemią ciężki sprzęt, nie byłoby możliwości wydobycia urobku na powierzchnię, nie działałyby pompy odwadniające, ani systemy klimatyzacyjne. Z kolei olej napędowy wykorzystywany jest pod ziemią do celów transportowych, jak również przez naziemny transport kolejowy.

Należy też wspomnieć, że część przedsiębiorstw, które wykonują prace na rzecz GK LW Bogdanka, realizuje je na terenie zakładu - w tym także pod ziemią, czego konsekwencją jest poszerzenie

odpowiedzialności społecznej, związane choćby ze sferą BHP, na osoby pracujące na terenie kopalni, ale niebędące jej pracownikami. Przechodzą one szkolenia z tego zakresu, a obok tego standardy ich pracy podlegają ciągłemu monitoringowi i kontroli.

[GRI 102-8] Poza wspomnianymi pracami, podmiotom zewnętrznym zlecane są też inne zadania, realizowane typowo w modelu outsourcingu [np. usługi transportowe, ochrony, sprzątanía]. W związku z realizacją wszelkiego rodzaju prac, każdego dnia na terenie zakładu, obok pracowników własnych, pracuje kilkuset - a nieraz nawet ponad tysiąc - pracowników przedsiębiorstw zewnętrznych.

Wraz z włączeniem GK LW Bogdanka do Grupy Enea, na łańcuch dostaw można spojrzeć z innej, szerszej perspektywy. Enea może pochwalić się w pełni zintegrowanym łańcuchem wartości. Ma to konsekwencje ekonomiczne, związane chociażby ze stabilnością i bezpieczeństwem dostaw, a także odpornością na wahania cenowe surowców. Daje też szansę na uzyskiwanie efektów synergicznych [np. umowa na zakup energii elektrycznej z Enea SA, zabezpieczenie zbytu na węgiel po przejęciu przez Enea, elektrowni zlokalizowanej w niedalekim od Bogdanki Połaniecu]. Tak silnie zintegrowany pionowo model biznesowy, z punktu widzenia zarządzania odpowiedzialnością, pozwala na właściwie pełną kontrolę nad wpływem społecznym i środowiskowym, który towarzyszy tworzeniu wartości ekonomicznej. Możliwość bezpośredniej kontroli na każdym etapie jej tworzenia - poczynając od wpływu wydobycia węgla na lokalne otoczenie społeczne i przyrodnicze, na etyce reklamy, towarzyszącej sprzedaży energii elektrycznej kończąc - daje całej Grupie Enea unikalną szansę na budowanie odpowiedzialnej wartości dodanej.



STRATEGIA ROZWOJU NA NAJBLIŻSZE LATA

W dniu 9 lutego 2017 r. ogłoszona została Strategia rozwoju LW Bogdanka SA Obszar Wydobywie Grupy Enea do 2025 roku [perspektywa do 2030 roku].

Przyjęta Strategia wpisuje się w Strategię Rozwoju Grupy Kapitałowej Enea w perspektywie do 2030 r., poprzez objęcie swym zakresem m.in. zaspokojenia rosnącego zapotrzebowania na węgiel energetyczny ze strony elektrowni i elektrociepłowni należących do obszaru Wytwarzania GK Enea oraz realizację 10 inicjatyw strategicznych przewidzianych przez GK Enea dla obszaru Wydobywie.

W ramach prac nad Strategią określone zostały dwa scenariusze rozwoju:

- ◇ **scenariusz bazowy**, ze średnią wielkością produkcji w latach 2017 - 2025 na poziomie około 8,5 mln ton i nakładami inwestycyjnymi w okresie 2016 - 2025 na poziomie 3,7 mld zł w ujęciu nominalnym,
- ◇ **scenariusz elastycznego** rozwoju, ze średnią roczną prognozowaną wielkością produkcji w latach 2017 - 2025 na poziomie około 9,2 mln ton i nakładami inwestycyjnymi w okresie 2016 - 2025 na poziomie 4,0 mld zł w ujęciu nominalnym.

WIZJA



Bogdanka jest mocnym ogniwem w łańcuchu wartości Grupy Enea i liderem efektywności w branży górniczej z najwyższymi standardami w zakresie bezpieczeństwa pracy.

MISJA

Bogdanka budując bezpieczeństwo energetyczne kraju, jest pewnym i wiarygodnym dostawcą węgla dla energetyki zawodowej, utrzymującym przewagę konkurencyjną i trwały wzrost wartości Spółki, doskonaląc się w zakresie standardów bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska i wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań.

Przy czym, mając na uwadze aktualną i przewidywaną sytuację rynkową, zarząd zamierza realizować scenariusz elastycznego rozwoju. Planowana jest jednoczesna koncentracja w zakresie:

- ◇ Ścisłej współpracy i realizacji synergii w ramach obszaru wydobywczego - wytwórczego Kozienice - Bogdanka - Połaniec,
- ◇ Podwojenia zasobów operatywnych w oparciu o złożo Ostrów i przedłużenie żywotności kopalni do ok. 50 lat [Spółka otrzymała koncesję na złożo Ostrów w listopadzie 2017 r. i tym samym zrealizowała powyższy cel strategiczny],
- ◇ Realizacji inicjatyw strategicznych obejmujących m.in.:
 - ◇ studium wykonalności budowy instalacji zgazowania węgla dla produkcji energii elektrycznej (IGCC) w ramach Grupy Enea
 - ◇ programu dalszego zwiększenia poziomu bezpieczeństwa pracy
 - ◇ wykorzystanie nowoczesnego wysokowydajnego kompleksu przodkowego
 - ◇ kontynuację programu Kopalnia Inteligentnych Rozwiązań
 - ◇ efektywną gospodarkę skałą ptonną
 - ◇ usługi operatorskie LW Bogdanka SA

W perspektywie do 2030 r. kluczowa dla LW Bogdanka SA będzie budowa infrastruktury w Obszarze Górniczym Ludwin [złożo Ostrów], na którą wstępnie szacuje się nakłady o wysokości ok. 1,2 - 1,3 mld zł w ujęciu realnym po 2025 r. Projekt ten pozwoli zapewnić wydobywie dla kompleksu szybowego w polu Bogdanka w perspektywie po 2030 r.

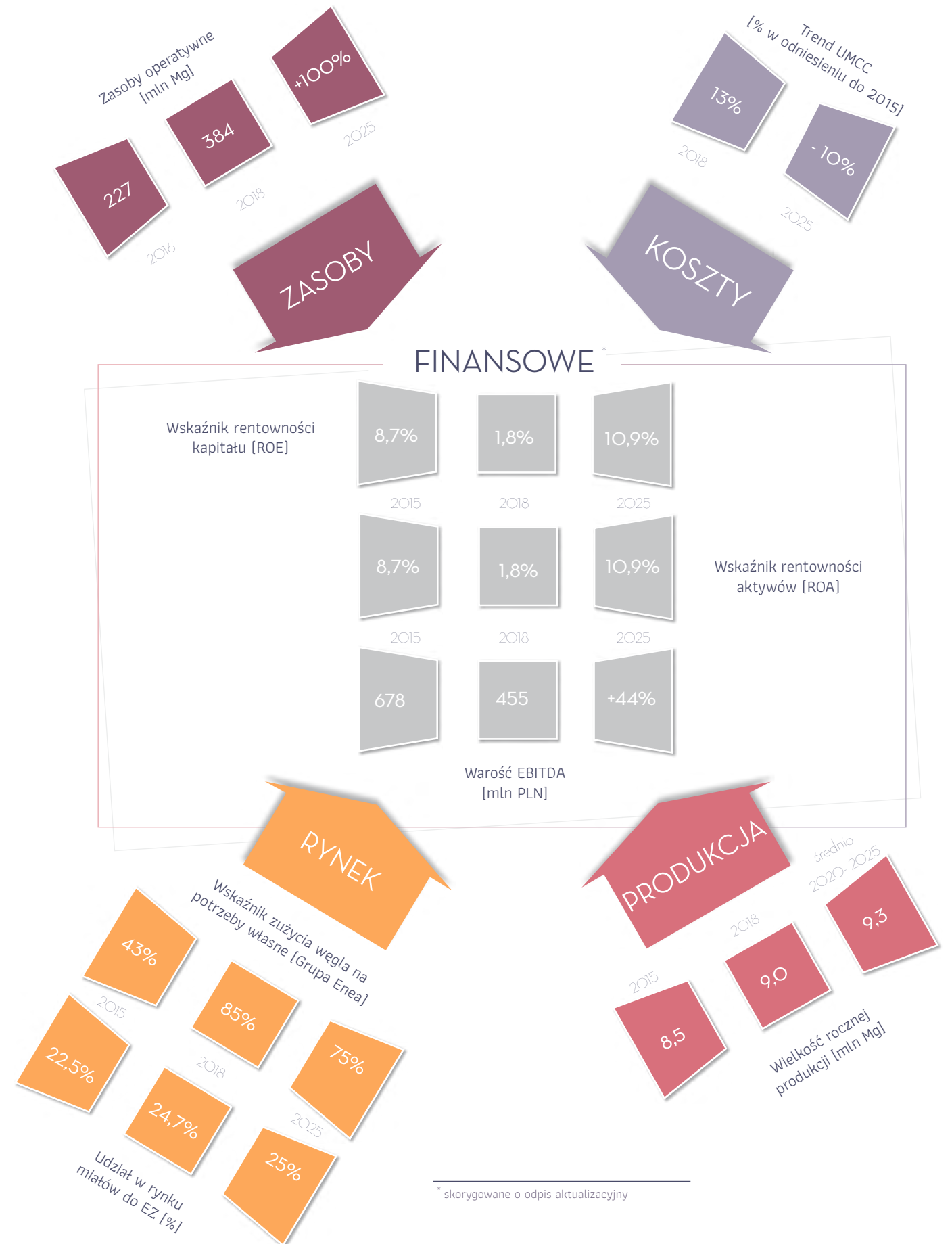
Jednocześnie, w nowoprzyjętej Strategii rozwoju podkreśla się prowadzenie działalności biznesowej w zgodzie z założeniami obowiązującej Strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), obejmującej zapewnienie najwyższego poziomu bezpieczeństwa w miejscu pracy, efektywność środowiskową, ochronę lokalnej bioróżnorodności, stymulację rozwoju i zagwarantowanie bezpieczeństwa społeczności lokalnej, a także efektywne zarządzanie relacjami z wszystkimi grupami interesariuszy, oparte na zasadach zrównoważonego rozwoju.

Dokument Strategia społecznej odpowiedzialności na lata 2018-2021 przewiduje następujące cele:

1. Zagwarantowanie najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracy,
2. Ograniczenie wpływu działalności na bezpieczeństwo lokalnego otoczenia przyrodniczego,
3. Zapewnienie bezpieczeństwa i stymulowanie rozwoju lokalnej społeczności,
4. Transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządcze.

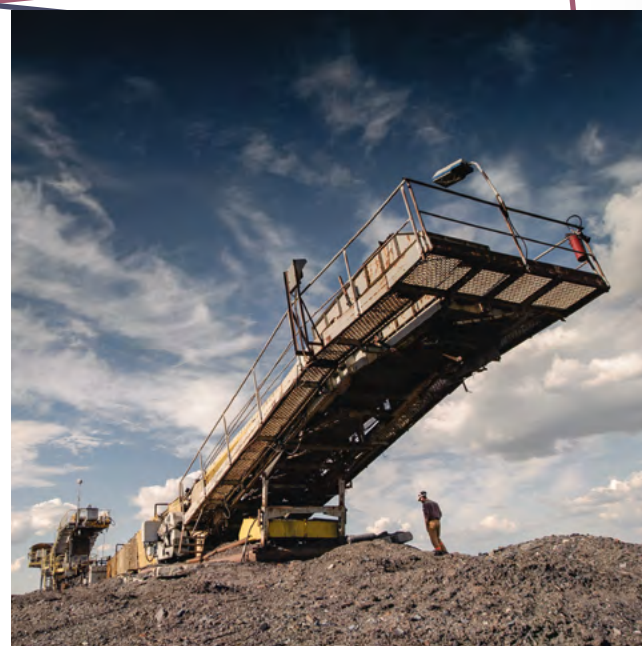
Powyższe obszary były kwestiami priorytetowymi również w poprzednich latach - z uwagi na dotychczasowe osiągnięcia i wdrożone dobre praktyki znacznej zmianie uległy cele szczegółowe oraz poszczególne wskaźniki efektywności.

Realizacja strategii LW Bogdanka SA w 2018 r.



* skorygowane o odpis aktualizacyjny

ZINTEGROWANY MODEL BUDOWANIA WARTOŚCI



Kompleksowe podejście do odpowiedzialnego zarządzania wiąże się z całościowym spojrzeniem na organizację i jej wyniki. Jednym z modelowych spojrzeń, sugerowanym przez Integrated Reporting Framework <IR>, jest analizowanie procesu tworzenia wartości poprzez analizę sześciu kapitałów:

- ◇ finansowego,
- ◇ produkcyjnego (operacyjnego),
- ◇ ludzkiego,
- ◇ intelektualnego,
- ◇ społecznego,
- ◇ naturalnego.

Podejście takie zapoczątkowane zostało w 2016 r. i kontynuowane jest także w raporcie za 2018 r. Szczególna uwaga zwrócona jest, poza charakterystyką działalności i jej wynikami, na poszczególne kapitały, tj.

- ◇ formy dialogu z interesariuszami, które im towarzyszą,
- ◇ powiązanie poszczególnych kapitałów z kategoriami ryzyka biznesowego, którymi Grupa zarządza i kontroluje - poprzez społecznie odpowiedzialne podejście zarządcze.

Takie ujęcie pozwala zaprezentować w sposób przejrzysty związki między codzienną działalnością operacyjną, a odpowiedzialnym zarządzaniem oraz pomiędzy strategią rozwoju, a realizowaniem koncepcji zrównoważonego rozwoju. W branży takiej jak górnictwo nie można uciekać od problemów społecznych i środowiskowych. Na działalność kopalni trzeba patrzeć długoterminowo, gdyż to właśnie dzisiejsze działania i inwestycje przekładają się

na przygotowanie złóż do eksploatacji i możliwości wydobywcze w kolejnych latach. Z kolei to czy i jakie złoża będą wydobywane determinuje horyzont czasowy, w którym kopalnia może funkcjonować. Strategia LW Bogdanka SA zakłada obecnie takie podejście do zarządzania koncesjami oraz wydobywaniem, które pozwoli na prowadzenie działalności wydobywczej do 2050 r. Jest to o tyle ważne, że bezpośrednio przekłada się na funkcjonowanie społeczności miasta Łęcznej oraz gmin, na których terenie prowadzone jest wydobywanie. To tysiące ludzi, którzy dzięki kopalni mają pracę. To także podatki i daniny parafodatkowe, odprowadzane przez kopalnię, dzięki którym samorządy mogą realizować swoje działania. Planowanie wydobywania, przy wykorzystaniu unikalnych i bardzo innowacyjnych technologii, związanych m.in. z modelowaniem złoża oraz szerzej, cały szereg rozwiązań określanych zbiorczo mianem Kopalni Inteligentnych Rozwiązań, pozwala przewidywać odształcenia powierzchni, a tym samym procesy osiadań mające wpływ na zmiany w otoczeniu przyrodniczym. To również perspektywiczne myślenie o kształtowaniu krajobrazu w związku ze składowaniem skały płonnej, a także poszukiwanie rozwiązań pozwalających na jej alternatywne, gospodarcze wykorzystanie pod ziemią lub poza górnictwem.

Wszystkie działania, wszystkie kapitały, im bardziej myślimy o nich w długim horyzoncie czasu, tym bardziej się przenikają i stają współzależne. Umiejętność kompleksowego ich analizowania oraz proces ciągłego uczenia się i doskonalenia całościowego zarządzania, to właśnie strategia rozwoju będąca jednocześnie strategią zrównoważonego rozwoju.

MODEL TWORZENIA WARTOŚCI W GRUPIE LUBELSKI WĘGIEL BOGDANKA

KAPITAŁ FINANSOWY

Są to wszelkie źródła finansowania działalności górniczej oraz innych działalności z nią związanych. Jest to kapitał akcyjny powierzony przez właścicieli, wypracowane wyniki finansowe oraz zobowiązania długo i krótkoterminowe. Dzięki tym środkom możemy inwestować i rozwijać naszą obecną i przyszłą działalność.

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- Suma aktywów **3 933,4 mln zł**
- Przychody **1 756,7 mln zł**
- Kapitały własne **2 950,1 mln zł**
- Zysk netto **53,8 mln zł**

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

- Współpraca strategiczna i operacyjna z inwestorem strategicznym
- Codzienna komunikacja telefoniczna i elektroniczna z udziałowcami mniejszościowymi i innymi uczestnikami rynku kapitałowego oraz kredytodawcami
- Udział w inicjatywach rynku kapitałowego
- Raportowanie bieżące i okresowe

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko utraty płynności finansowej
- Ryzyko ubezpieczeniowe

KAPITAŁ PRODUKCYJNY (OPERACYJNY)

Jest to cała infrastruktura górnicza, energetyczna i transportowa, którą dysponujemy. To cała infrastruktura podziemna i naziemna kopalni oraz towarzyszące jej maszyny, urządzenia, jak i nowoczesna infrastruktura IT. To również ciepłownię, własna bocznica kolejowa, jak i tabor kolejowy. Zintegrowany system zarządzania.

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- Aktywa trwałe **3 463,8 mln zł** w tym rzeczowe aktywa trwałe 3 270,3 mln zł
- **363,1 mln zł** wydatków na inwestycje i rozwój w 2018 roku

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

- Analiza zgłoszeń reklamacyjnych oraz bezpośrednie kontakty z klientami, mające na celu identyfikację obszarów ulepszeń
- Współpraca i bezpośrednia wymiana opinii z dostawcami i podwykonawcami, mające na celu poprawę efektywności i bezpieczeństwa pracy

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko związane z uruchomieniem wydobycia nowych złóż GK LW Bogdanka
- Ryzyko związane z wysokimi kosztami stosowanych przez Grupę technologii
- Ryzyko niewyptalności klientów
- Ryzyko techniczne i technologiczne
- Ryzyko awarii systemów informatycznych
- Ryzyko utrudnień w dostawach do odbiorców Spółki realizowanych drogą kolejową
- Ryzyko kluczowych dostawców
- Ryzyko zmywy cenowej dostawców

KAPITAŁ LUDZKI

Ludzie zatrudnieni pod ziemią i na powierzchni wraz z ich wiedzą i doświadczeniem, które składają się na unikalny zasób jakim są kompetencje, a tym samym pokrewny kapitał intelektualny. Troska o zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) oraz etykę.

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- **5 420** zatrudnionych w GK LW Bogdanka
- **128,6 mln zł** wydatków na BHP w 2018 roku
- **7 551 zł** poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w grupie kapitałowej

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

- Cykliczne badanie nastrojów/ satysfakcji pracowników
- Zgłoszenia do Rzecznika ds. Etyki [bezpośrednio, telefonicznie, poprzez e-mail lub skrzynki pocztowe zlokalizowane na terenie trzech rejonów górniczych]
- Prace w ramach Komisji BHP (w tym dialog ze stroną społeczną i jej przedstawicielami)
- Partnerstwo z Zespołem Szkół Górniczych w łącznej pozwalającej kształcić pracowników pod kątem potrzeb kopalni w Bogdancie

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko związane z silną pozycją związków zawodowych w Grupie
- Ryzyko luki pokoleniowej
- Ryzyko utraty kluczowych pracowników

KAPITAŁ INTELEKTUALNY

Wiedza i innowacje, które składają się na koncepcję Kopalni Inteligentnych Rozwiązań. Dzięki nim możliwe jest zapewnienie wysokiego poziomu bezpieczeństwa dla ludzi i otoczenia oraz unikalnej wydajności i efektywności wydobycia węgla, nawet z cienkich pokładów.

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- **116 642** godzin szkoleń
- **58,8 mln zł** wartość księgowa netto wartości niematerialnych, w tym 41,7 mln zł wartość informacji geologicznej

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

- Współpraca z kluczowymi dostawcami
- Współpraca z innymi uczestnikami rynku w ramach Szkoły Eksploatacji Podziemnej
- Współpraca ze środowiskiem akademickim
- Włączenie się w platformę Lubelskiej Krainy Mechatroniki

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko techniczne i technologiczne

KAPITAŁ SPOŁECZNY

Wkład w rozwój społeczno-gospodarczy lokalnych społeczności, zamieszkujących gminy sąsiadujące z kopalnią. Relacje, oparte o konstruktywny dialog i zaufanie, a w efekcie brak konfliktów z interesariuszami. Unikalne, konstruktywne nastawienie związków zawodowych. Ograniczanie skutków społecznych działalności górniczej [szkody górnicze]. Aktywne włączanie się w ważne inicjatywy społeczne regionu i sponsoring sportu.

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- podatek dochodowy **11,1 mln zł** w 2018 r.
- **5,4 mln zł** na usuwanie szkód górniczych w lokalnej społeczności w 2018 r.
- **398,9 tys zł** na cele charytatywne w 2018 r.
- **629,0 mln zł** przetransferowanych w 2018 r. do społeczności w postaci wydatków na świadczenia na rzecz pracowników

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

- Regularne spotkania Zarządu ze Związkami Zawodowymi
- Regularne spotkania Zespołu Porozumiewawczego dla okresowej oceny wpływów eksploatacji górniczej na powierzchnię w granicach gminy Cyców, Ludwin i Puchaczów
- Spotkania z przedstawicielami podmiotów sponsorowanych i wspieranych
- Spotkania z partnerami społecznymi

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko zmiany przepisów podatkowych
- Ryzyko podatku od nieruchomości w stosunku do wyrobisk górniczych
- Ryzyko dotyczące wydatków na utworzenie niektórych wyrobisk górniczych i ich kwalifikacji w podatku dochodowym od osób prawnych
- Ryzyko zmiany prawa oraz jego interpretacji i stosowania
- Ryzyko naruszenia giełdowych obowiązków informacyjnych
- Ryzyko związane z rekultywacją i szkodami górniczymi

KAPITAŁ NATURALNY

Osiadanie terenów, pod którymi prowadzone jest wydobywanie i aktywne kształtowanie życia przyrodniczego na tych obszarach. Kształtowanie krajobrazu poprzez rekultywację i planowane zagospodarowywanie składowiska odpadów górniczych. Ograniczanie negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne, poprzez ograniczenie emisji do środowiska i gospodarcze wykorzystanie odpadów górniczych oraz wód dołowych.

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- **3,1 mln ton** wykorzystanych gospodarczo odpadów górniczych
- **2,6 mln m³** odzyskanej i wykorzystanej gospodarczo wody dołowej
- **36,7 mln zł** wydatków na ochronę środowiska w samej tylko spółce LW Bogdanka w 2018 r., w tym blisko 4 mln na monitoring i rekultywację

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

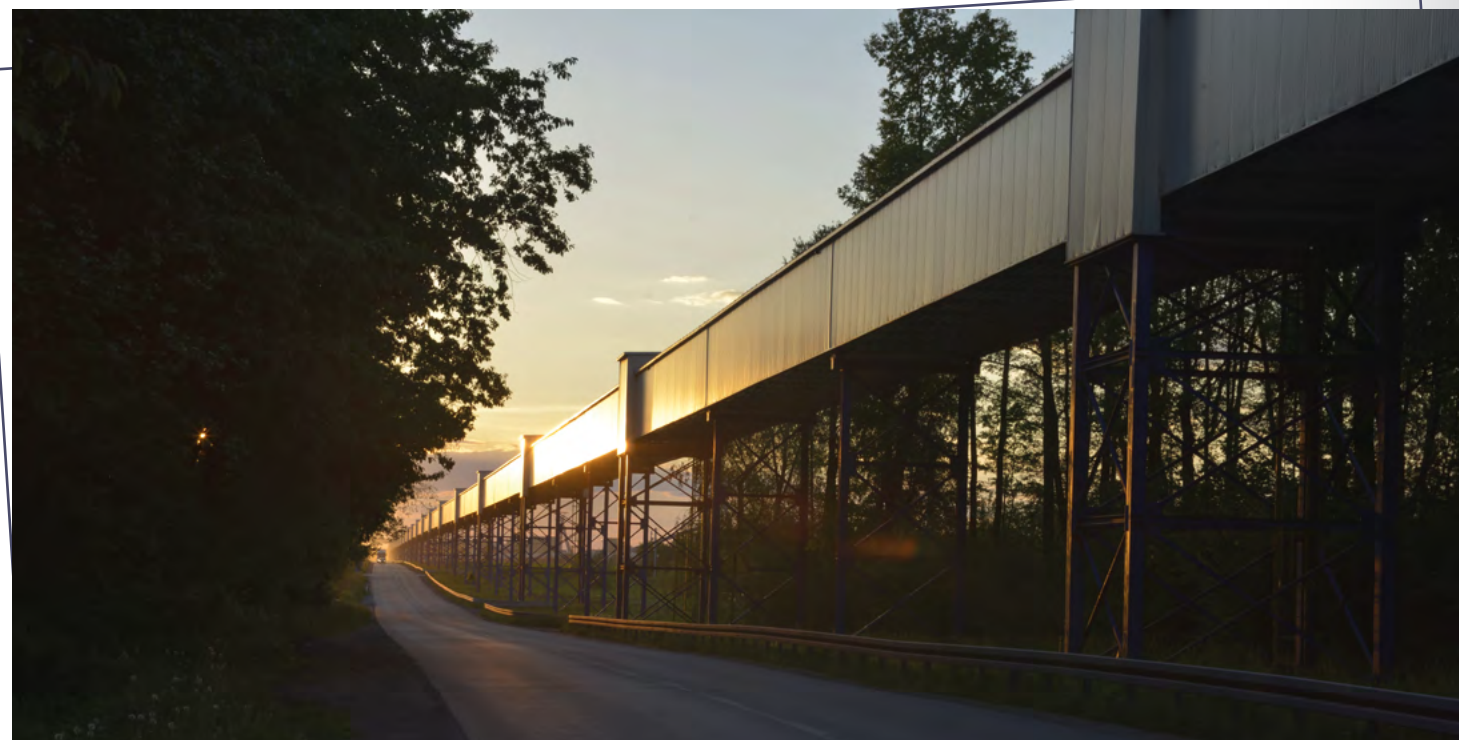
- Współpraca z ekologami w zakresie oceny wpływu działalności górniczej na otoczenie
- Współpraca z lokalnymi władzami i szkołami nad ścieżkami edukacyjnymi
- Bieżące kontakty z Poleskim Parkiem Narodowym
- Konsultacje z Wojewódzkim Inspektorem Ochrony Środowiska (WIOŚ)

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

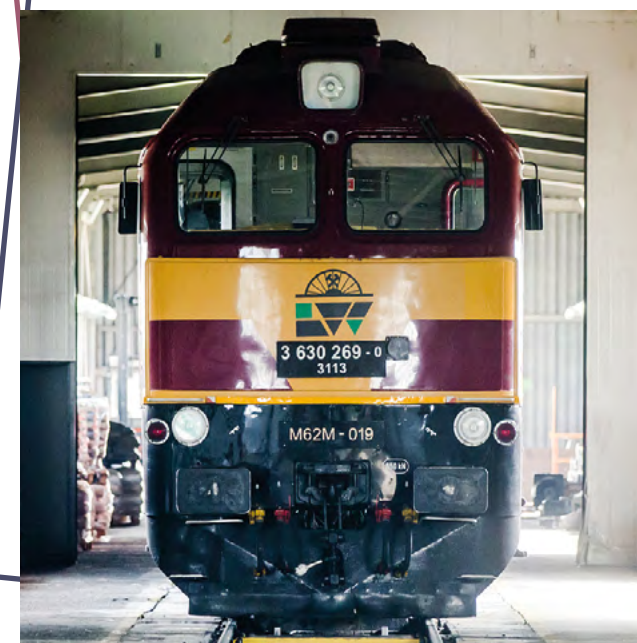
- Ryzyko związane z rekultywacją i szkodami górniczymi
- Ryzyko związane z zaostrzaniem standardów i regulacji prawnych w zakresie norm prawa ochrony środowiska i obowiązkiem uzyskania pozwoleń na korzystanie ze środowiska
- Ryzyko związane z zagospodarowaniem odpadów wytworzonych po rozszerzeniu obszaru górniczego
- Ryzyka inwestycyjne związane z obecnością obszarów chronionych

W dalszej części Raportu przedstawione zostały działania Grupy w ujęciu w/w kapitałów, przy jednoczesnym skoncentrowaniu się na tych aspektach działalności, które ze względu na specyfikę działalności, są kluczowymi obszarami odpowiedzialności ekonomicznej, społecznej i środowiskowej. Ograniczenie się do

obszarów kluczowych jest zgodne z filozofią raportowania tak wg GRI Standards, jak również raportowania zintegrowanego. Pozwala skoncentrować się na strategii, zachować spójność, a także spójność i porównywalność z wcześniej publikowanymi raportami.



KAPITAŁ FINANSOWY



Tradycyjne podejście do ekonomii i nauk o zarządzaniu koncentruje się tylko i wyłącznie na tym rodzaju kapitału i analizuje wyniki przedsiębiorstwa w ujęciu finansowym wraz z przedstawieniem wpływu na ten właśnie kapitał. Wszystkie formalne i wystandaryzowane sprawozdania opisują obraz organizacji w ujęciu finansowym. Pozostałe kategorie kapitałów i ich wpływ na działalność gospodarczą przedsiębiorstwa, są w tradycyjnym ujęciu co najwyżej ujmowane w kategorii ryzyka biznesowego. Ryzyka, które w przypadku zrealizowania, odbije się na bieżącym lub przyszłym wyniku finansowym. Takie podejście nieco się zmienia, ustępując

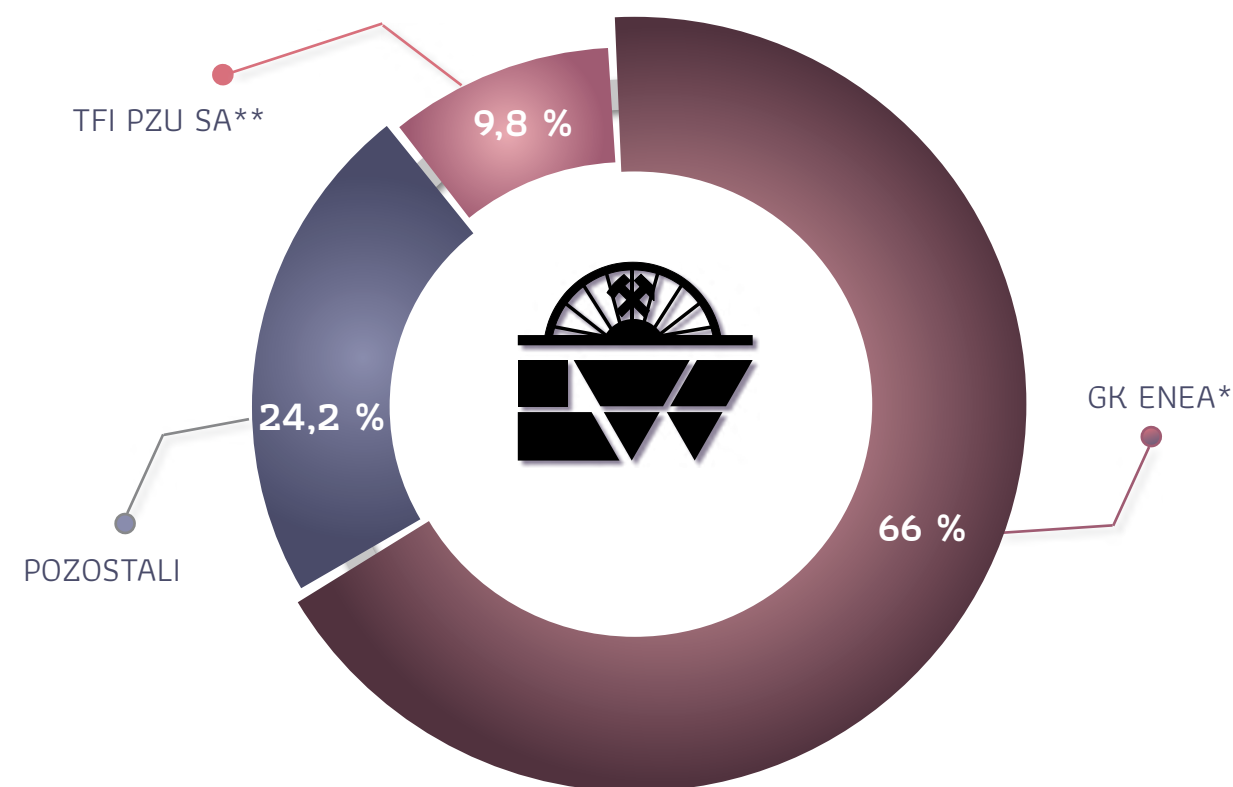
teorii, że wartość organizacji to kapitał finansowy, ale i niefinansowy – ludzie, know-how, relacje z otoczeniem, kapitał naturalny, etc.

Niemniej, analiza wyników w oparciu o kapitał finansowy to coś więcej niż tylko same sprawozdania finansowe. To również sposób zarządzania finansami i organizacją w sposób rzetelny i transparentny, czyli według najwyższych standardów ładu zarządczego.

STRUKTURA WŁASNOŚCI KAPITAŁU

[GRI 102-5] LW Bogdanka SA jest spółką prywatną, która pod koniec 2015 r. zyskała dominującego akcjonariusza strategicznego. Jest nim GK Enea, z większościowym pakietem akcji LW Bogdanka SA sięgającym 66%. Pozostałymi akcjonariuszami Jednostki Dominującej są głównie inwestorzy finansowi w postaci funduszy emerytalnych i inwestycyjnych.

Poniższy wykres przedstawia strukturę akcjonariatu LW Bogdanka SA na 31 grudnia 2018 r. oraz na dzień publikacji sprawozdania finansowego za rok 2018, tj. na dzień 21 marca 2019 r.



W dniu 9 kwietnia 2019 r. Zarząd LW Bogdanka SA powziął informację o zawiadomieniu od Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych PZU SA (TFI PZU) o zmniejszeniu łącznego udziału poniżej progu 5% w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Spółki

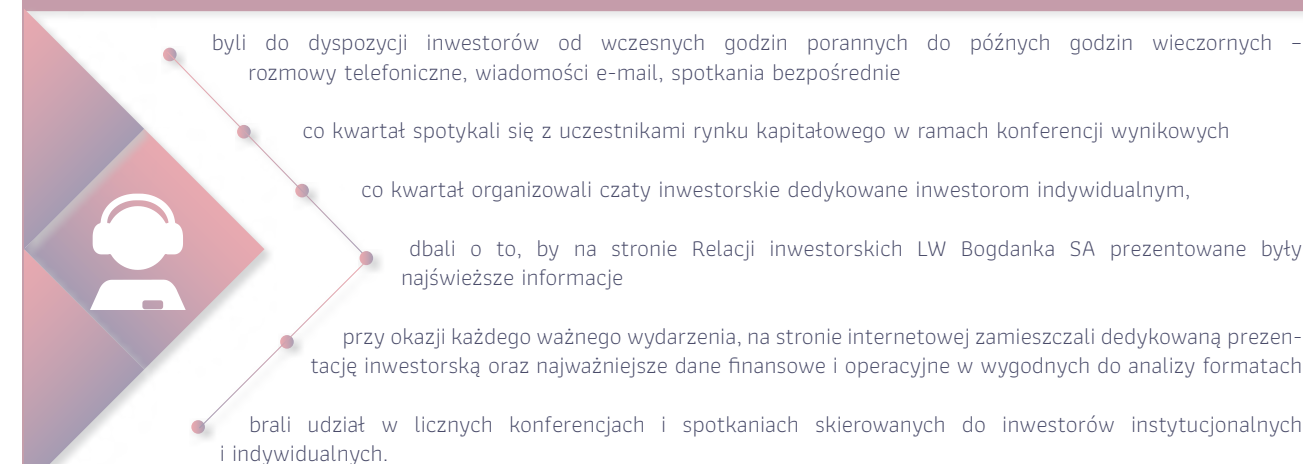
przez fundusze inwestycyjne zarządzane przez TFI PZU [więcej informacji na ten temat znajduje się w Raporcie bieżącym nr 4/2019].

* zgodnie z zawiadomieniem otrzymanym w dniu 30 października 2015 r. [więcej informacji na ten temat znajduje się w Raporcie bieżącym nr 39/2015]
 ** zgodnie z zawiadomieniem otrzymanym w dniu 29 sierpnia 2017 r. [więcej informacji na ten temat znajduje się w Raporcie bieżącym nr 22/2017]

[GRI 102-43]

CODZIENNY DIALOG Z INWESTORAMI

W 2018 r. przedstawiciele Spółki odpowiedzialni za dialog i relacje z inwestorami:



NAGRODY ZWIĄZANE Z RELACJAMI Z OTOCZENIEM INWESTORSKIM ORAZ SPRAWOZDAWCZOŚCIĄ PUBLICZNĄ

Biały Listek CSR. Po raz siódmy tygodnik POLITYKA wspólnie z firmą doradczą Deloitte przeprowadzili wśród największych polskich firm ankietę na temat społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju. Na podstawie jej wyników wyłoniono liderów CSR. Za dokonania w tym obszarze LW Bogdanka SA została uhonorowana Białym Listkiem CSR Polityki. Biały Listek CSR Polityki otrzymują firmy, które deklarują wdrażanie najistotniejszych kategorii zarządczych rekomendowanych przez normę ISO 26000 oraz ciągle doskonaliły swoje działania w tym zakresie na rzecz efektywnego zarządzania wpływem swojej firmy na otoczenie.

Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre Praktyki 2017. „Dni dla zdrowia w LW Bogdanka”, a także trzy praktyki długoletnie: zajęcia ekologiczne na terenie ścieżki przyrodniczej w Nadrybiu, Międzysektorowe partnerstwo na rzecz promocji krwiodawstwa i Tydzień Bezpieczeństwa – to najlepsze praktyki długoletnie z zakresu CSR, które wyróżnione zostały w Raporcie Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre Praktyki 2017”.

RESPECT Index. Spółka od 10 lat wchodzi także w skład prestiżowego RESPECT Index, skupiającego spółki notowane na głównym rynku warszawskiej GPW, które w najwyższym stopniu spełniają wymagania w zakresie poszanowania środowiska naturalnego, działań na rzecz rozwoju i bezpieczeństwa pracowników oraz środowisk lokalnych, a także ładu korporacyjnego, ładu informacyjnego i relacji z inwestorami.

Wyróżnienie Stowarzyszenia Inwestorów Indywidualnych za najwyższy poziom relacji inwestorskich skierowanych do inwestorów indywidualnych. Wyróżnienie zostało przyznane podczas dorocznej konferencji WallStreet w Karpaczu. Wyróżnienie w Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2018 - po raz pierwszy Spółka znalazła się w pierwszej dziesiątce prestiżowego Rankingu CSR.

CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH I UDZIAŁ W INICJATYWACH BRANŻOWYCH

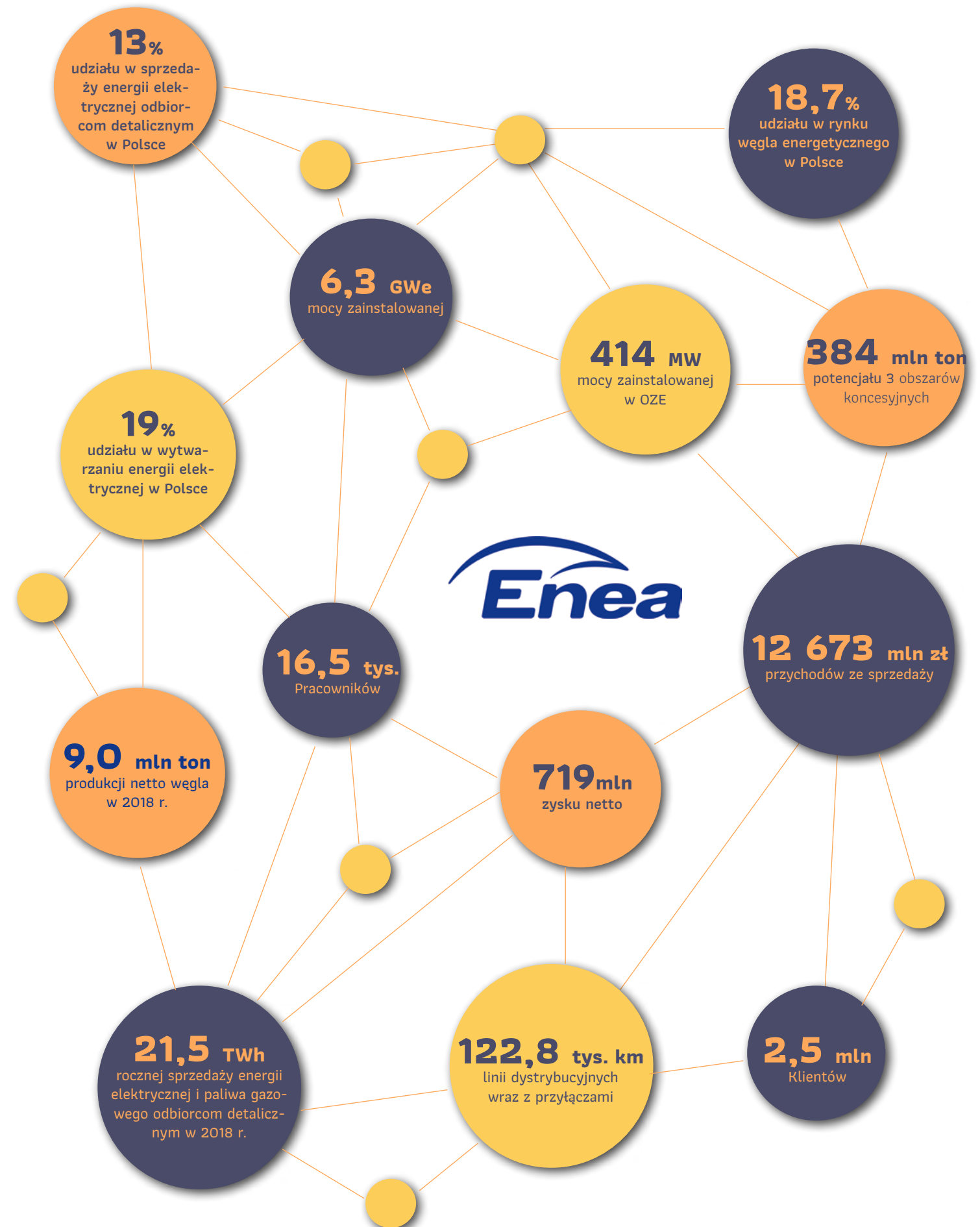
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych [SEG](www.seg.org.pl)
- Program „Akcjonariat Obywatelski. Inwestuj świadomie”. [www.akcjonariatobywatelski.pl]
- EURACOAL - The European Association for Coal and Lignite [www.euracoal.org]
- Szkoła Eksploatacji Podziemnej [www.szkołaeksploatacji.pl]
- HUGE 2: „Produkcja wodoru w drodze podziemnego zgazowania węgla w Europie - aspekty dotyczące środowiska i bezpieczeństwa” [międzynarodowe konsorcjum pod przewodnictwem Głównego Instytutu Górnictwa w Katowicach]
- Zespół ds. Monitorowania trendów CSR przy Ministerstwie Gospodarki
- LW Bogdanka: PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004, BS OHSAS 18001:2007; Łęczyńska Energetyka: PN EN ISO 9001:2008 i PN EN ISO 14001:2005.
- Grupa Wspólnych Inicjatyw Społecznych „GÓRNICTWO OK” - zainicjowana przez Fundację dla AGH
- Program „10 na 10 - komunikuj się skutecznie” przygotowany przez Stowarzyszenie Inwestorów Indywidualnych [SII](www.10na10.pl)
- Wizja Zrównoważonego Rozwoju dla Polskiego Biznesu 2050 [Wizja 2050]

Zmiany właścicielskie otworzyły całkowicie nowy rozdział w historii LW Bogdanka SA oraz nowe perspektywy rozwojowe przed zakładem. Dla Grupy Kapitałowej Enea nabycie akcji LW Bogdanka SA było krokiem w kierunku realizacji strategii integracji pionowej. Obecnie, dzięki włączeniu do grupy kapitałowej aktywów jednej z najnowocześniejszych i najefektywniejszych kopalń w Europie, Grupa Enea zdecydowanie umocniła swoją pozycję rynkową.

Jej działalność obejmuje dzięki temu cały proces produkcji energii, poczynając od wydobycia węgla, poprzez wytwarzanie, dystrybucję i handel energią elektryczną. Dodatkowo nabycie na początku 2017 r. przez Enea Elektrowni Połaniec daje szansę na ścisłą współpracę i uzyskanie korzyści synergii w ramach obszaru wydobywczego - wytwórczego Kozienice - Bogdanka - Połaniec, co zostało zapisane w aktualnej strategii biznesowej LW Bogdanka SA.



GRUPA ENEA W LICZBACH



POLITYKA DYWIDENDOWA

LW Bogdanka SA w perspektywie średnio i długoterminowej chce pozostać spółką dywidendową, a zamiarem Zarządu Spółki jest wnioskowanie w przyszłości do Walnego Zgromadzenia o wypłatę dywidendy na poziomie do 50% zysku netto wykazanego w jednostkowym sprawozdaniu finansowym Spółki, sporządzonym zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej.

Priorytetem Zarządu jest zapewnienie bezpieczeństwa finansowego i płynnościowego Spółki ze względu na dynamiczne zmiany na rynku węgla w Polsce i na świecie. W związku z tym wysokość każdorazowo rekomendowanej przez Zarząd dywidendy będzie uzależniona od:

- ◇ aktualnej sytuacji rynkowej,
- ◇ generowanych przepływów pieniężnych z działalności operacyjnej,
- ◇ planowanych procesów inwestycyjnych,
- ◇ prognozowanego poziomu zadłużenia Spółki.

Sformułowana polityka wypłaty dywidendy będzie podlegać okresowej weryfikacji, a przyszłe dywidendy będą wypłacane zgodnie z decyzjami Walnego Zgromadzenia.

W 2018 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie LW Bogdanka SA podjęło uchwałę, zgodnie z którą zysk netto wypracowany przez Spółkę w 2017 r. w wysokości 673.281.183,53 zł, został w całości przeznaczony na kapitał rezerwy Spółki.

ŁĄD ZARZĄDCZY

W 2018 r. LW Bogdanka SA stosowała się do nowego zbioru zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych” [dalej DPSN] stanowiącego załącznik do Uchwały nr 26/1413/2015 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych SA w Warszawie z 13 października 2015 r. DPSN dostępne są na stronie internetowej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie SA, poświęconej zagadnieniom ładu korporacyjnego - <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki>.

Intencją Zarządu Spółki jest stosowanie wszystkich zasad ładu korporacyjnego. Z uwagi jednak na fakt, że część zasad może stwarzać konieczność poniesienia przez LW Bogdanka SA nadmiernych obciążeń, które mogłyby przewyższać ewentualne korzyści wynikające z potrzeb rynku, Spółka odstąpiła w 2018 r. od stosowania części zasad i jednej rekomendacji ładu korporacyjnego wskazanych poniżej.

Choć w skład organów nadzorujących LW Bogdanka SA wchodzi zarówno mężczyźni, jak i kobiety, równomierny udział kobiet i mężczyzn nie jest aktualnie w ujęciu formalnym w pełni zachowany. Z drugiej jednak strony LW Bogdanka SA w swojej polityce zakłada pełne równouprawnienie pracowników bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, światopogląd, itd. W konsekwencji nikt nie może być dyskryminowany ani promowany za cechy inne niż merytoryczne. Podstawowymi kryteriami stosowanymi przez Grupę w zakresie zatrudniania pracowników, w tym osób zarządzających i nadzorujących, jest dokładna analiza doświadczenia kandydatów, ich kompetencji, umiejętności oraz merytorycznego przygotowania. Jest to w ocenie Spółki najlepszą gwarancją podejścia niedyskryminacyjnego. Specyfika działalności górniczej i obowiązujące prawo, które zakazuje np. zatrudniania kobiet pod ziemią, sprawia, że w branży

kobiety nie są silnie reprezentowane. To z kolei znajduje odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia, w tym w strukturze najwyższych organów zarządzania. Jednocześnie LW Bogdanka SA jest przekonana, że oparty wyłącznie o merytoryczne przesłanki sposób doboru kandydatów, zapewnia optymalną strukturę kadr, a tym samym jest gwarancją dbałości o powierzony kapitał finansowy i wyniki działalności przedsiębiorstwa.

Ze względu na zidentyfikowane przez LW Bogdankę SA czynniki ryzyka natury technicznej i prawnej, odstąpiono również od umożliwienia akcjonariuszom udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Wprowadzenie możliwości udziału w walnych zgromadzeniach przy wykorzystaniu tego typu łączności może nieść ryzyko niewłaściwej identyfikacji osób uprawnionych do udziału w obradach oraz zaburzenia ich sprawnego przebiegu, a w konsekwencji do ewentualnego podważenia ważności podjętych uchwał. Jednocześnie, LW Bogdanka SA nie wyklucza możliwości zapewnienia akcjonariuszom dwustronnej komunikacji w czasie rzeczywistym podczas obrad walnego zgromadzenia w przyszłości.

WŁADZE LW BOGDANKA SA

ZARZĄD

[GRI 102-18] Zarząd prowadzi sprawy Spółki, zarządza jej majątkiem, reprezentuje ją na zewnątrz wobec osób trzecich oraz we wszystkich sprawach sądowych i pozasądowych. Poszczególni członkowie Zarządu zarządzają powierzonymi im obszarami działalności Spółki, a pracami Zarządu kieruje Prezes Zarządu.

W skład Zarządu na koniec 2018 r. wchodziły następujące osoby:

- ◇ 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
- ◇ Marcin Kapkowski - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Zakupów i Inwestycji

16 lutego 2018 r. Rada Nadzorcza Jednostki Dominującej podjęła uchwały w sprawie odwołania ze składu Zarządu Pana Krzysztofa Szlagi (Prezesa Zarządu) oraz powierzenia funkcji pełniącego obowiązki Prezesa Zarządu Panu Sławomirowi Karlikowskiemu, Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Produkcji, pełniącemu równocześnie funkcję Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego.

19 marca 2018 r. Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w sprawie powołania Pana Artura Wasila od dnia 21 marca 2018 r. na stanowisko Prezesa Zarządu LW Bogdanka SA.



ARTUR WASIL
Prezes Zarządu



ADAM PARTYKA
Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Pracowniczych i Społecznych

19 września 2018 r. Rada Nadzorcza Jednostki Dominującej podjęła uchwałę w sprawie odwołania ze składu Zarządu: Pana Stanisława Misterka z funkcji Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych oraz Pana Sławomira Karlikowskiego z funkcji Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Produkcji i Rozwoju.

4 października 2018 r. Rada Nadzorcza Jednostki Dominującej podjęła uchwałę w sprawie powołania do składu Zarządu: Pana Artura Wasilewskiego na stanowisko Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych od dnia 8 października 2018 r. oraz Pana Dariusza Dumkiewicza na stanowisko Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Rozwoju od dnia 15 października 2018 r.

18 stycznia 2019 r. Pan Marcin Kapkowski pełniący funkcję Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Zakupów i Inwestycji złożył rezygnację z pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki z dniem 31 stycznia 2019 r.

W skład Zarządu na dzień publikacji raportu wchodziły następujące osoby:

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

Prezes Zarządu od 21 marca 2018 r. Artur Wasil w 2002 r. ukończył studia wyższe na Wydziale Górniczym Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Kierunek - Górnictwo i Geologia, Specjalność - Geotechnika Górnicza. Z Lubelskim Zagłębiem Węglowym związany od 2002 r., kiedy to podjął pracę zawodową w Lubelskim Węglu Bogdanka SA, gdzie przeszedł szczeble kariery zawodowej od stanowiska stażysty do sztygara oddziałowego oddziału wydobywczego. W 2012 r. podjął pracę w przedsiębiorstwie PRG Linter SA na stanowisku Dyrektora ds. Górniczych, a począwszy od 2014 r. objął stanowisko Prezesa Zarządu. Artur Wasil ukończył również studia podyplomowe w zakresie Zarządzania Projektami Europejskimi i Prawa Unii Europejskiej na Uniwersytecie Marii Curie - Skłodowskiej w Lublinie. Od 21 marca 2018 r. objął funkcję Prezesa Zarządu LW Bogdanka SA.

Ukończył studia magisterskie na Politechnice Lubelskiej na kierunku Inżynierskie zastosowanie informatyki oraz Studia podyplomowe na Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie na kierunku Rachunkowość i finanse. Adam Partyka ukończył wiele szkoleń z zakresu: audytu, odpowiedzialności i kompetencji kadry zarządzającej, finansów dla menedżerów oraz kursów na członków zarządów i rad nadzorczych spółek. Z Lubelskim Węglu Bogdanka związany od 1985 r. Od czerwca 2014 r. pełnił funkcję Zastępcy Przewodniczącego Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność”. W latach 2007 - 2014 pełnił funkcję sztygara zmianowego urządzeń elektrycznych pod ziemią. W latach 2006 - 2012 pełnił funkcję członka Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA. Od 1 kwietnia 2016 r. objął funkcję Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych w LW Bogdanka SA.



ARTUR WASILEWSKI

Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Ekonomiczno-Finansowych

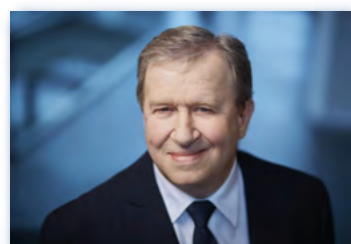
W 1998 r. ukończył studia wyższe na Politechnice Lubelskiej, kierunku Zarządzanie i Marketing, następnie w 2000 r. studia podyplomowe Finanse Przedsiębiorstw i Rynek Kapitałowy i w 2003 r. Master of Business Administration na Uniwersytecie Warszawskim & University of Illinois. Uczestnik licznych szkoleń z zakresu finansów i sprawozdawczości według MSR/ MSSF. Członek Rad Nadzorczych spółek kapitałowych. W latach 1998 – 2000 pracował jako analityk finansowy w firmie konsultingowej „DEMOS” Sp. z o.o. zdobywając doświadczenie z zakresu analizy i wyceny przedsiębiorstw, doradztwa przy wprowadzaniu rozwiązań efektywnościowych, przygotowywaniu raportów prywatyzacyjnych dla Ministerstwa Skarbu Państwa. Od 2000 r. związany z Lubelskim Węglem Bogdanka SA. Przeszedł szczeble kariery zawodowej od Analityka Finansowego, poprzez Kierownika Działu Planowania i Analiz do Głównego Ekonomisty. Od 2013 r. pełnił funkcję Dyrektora ds. Controllingu, w 2018 r. objął stanowisko Dyrektora ds. Controllingu i Finansów. Od 8 października 2018 r. Z-ca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych LW Bogdanka SA.



DARIUSZ DUMKIEWICZ

Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Rozwoju

W 2002 r. ukończył studia wyższe na Wydziale Prawa i Administracji UMCS w Lublinie - kierunek prawo, studia podyplomowe „Zarządzanie projektami i prawo UE” organizowane przez UMCS i Lubelską Fundację Rozwoju oraz w 2018 r. Master of Business Administration na Politechnice Lubelskiej. Posiada 16 letnie doświadczenie zawodowe związane z prowadzeniem projektów rozwojowych i inwestycyjnych. W latach 2002-2006 zatrudniony był w Urzędzie Miasta Lublin na stanowiskach kierowniczych związanych z realizacją projektów finansowych ze środków UE. W 2006 r. pełnił rolę doradcy Ministra w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej oraz eksperta ds. Rozwoju Polski Wschodniej w Ministerstwie Rozwoju. W 2007 r. objął stanowisko Dyrektora Departamentu Strategii i Rozwoju w Urzędzie Marszałkowskim woj. lubelskiego. Odpowiedzialny był za negocjacje z Komisją Europejską i finansowanie strategicznych dla województwa inwestycji infrastrukturalnych. Od 2008 r. był Członkiem Zarządu, Wiceprezesem spółek consultingowych doradzających przedsiębiorstwom w szczególności z branży energetycznej. W 2016 r. objął stanowisko Dyrektora Lubelskiego Oddziału PSG sp. z o.o. dystrybutora gazu ziemnego w Grupie Kapitałowej Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA. Od 15 października 2018 r. Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju w LW Bogdanka SA.



STANISŁAW MISTEREK

Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Ekonomiczno-Finansowych
(do 19 września 2018 r.)

Ukończył studia magisterskie na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Marii Curie - Skłodowskiej w Lublinie, Studia Podyplomowe w zakresie Standardów europejskich w rachunkowości i finansach na SGH w Warszawie, Studia Podyplomowe w zakresie zamówień publicznych na Europejskiej Wyższej Szkole Prawa i Administracji w Warszawie oraz Międzynarodowych Standardów Rachunkowości/ Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej spółek na WSPiA w Lublinie. Ukończył wiele szkoleń z zakresu zarządzania finansami oraz rachunkowości. Stanisław Misterek jest dyplomowanym Księgowym i posiada tytuł Biegłego Rewidenta. Stanisław Misterek powiązany jest z branżą wydobywczą i energetyczną od trzydziestu siedmiu lat. Z Lubelskim Zagłębiem Węglowym związany od 1979, od 1990 pełnił kluczowe funkcje w Grupie Kapitałowej Lubelskiego Węgla Bogdanka. W tym czasie zdobył doświadczenie w zarządzaniu spółką działającą w branży wydobywczej oraz energetycznej, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania obszarem finansowym przedsiębiorstwa. Od maja 2008 do stycznia 2016 odpowiadał za finanse w Łęczyńskiej Energetyce Sp. z o.o. Od 1 kwietnia 2016 r. objął funkcję Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych w LW Bogdanka SA.



SŁAWOMIR KARLIKOWSKI

Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Produkcji i Rozwoju
(do 19 września 2018 r.)

Jest absolwentem wydziału Górnictwa i Geologii, Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie gdzie w 1991 r. uzyskał dyplom magistra inżyniera ze specjalnością - Projektowanie i Budowa Kopalń. Ukończył również studia podyplomowe w zakresie Zarządzania w Górnictwie oraz Zarządzania i Marketingu. Sławomir Karlikowski z LW Bogdanka SA związany jest od 1991 r. Od 1992 r. pełnił funkcje kierownicze pod ziemią, od 2007 r. pełnił funkcje zarządcze wyższego szczebla, by w 2013 r. objąć funkcję Naczelnego Inżyniera (później Dyrektora ds. Produkcji) Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego, którą to funkcję sprawuje do chwili obecnej. Od 23 maja 2016 r. objął funkcję Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Produkcji - Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego w LW Bogdanka SA, od 16 lutego 2018 r. pełnił obowiązki Prezesa Zarządu LW Bogdanka SA do dnia powołania na stanowisko Prezesa Zarządu A. Wasila. Obecnie Sławomir Karlikowski jest Zastępcą Prezesa Zarządu ds. Produkcji i Rozwoju.



MARCIN KAPKOWSKI

Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Zakupów i Inwestycji
(do 31 stycznia 2019 r.)

Z wykształcenia jest inżynierem automatykiem, w 2001 r. ukończył wydział elektryczny Politechniki Częstochowskiej. W ostatnich 15 latach uczestniczył i ukończył szereg kursów i szkoleń biznesowych. Marcin Kapkowski przez piętnaście lat związany był z międzynarodową grupą przemysłową SANDVIK. W ramach grupy operował w różnych obszarach przemysłu, od stalowego poprzez inżynieryjny, a ostatnie 3 lata również górniczy. W polskim oddziale spółki piastował stanowisko dyrektora zarządzającego i członka zarządu. Wcześniej zdobywał doświadczenie w wielu obszarach biznesowych i budował kontakty na rynku globalnym operując na wszystkich niemalże kontynentach. W latach 2007 - 2013 był odpowiedzialny za tworzenie i wdrażanie strategii biznesowej dywizji Wire and Heating Technology. Uczestniczył i prowadził wiele procesów optymalizacyjnych i restrukturyzacyjnych w obszarach sprzedaży, zakupów, produkcji czy zarządzania kosztami produktów. Od 23 maja 2016 r. objął funkcję Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Zakupów i Inwestycji w LW Bogdanka SA. Marcin Kapkowski włada biegle językiem angielskim.



KRZYSZTOF SZLAGA

Prezesa Zarządu
(do 16 lutego 2018 r.)

Krzysztof Szlaga w 2001 r. uzyskał tytuł magistra ekonomii na Akademii Ekonomicznej w Krakowie na Wydziale Finansów i Bankowości oraz tytuł Diplom-Betriebswirt nadany przez University of Applied Sciences w Kiel [Niemcy], na Wydziale Ekonomii. Doświadczenie zawodowe zdobywał w międzynarodowych przedsiębiorstwach, od początku swej kariery koncentrując się na branżach kapitałochłonnych. Od 2001 r. Krzysztof Szlaga pracował w KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft, jako Audit Senior w Dziale Assurance Commercial Clients. W 2004 r. przeszedł do Ernst & Young Audit sp. z o.o. jako Audit Senior w Dziale Assurance and Business Services. W latach 2005 - 2008 pracował jako Project Manager w Dziale Restrukturyzacji/ Doskonałości Operacyjnej i Corporate Finance w Roland Berger Strategy Consultants Sp. z o.o. W latach 2008 - 2010 pełnił funkcję Członka Zarządu, Dyrektora ds. Zarządzania Łańcuchem Dostaw w CTL Logistics SA. W okresie 2010 - 2012 obejmował stanowisko Dyrektora ds. Zarządzania Łańcuchem Dostaw w spółce Ruch SA. Od 2013 r. związany z LW Bogdanka SA, ostatnio w randze Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Zakupów i Inwestycji LW Bogdanka SA. Od 1 kwietnia 2016 r. do 16 lutego 2018 r. pełnił w niej funkcję Prezesa Zarządu. Krzysztof Szlaga posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu złożonych procesów restrukturyzacyjnych w przemyśle ciężkim. Krzysztof Szlaga włada biegle językiem niemieckim i angielskim.

RADA NADZORCZA

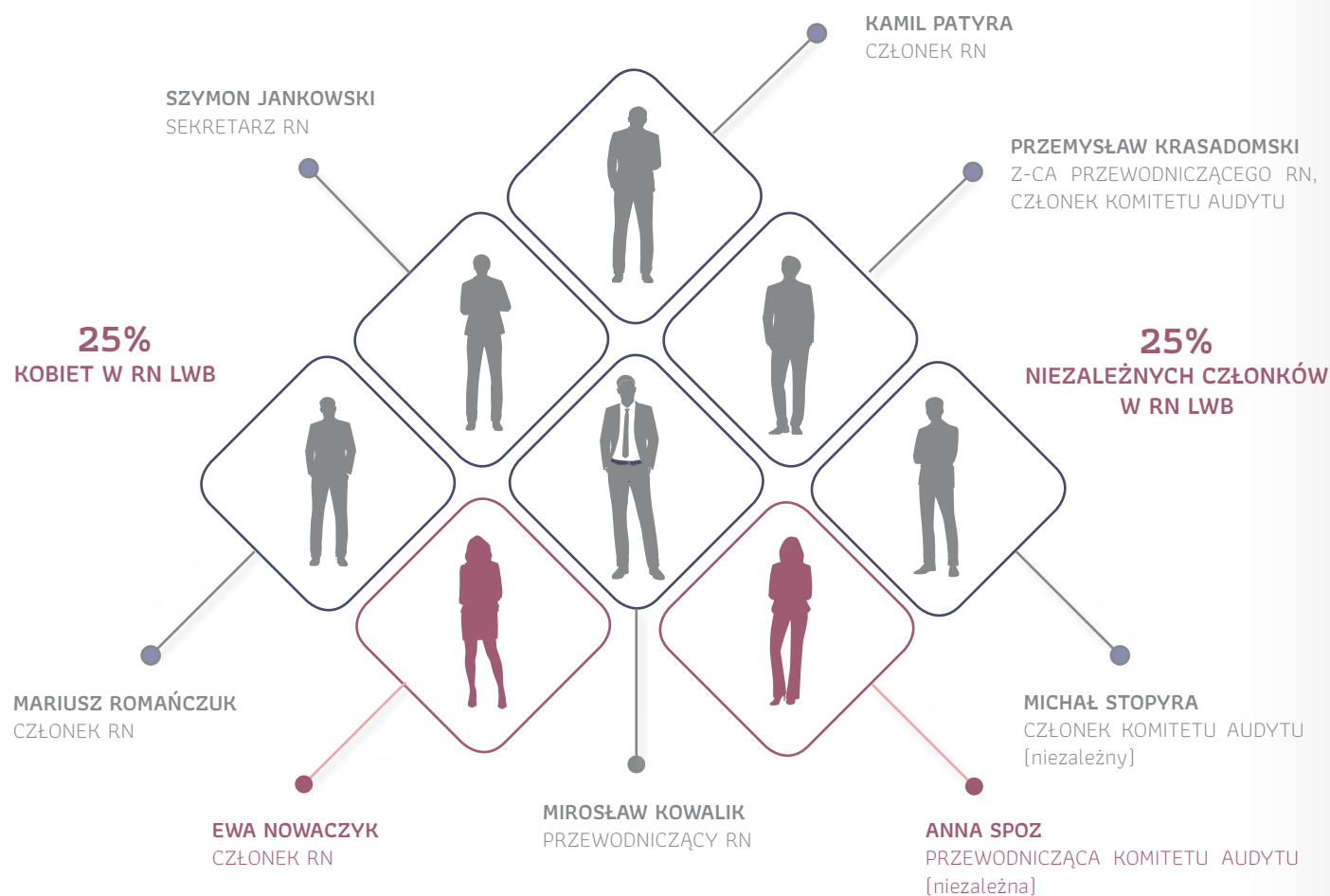
Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością LW Bogdanka SA we wszystkich dziedzinach jej działalności. Rada podejmuje uchwały w sprawach przewidzianych w kodeksie spółek handlowych oraz Statucie Spółki. Może powoływać spośród jej członków komitety stałe lub doraźne. Stałym komitetem Rady jest Komitet Audytu.

Rada Nadzorcza LW Bogdanka SA powoływana jest na okres trzyletniej, wspólnej kadencji. Członków Rady Nadzorczej Spółki powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie.

W skład Rady Nadzorczej na dzień publikacji raportu wchodziły następujące osoby:

- ◇ Mirosław Kowalik, Przewodniczący Rady Nadzorczej
- ◇ Przemysław Krasadomski, Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
- ◇ Szymon Jankowski, Sekretarz Rady Nadzorczej
- ◇ Ewa Nowaczyk, Członek Rady Nadzorczej Kamil Patyra, Członek Rady Nadzorczej Mariusz Romańczuk, Członek Rady Nadzorczej
- ◇ Anna Spoz, Członek Rady Nadzorczej
- ◇ Michał Stopyra, Członek Rady Nadzorczej

CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ



Mirosław Kowalik

od ponad 20 lat związany jest z branżą energetyczną, pełniąc funkcje zarządcze na szczeblu operacyjnym i strategicznym. W 2015 r. kierował firmą SNC Lavalin sp. z o.o. Polska w randze Wiceprezesa Zarządu i Dyrektora ds. Rozwoju Biznesu. W latach 1999-2015 pracował na różnych stanowiskach menedżerskich dla Grupy ALSTOM Power, ostatnio jako Dyktor ds. Sprzedaży i Marketingu. W latach 1995-1998 związany z koncernem ABB. 7 stycznia 2016 r. został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu Enea SA. Mirosław Kowalik jest absolwentem Wydziału Elektrycznego Akademii Morskiej w Gdyni. Ukończył studia menedżerskie MBA (program Rotterdam School of Management we współpracy z Uniwersytetem Gdańskim oraz Gdańską Fundacją Kształcenia Menedżerów) uzyskując tytuł Executive Master of Business Administration. Jest również absolwentem studiów podyplomowych Zarządzanie Finansami Przedsiębiorstw w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Aktualnie odbywa studium doktoranckie Executive Doctor of Business Administration w Polskiej Akademii Nauk, Instytut Nauk Ekonomicznych.

Przemysław Krasadomski

jest absolwentem Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, gdzie ukończył studia na Wydziale Prawa i Administracji na kierunku Prawo. Odbił aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Poznaniu oraz uzyskał wpis na listę radców prawnych prowadzoną przez Radę OIRP w Poznaniu. W 2002 r. odbył kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa zakończony egzaminem i uzyskaniem dyplomu. Z Enea SA związany jest od 2008 r., gdzie rozpoczął pracę w Departamencie Korporacyjnym na stanowisku radcy prawnego. W chwili obecnej zatrudniony na stanowisku radcy prawnego w Enea SA oraz Kierownika Biura Bieżącej Obsługi Prawnej Enea Centrum. Od 19 lutego 2016 r. p.o. Dyrektora Departamentu Prawnego Enea Centrum. Wcześniej związany z firmami z branży gazowniczej na rzecz których świadczył pomoc prawną. Posiada doświadczenie w nadzorowaniu spółek kapitałowych - pełnił funkcję członka rady nadzorczej PFK SA w likwidacji, EP BUT SA oraz Enea Centrum sp. z o.o.

Szymon Jankowski

jest absolwentem Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, ukończył studia na Wydziale Zarządzania na kierunku Zarządzanie i Marketing. Ukończył również Studium Podyplomowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu w zakresie prawa gospodarczego oraz Studium Podyplomowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu w zakresie odnawialnych źródeł energii. Posiadane kompetencje rozwijał poprzez szkolenia z zakresu nadzoru właścicielskiego oraz analizy finansowej przedsiębiorstw. Odbił kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa zakończony egzaminem i uzyskaniem dyplomu. Z energetyką zawodową związany od ponad 21 lat. Pracę rozpoczął w 1994 r. w Rejonie Dystrybucji Leszno należącym do Energetyki Poznańskiej SA gdzie do roku 1999 kierował zespołem ds. finansowo-księgowych. Od roku 1999 do chwili obecnej, na różnych stanowiskach sprawuje nadzór właścicielski nad spółkami Grupy Kapitałowej Enea, ostatnio na stanowisku koordynatora ds. nadzoru właścicielskiego. Posiada doświadczenie w nadzorowaniu spółek kapitałowych w sektorze energetycznym, usługowym i IT - pełnił funkcję członka rady nadzorczej m.in. w Enea Operator sp. z o.o., Enea Centrum sp. z o.o., BHU SA, Energetyka Poznańska Zakład Transportu sp. z o.o., ITSERWIS sp. z o.o.

Ewa Nowaczyk

jest absolwentką Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, ukończyła studia na Wydziale Zarządzania na kierunku Zarządzanie i Marketing. Ukończyła również Studia Podyplomowe

Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu w zakresie Polskich i Międzynarodowych Standardów Rachunkowości. W 2007 r. odbyła kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa zakończony egzaminem i uzyskaniem dyplomu. Z Enea SA związana od 2003 r., gdzie rozpoczęła pracę w Departamencie Finansowym. Obecnie zatrudniona w Enea Centrum sp. z o.o. na stanowisku Doradcy Dyrektora Departamentu Finansowo Księgowego. Posiada doświadczenie w nadzorowaniu spółek kapitałowych - pełniła funkcję członka rady nadzorczej m.in. w Energetyka Poznańska Zakład Transportu sp. z o.o., Szpital Uzdrawiskowy ENERGETYK sp. z o.o.

Kamil Patyra

Jest absolwentem Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, gdzie ukończył studia na Wydziale Prawa i Administracji na kierunku Administracja. Z LW Bogdanka SA związany od 2004 r., gdzie rozpoczął pracę jako ślusarz maszyn i urzędzeń pod ziemią. Od 2015 r. oddelegowany na stanowisko Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy.

Mariusz Romańczuk

ukończył studia wyższe na Akademii Górniczo Hutniczej w Krakowie, kierunek Górnictwo i Geologia, specjalność: Eksploatacja Złóż Surowców Mineralnych oraz Górnictwo Podziemne. W LW Bogdanka SA od 1989 r., obecnie na stanowisku Zastępcy kierownika Działu Techniki Strzałowej, Sztymar Oddziałowy.

Anna Spoz

jest absolwentką Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, ukończyła studia magisterskie na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania na kierunku Zarządzanie i Marketing. Posiada tytuł doktora nauk ekonomicznych w dziedzinie ekonomii nadany uchwałą Rady Wydziału Nauk Ekonomicznych UMCS w Lublinie. Absolwentka studiów podyplomowych na UMCS, uczestniczka licznych kursów i konferencji w zakresie rachunkowości, finansów i prawa podatkowego. Uzyskała certyfikat ukończenia kursu dla kandydatów na głównych księgowych organizowany przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Oddział Okręgowy w Toruniu. Od 2002 r. zatrudniona w POLTOR Sp. z o.o., obecnie na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych. Od 2013 r. adiunkt na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II. Wieloletni praktyk w dziedzinie rachunkowości, podatków, finansów i zarządzania. Autorka publikacji z zakresu zarządzania [restrukturyzacja przedsiębiorstw], finansów przedsiębiorstw i sprawozdawczości finansowej przedsiębiorstw wg UoR i MSSF.

Michał Stopyra

jest absolwentem Akademii Górniczo - Hutniczej w Krakowie, gdzie ukończył studia o specjalności podziemna eksploatacja złóż na Wydziale Górniczym oraz uzyskał stopniem Doktora Nauk Technicznych. Swoją karierę zawodową rozpoczął od pracy w kopalniach w Polsce i w Norwegii by następnie długotrwałe związać się z pracą naukową na wydziale Górniczym AGH. Pan Michał Stopyra od 1993 r. prowadził również działalność doradczą nakierowaną na współpracę z przemysłem. W swojej karierze pracował m.in. jako rzeczoznawca WUG, konsultant firm produkujących urządzenia górnicze jak również jako kierownik projektów górniczych w Polsce i na świecie [Niemcy, Czechy, Hiszpania, Kolumbia, Rosja]. W latach 2000 - 2012 Pan Michał Stopyra pełnił funkcję członka Rady Nadzorczej w spółce Techniczna Górnicza Spółka Akcyjna TEGONA SA w Katowicach. Od 2013 r. pełni funkcję członka Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA.

W ramach Rady Nadzorczej funkcjonuje Komitet Audytu, który jako kolegialny organ doradczy i opiniotwórczy wspomaga jej działania. Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej w skład Komitetu Audytu wchodzi co najmniej trzech członków, z których co najmniej połowa spełnia warunki niezależności w rozumieniu Ustawy o Biegłych Rewidentach. Zadaniem Komitetu Audytu jest doradztwo na rzecz Rady w kwestiach właściwego wdrażania zasad sprawozdawczości budżetowej i finansowej oraz kontroli wewnętrznej Spółki oraz jej grupy kapitałowej, a także współpraca z biegłymi rewidentami badającymi sprawozdania finansowe Grupy.

W szczególności do zadań Komitetu Audytu należy:

- ◇ monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej oraz wykonywania czynności rewizji finansowej
- ◇ monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem

KONTROLA WEWNĘTRZNA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM PRZY SPORZĄDZANIU SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH

W Grupie funkcjonuje szereg procedur wewnętrznych, których celem jest zapewnienie skutecznej i efektywnej kontroli oraz identyfikacji i eliminowania potencjalnych ryzyk. Przyjęte rozwiązania opierają się na regulaminie organizacyjnym LW Bogdanka SA, instrukcji obiegu dokumentów, polityce rachunkowości oraz zakresach obowiązków i uprawnień pracowników służb finansowo-księgowych.

Utrzymany jest w pełnym zakresie obowiązków samokontroli pracowników i kontroli funkcjonalnej, sprawowanej przez wszystkie szczeble kierownicze. Wdrożono również mechanizmy kontroli mające na celu realizację szeregu celów kontrolnych.

Do prowadzenia ksiąg rachunkowych w GK LW Bogdanka służy system informatyczny FINANSE, będący częścią Zintegrowanego Systemu Zarządzania INTEGRA. Stosowane systemy posiadają zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych oraz funkcyjne ograniczenia dostępu do systemów. Dokumenty źródłowe, będące podstawą zapisów w księgach rachunkowych, podlegają kontroli w ramach tzw. kontroli funkcjonalnej, realizowanej przez komórki merytorycznie odpowiedzialne za realizowane transakcje. Przed wprowadzeniem dokumentu do ewidencji pracownicy służb księgowych i finansowych dokonują kontroli ostatecznej. Nadzór nad procesem przygotowania sprawozdania finansowego Grupy sprawuje Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno - Finansowych, któremu podlegają służby finansowo-księgowe, realizujące zadania w zakresie weryfikacji i ewidencjonowania zdarzeń gospodarczych w księgach rachunkowych Grupy oraz generowania danych niezbędnych do sporządzania sprawozdań finansowych. Dodatkowo, na jakość sprawozdania finansowego wpływają doświadczenie i kwalifikacje pracowników służb finansowo-księgowych, nad którymi kontrolę funkcjonalną sprawuje Główny Księgowy Spółki LW Bogdanka SA.

- ◇ współpraca z biegłym rewidentem badającym sprawozdania finansowe Spółki, a także monitorowanie niezależności biegłego rewidenta oraz podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych, oraz przedstawianie Radzie rekomendacji, co do wyboru biegłego rewidenta
- ◇ omawianie z biegłymi rewidentami Spółki, przed rozpoczęciem każdego badania rocznego sprawozdania finansowego, charakteru i zakresu badania
- ◇ przedstawianie Radzie informacji z prac Komitetu Audytu, wraz z ewentualnymi wnioskami, co do konieczności podjęcia określonych działań.

LW Bogdanka SA oraz jej spółki zależne: Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. oraz RG Bogdanka sp. z o.o., prowadzą księgi rachunkowe i sporządzają sprawozdania finansowe zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości [MSR], Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej [MSSF] oraz związanymi z nimi interpretacjami ogłoszonymi w formie rozporządzeń Komisji Europejskiej. Pozostałe jednostki zależne, sporządzając informacje finansowe na potrzeby konsolidacji, stosują te same zasady rachunkowości co LW Bogdanka SA.

Organem sprawującym nadzór nad procesem raportowania finansowego oraz współpracującym z niezależnym audytorem jest Komitet Audytu, powołany w ramach kompetencji Rady Nadzorczej. Istotnym elementem systemu kontroli jest również funkcjonowanie w ramach struktury organizacyjnej Działu Audytu i Kontroli Wewnętrznej w LW Bogdanka SA. System kontroli wewnętrznej w GK LW Bogdanka oparty jest o zasady niezależności i obejmuje wszystkie procesy Grupy, w tym obszary mające bezpośrednio lub pośrednio wpływ na prawidłowość sprawozdań finansowych.

Przyjęte zasady postępowania dotyczące sporządzania sprawozdania finansowego mają zapewnić zgodność z wymogami prawa i stanem faktycznym oraz odpowiednio wczesne identyfikowanie i eliminowanie potencjalnych ryzyk, aby nie wpływały one na rzetelność i prawidłowość prezentowanych danych finansowych.

WYBRANE WYNIKI FINANSOWE

PRZYCHODY, KOSZTY I WYNIKI GRUPY - INWESTYCJA W PRZYSZŁY WZROST WYDOBYCIA

Na uzyskanie wyników finansowych istotny wpływ miały koszty związane z przygotowaniem do zwiększenia skali działalności, mniej korzystny układ ścian wydobywczych oraz problemy z jakością eksploatowanych pokładów w pierwszym oraz czwartym kwartale 2018 r. [co przełożyło się na niższy niż rok wcześniej uzysk], a także wzrost kosztów usług obcych, materiałów i energii oraz kosztów pracy. Przy kilkuprocentowym wzroście średniej ceny sprzedanego węgla wywarło to presję na osiągnięte przez Grupę

marże. Na wynik na poziomie zysku operacyjnego oraz zysku netto, oprócz czynników wymienionych powyżej, wpływ miała także większa wartość amortyzacji wynikająca z odwrócenia odpisu wartości rzeczowego majątku trwałego, ujętego w sprawozdaniu na dzień 31 grudnia 2017 r.

WYSZCZEGÓLNIENIE (TYS. ZŁ)	2017	2018	ZMIANA
Przychody ze sprzedaży	1 780 321	1 756 671	-1,3%
Koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów, sprzedaży, administracyjne	934 179	1 728 459	85,0%
Zysk ze sprzedaży	846 142	28 212	-96,7%
Rentowność sprzedaży brutto	47,5%	1,6%	-45,9 p.p
Pozostałe przychody	5 104	34 621	578,3%
Pozostałe koszty	1 161	1 118	-3,7%
Zysk/strata operacyjna netto	850 085	61 715	-92,7%
Pozostałe straty netto	-2 815	312	-111,1%
Zysk operacyjny (EBIT)	847 270	62 027	-92,7%
Rentowność EBIT	47,6%	3,5%	-44,1 p.p
EBITDA	708 944	469 191	-33,8%
Rentowność EBITDA	39,8%	26,7%	-13,1 p.p
Przychody finansowe	7 253	14 542	100,5%
Koszty finansowe	25 762	11 649	-54,8%
Zysk przed opodatkowaniem	828 761	64 920	-92,2%
Rentowność zysku przed opodatkowaniem	46,6%	3,7%	-42,9 p.p
Podatek dochodowy	160 836	11 124	-93,1%
Zysk netto roku obrotowego	667 925	53 796	-91,9%
Rentowność netto	37,5%	3,1%	-34,4 p.p

Przychody ze sprzedaży

W 2018 r. Grupa wygenerowała przychody na poziomie 1 756 671 tys. zł wobec 1 780 321 tys. zł w 2017 r. [spadek o 1,3%]. Największy wpływ na przychody od początku roku miała sprzedaż węgla, która tradycyjnie stanowiła ok. 97% przychodów ze sprzedaży.

Koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów, sprzedaży, administracyjne

W 2018 r. koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów oraz sprzedaży i administracyjne wyniosły 1.730.817 tys. zł i były

wyższe o 84,8% tys. zł w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego, w którym to poziom kosztów w głównej mierze wynikał ze zdarzeń jednorazowych w postaci dokonanej przez Spółkę rozwiązania odpisu z tytułu utraty wartości w wysokości 495.982 tys. zł oraz rozwiązania rezerwy na deputat węglowy w wysokości 114.931 tys. zł.

Zysk ze sprzedaży

W całym 2018 r. Grupa wygenerowała zysk ze sprzedaży w wysokości 28.212 tys. zł wobec 846.142 tys. zł w 2017 r.

Pozostałe przychody

W 2018 r. [34.621 tys. zł] kluczową pozycją było rozliczenie umowy zawartej pomiędzy Jednostką Dominującą a konsorcjum firm Mostostal Warszawa SA oraz Acciona Infraestructuras [dodatni wpływ na wynik 28.666 tys. zł] oraz rozliczenie umowy z firmą Wonam [+2.499 tys. zł], natomiast w 2017 r. dominującą pozycją to rozwiązanie odpisów aktualizujących [2.054 tys. zł]. Zarówno w 2017, jak i 2018 GK Bogdanka otrzymała ok 2.000 tys. zł odszkodowań.

Pozostałe straty netto

Pozostałe koszty w 2017 r. wyniosły 1.161 tys. zł podczas gdy w 2018 r. 1.118 tys. zł – dominującą pozycją w obydwu okresach były zapłacone odszkodowania. Pozostałe zyski netto w 2018 r. wyniosły 312 tys. zł wobec pozostałej straty netto w 2017 r. wynoszącej 2.815 tys. zł. W 2017 r. dominującą pozycję stanowiły odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości środków trwałych w budowie [w wysokości 1.284 tys. zł].

EBIT

Wynik operacyjny w 2018 r. wyniósł 62 027 tys. zł. Rentowność EBIT za 2018 r. była niższa o 44,1 p.p. w stosunku do 2017 r. i wyniosła 3,5% [w wyniku za 2017 r. uwzględniony jest dodatni wpływ rozwiązanej umowy z tytułu utraty wartości w kwocie brutto 495.982 tys. zł oraz rozwiązanej rezerwy na deputat węglowy dla przyszłych i obecnych emerytów w kwocie brutto 114.931 tys. zł w Jednostce Dominującej].

EBITDA

W 2018 r. Grupa uzyskała rentowność EBITDA na poziomie 26,7%, tj. o 13,1 p.p. mniej niż w 2017 r. [wynik EBITDA spadł w analizowanym okresie o 33,8%]. Wynik EBITDA 2018 r. wyniósł 469.191 tys. zł wobec 708.944 tys. zł w 2017 r.

Przychody finansowe

W 2018 r. przychody finansowe wyniosły 14.542 tys. zł (+100,5% r/r). Za wzrost przychodów 2018 r. odpowiadają głównie:

- ◇ rozwiązanie rezerwy na odsetki dotyczące podatku dochodowego [3.578 tys. zł],
- ◇ rozwiązanie rezerwy na potencjalne odsetki od zobowiązania wobec konsorcjum firm Mostostal Warszawa SA oraz Acciona Infraestructuras [2.753 tys. zł].

W obydwu analizowanych okresach Grupa uzyskała podobną wartość przychodów odsetkowych z krótkoterminowych depozytów bankowych.

Koszty finansowe

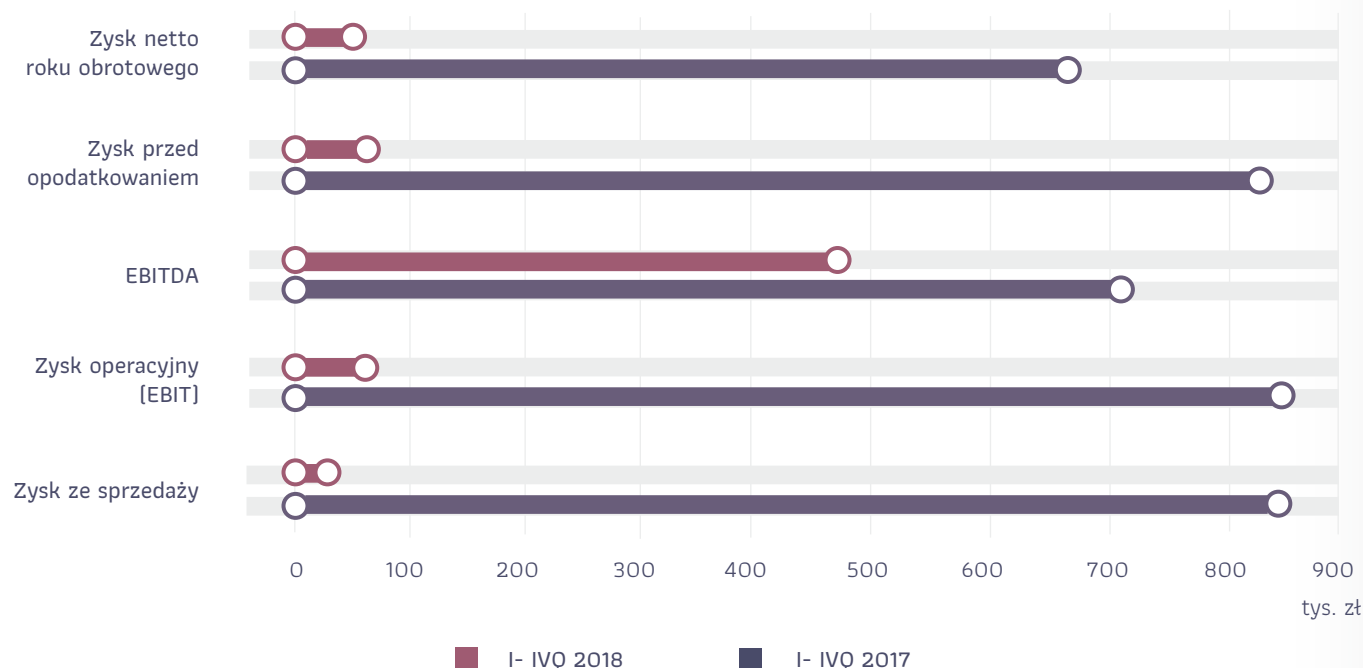
Koszty finansowe za 2018 r. wyniosły 11.649 tys. zł wobec 25.762 tys. zł w 2017 r. [spadek o 54,8%]. Na 31 grudnia 2018 r. całkowite zadłużenie Grupy wynosiło 17.142 tys. zł, w wobec zadłużenia Grupy na 31 grudnia 2017 r. 322.119 tys. zł, dodatkowo w 2017 r. utworzono rezerwę i odpisy aktualizujące dotyczące odsetek [o wartości 7.617 tys. zł wobec 978 tys. zł w 2018 r.].

Zysk przed opodatkowaniem

Wynik przed opodatkowaniem w 2018 r. wyniósł 64.920 tys. zł wobec 828.761 tys. zł dla analogicznego okresu 2017 r. [w wyniku za 2017 r. uwzględniony jest dodatni wpływ odwrócenia odpisu z tytułu utraty wartości w kwocie brutto 495.982 tys. zł oraz rozwiązanej rezerwy na deputat węglowy dla przyszłych i obecnych emerytów w kwocie brutto 114.931 tys. zł w Jednostce Dominującej].

Zysk netto za okres obrotowy

Zysk netto Grupy za 2018 r. wyniósł 53.796 tys. zł wobec 667.925 tys. zł w analogicznym okresie poprzedniego roku obrotowego [w wyniku za 2017 r. uwzględniony jest dodatni wpływ rozwiązanej umowy z tytułu utraty wartości w kwocie brutto 495.982 tys. zł oraz rozwiązanej rezerwy na deputat węglowy dla przyszłych i obecnych emerytów w kwocie brutto 114.931 tys. zł w Jednostce Dominującej].



BILANS

WYSZCZEGÓLNIENIE [TYS. ZŁ]	31.12.2017	31.12.2018	ZMIANA 2018/2017
Suma aktywów	4 158 872	3 933 351	-5,4%
Rentowność aktywów [ROA]	16,8%	1,3%	-15,5 p.p.
Aktywa trwałe	3 428 805	3 463 822	1,0%
Aktywa obrotowe	730 067	469 529	-35,7%
Kapitał własny	2 901 527	2 950 116	1,7%
Rentowność kapitałów własnych [ROE]	25,7%	1,8%	-23,9 p.p.
Rezerwy i zobowiązania	1 257 345	983 235	-21,8%

Aktywa

Suma bilansowa na 31 grudnia 2018 r. w stosunku do wartości na 31 grudnia 2017 r. zmniejszyła się o 225.521 tys. zł. i wyniosła 3.933.351 tys. zł., przy czym aktywa trwałe wzrosły o 35.017 tys. zł, a aktywa obrotowe spadły o 260.538 tys. zł. Wśród aktywów obrotowych spadła wartość należności handlowych oraz pozostałych należności o 2,7%, nadpłaconego podatku dochodowego o 49,6%, oraz środków pieniężnych o 60,7%.

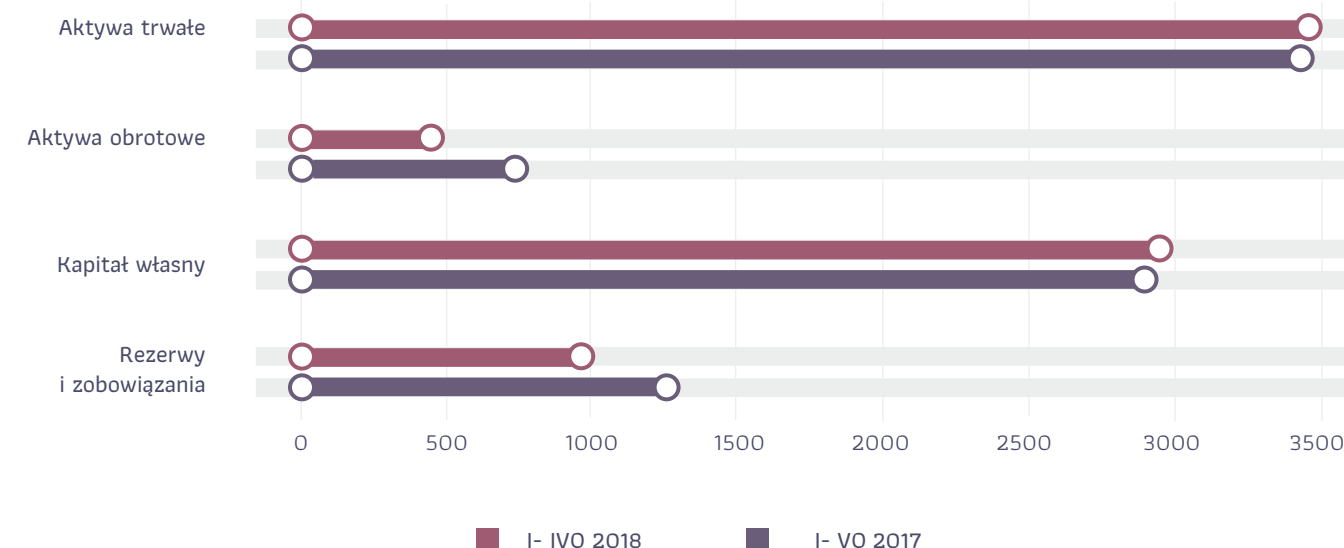
Na 31 grudnia 2018 r. rentowność aktywów (ROA) wyniosła 1,3%, podczas gdy na koniec 2017 r. wyniosła ona 16,8% [przyczyną wysokiego poziomu rentowności w 2017 r. był opisywany wcześniej wpływ zdarzeń jednorazowych].

Pasywa

Kapitał własny wzrósł o 1,7%. Było to wyłącznie efektem uzyskanego całkowitego dochodu za 2018 r.

Rezerwy i zobowiązania spadły o 21,8% w stosunku do wartości na 31 grudnia 2017 r., przy czym zobowiązania krótkoterminowe spadły o 40,0% [przede wszystkim spadły zobowiązania finansowe z tyt. emisji obligacji - wykupienie obligacji], a zobowiązania długoterminowe wzrosły o 4,7% [m.in. wzrosły zobowiązania z tytułu świadczeń pracowniczych, zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego oraz rezerwy na pozostałe zobowiązania i obciążenia].

Na 31 grudnia 2018 r. odnotowano spadek rentowności kapitałów własnych o 23,9 p.p. w stosunku do końca 2017 r. Wartość wskaźnika na 31 grudnia 2018 r. wyniosła 1,8%, wobec 25,7% na 31 grudnia 2017.



PRZEPŁYWY PIENIĘŻNE

WYSZCZEGÓLNIENIE (TYS. ZŁ)	2017	2018	ZMIANA 2018/2017
Przepływy z dział. operacyjnej	608 517	458 874	-24,6%
Przepływy z dział. inwestycyjnej	-372 052	-418 232	12,4%
CFFO*	236 465	40 642	-82,8%
Przepływy z działalności finansowej	-342 643	-304 777	-11,1%

* suma przepływów operacyjnych i inwestycyjnych

W trakcie 2018 r. GK LW Bogdanka wygenerowała 458.874 tys. zł przepływów z działalności operacyjnej [-24,6% r/r].

Spadek o 149.643 tys. zł w przepływach pieniężnych netto z działalności operacyjnej [458.874 tys. zł w 2018 roku wobec 608.517 tys. zł w 2017 roku] jest przede wszystkim pochodną spadku wyniku przed opodatkowaniem. Wynik przed opodatkowaniem w 2017 roku wyniósł 828.761 tys. zł [po wyłączeniu znaczących niegotówkowych zdarzeń jednorazowych 217.848 tys. zł], przy wyniku za 2018 rok w wysokości 64.920 tys. zł, tj. r/r nastąpiła zmiana o 152.928 tys. zł.

W 2018 r. przepływy inwestycyjne były większe o 12,4% od wartości przepływów z analogicznego okresu roku poprzedniego.

W trakcie 2018 r. Grupa wygenerowała ujemne przepływy pieniężne z działalności finansowej w wysokości 304.777 tys. zł [wykupiono obligacje o wartości 300.000 tys., zapłacono odsetki w wysokości 1.741 tys. zł oraz spłacono kredyty i pożyczki o wartości 3.036 tys. zł].



KAPITAŁ PRODUKCYJNY (OPERACYJNY)



Na kapitał produkcyjny (operacyjny) składają się z jednej strony aktywa rzeczowe, takie jak infrastruktura powierzchniowa i podziemna oraz maszyny i urządzenia służące produkcji, z drugiej zaś procesy zarządzania tymi aktywami. Jako całość kapitał produkcyjny służy prowadzeniu działalności gospodarczej nakierowanej na generowanie kapitału finansowego, a co za tym idzie zapewnieniu bezpiecznych i stabilnych miejsc pracy dla pracowników i otoczenia biznesowego Spółki.

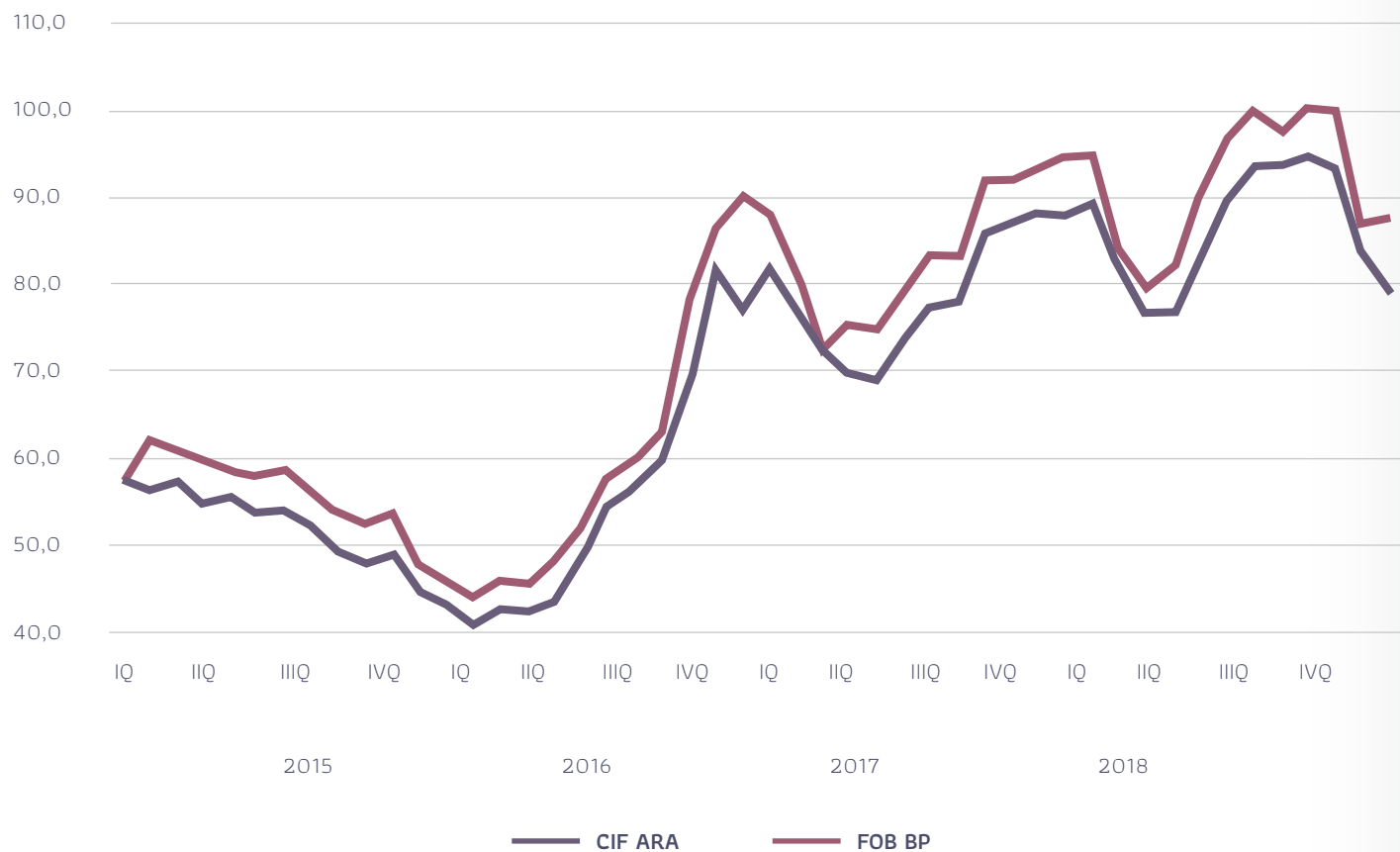
EFEKTYWNY MODEL BIZNESOWY

[GRI 102-2, 102-6] LW Bogdanka SA na tle konkurentów wyróżnia się przede wszystkim najwyższą efektywnością w branży uzyskując wydajność dotową ponad dwukrotnie wyższą niż średnia dla górnictwa węgla kamiennego w Polsce. Rezultat ten jest możliwy do osiągnięcia dzięki inwestycjom w nowoczesne maszyny i urządzenia oraz wypracowanej przez lata wysokiej kulturze pracy, kadry zarządzającej i pracowników Spółki.

Spółka od lat konsekwentnie realizuje Program Optymalizacji Kosztów. Obecna Strategia Spółki ogłoszona w 2017 r. podobnie jak poprzednia, która obowiązywała od 2013 r. jako jeden z podstawnych celów przyjmuje realny spadek jednostkowego gotówkowego kosztu wydobycia [Unit Mining Cash Cost]. Nowa Strategia zakłada dalsze jego ograniczenie, tj. zmniejszenie o kolejne 10% do 2025 r., w stosunku do roku 2015, w ujęciu realnym. Redukcja kosztów jest kluczowym czynnikiem zabezpieczającym Spółkę w okresach przejściowych spadków cen na rynku węgla.

Mając miejsce w ostatnim czasie, istotne wzrosty cen na rynku krajowym i międzynarodowym, nie przełożyły się jeszcze na wzrosty cen węgla sprzedawanego przez Spółkę. Stało się tak za sprawą formuł cenowych, zawartych w kontraktach długoterminowych, na których LW Bogdanka w zdecydowanej większości opiera swój model sprzedażowy. Dzięki zastosowaniu formuł cenowych, ceny rynkowe odzwierciedlane są w kontraktach Bogdanki z rocznym opóźnieniem. Dzięki zastosowaniu takiego rozwiązania w okresie dekonunktury, Spółka ma możliwość przygotować się na nadchodzące trudności zarówno w zakresie planu produkcyjnego jak i odpowiedniego dostosowania kosztów. Analogicznie, w okresie wzrostów cen na rynkach, Spółka ma możliwość realizować z wyprzedzeniem inwestycje, pozwalające jej w pełni wykorzystać korzystne warunki cenowe. Właśnie dlatego w 2018 r. mimo relatywnie niższych przychodów, Spółka zwiększyła zatrudnienie i wykonała rekordową ilość robót przygotowawczych [37 km].

CENY WĘGLA ENERGETYCZNEGO NA RYNKU MIĘDZYNARODOWYM 2015 r. - 2018 r.



CENY WĘGLA CIF ARA

- ◇ 91,7 USD/t - średnia cena węgla CIF ARA w 2018 r. +8,8% vs. 2017 r. [84,3 USD/t]
- ◇ 91,6 USD/t - średnia węgla cena CIF ARA w IV kwartale 2018 r. -2,1% vs. IV kwartału 2017 r. [93,6 USD/t], w porównaniu do III kwartału 2018 r. spadek o 7,9%

ZAPASY W PORTACH ARA

- ◇ 6,7 mln ton węgla zapasów na koniec grudnia 2018 r. w portach ARA - wzrost o 0,8 mln ton w porównaniu do września 2018 r. [5,9 mln ton]

CENY W GŁÓWNYCH PORTACH NA ŚWIECIE

- ◇ 86,6 USD/t średnia cena FOB Baltic Ports w 2018 r. vs. 2017 r. [79,2 USD/t] - wzrost o 9,3%
- ◇ 85,6 USD/t wyniosła średnia cena FOB Baltic Ports w IV kwartale 2018 r. - w porównaniu do III kwartału 2018 r. [94,2 USD/t] był to spadek o 9,1%; vs. IV kwartał 2017 r. [88,0 USD/t] był to spadek o 2,7%

Chiny

- ◇ wyprodukowano ok. 3,6 mld ton węgla w 2018 r., +2,9% vs. 2017 r. [3,5 mld ton]
- ◇ import w 2018 r. wyniósł 281 mln ton i był wyższy o ok. 3,7% w stosunku do 2017 r. [271 mln ton]

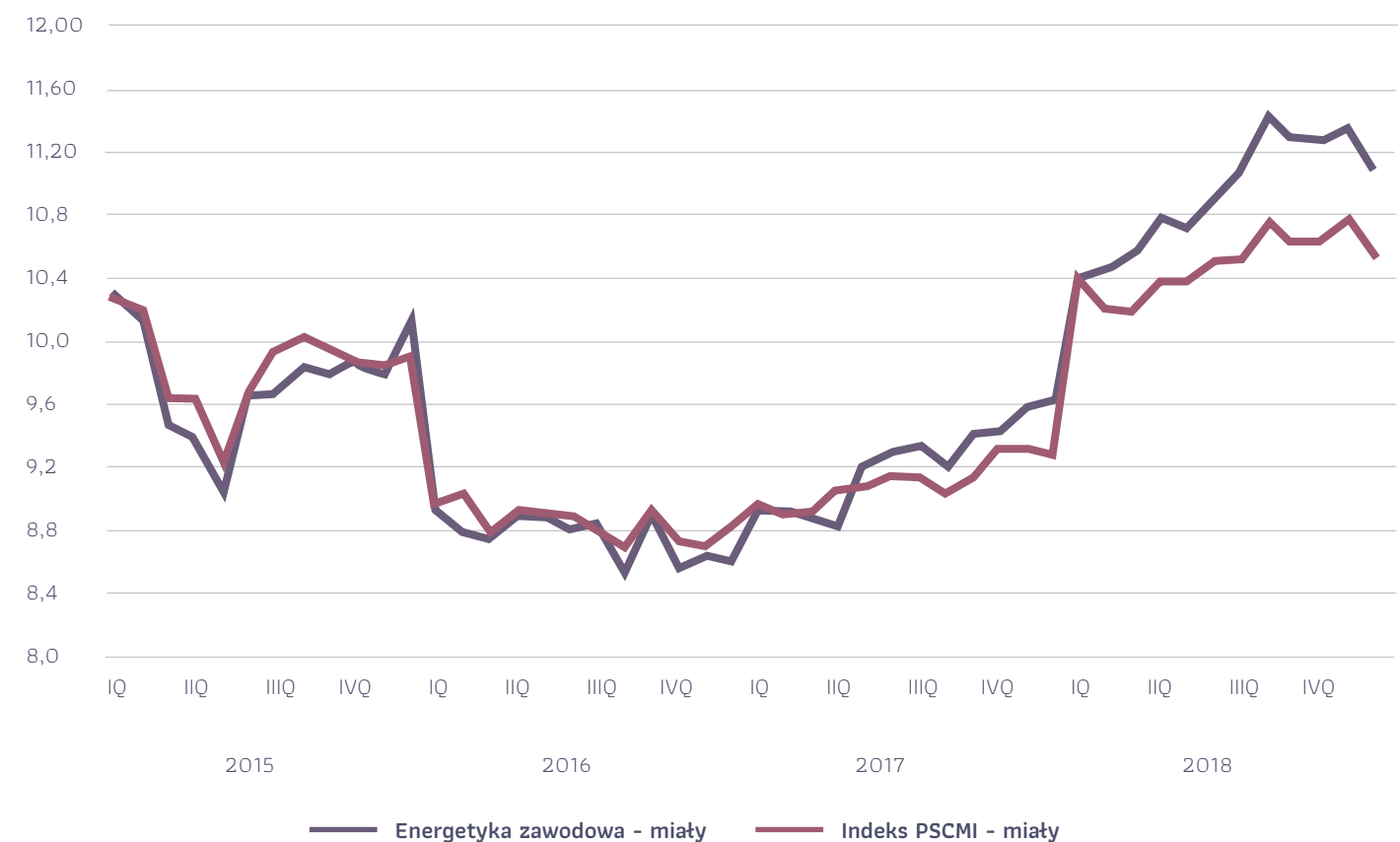
USA

- ◇ produkcja 2018 r. 684 mln ton, -2,4% vs. 2017 r. [701 mln ton]
- ◇ konsumpcja 2018 r. 625 mln ton, -4,3% vs. 2017 r. [653 mln ton]
- ◇ eksport 2018 r. 105 mln ton węgla kamiennego, +20,7% r/r

Rosja

- ◇ eksport w 2018 r. [191 mln ton] wzrósł o 3,0% r/r
- ◇ produkcja w 2018 r. wyniosła 433 mln ton, +6,1% r/r.

CENY MIAŁÓW ENERGETYCZNYCH NA RYNKU KRAJOWYM 2015 r. - 2018 r.



Cena mialów energetycznych

- ◇ średnia cena roczna mialów energetycznych dla Energetyki Zawodowej w 2018 r. wyniosła 10,50 zł/GJ, dynamika wzrostu cen wyniosła ok. 15,2% w okresie r/r
- ◇ średnia cena mialów energetycznych dla Energetyki Zawodowej w IV kwartale 2018 r. wyniosła 10,66 zł/GJ - wzrost o 0,1% vs. III kwartał 2018 r., dynamika wzrostu średnich cen IV kwartał 2018 r. vs. IV kwartał 2017 r. wyniosła ok. 14,5%
- ◇ średnia wartość opałowa mialów dla Energetyki Zawodowej wyniosła około 21,2 GJ

Ceny z notowań indeksu PSCMI

- ◇ średnia cena z notowań Indeksu PSCMI
- ◇ w 2018 r. wyniosła ok. 10,95 zł/GJ, w porównaniu do średniej ceny w 2017 r. [9,22 zł/GJ] wzrost wyniósł ok. 18,7%
- ◇ średnia cena z notowań Indeksu PSCMI w IV kwartale 2018 r. wyniosła ok. 11,24 zł/GJ, w porównaniu do III kwartału 2018 r. [11,26 zł/GJ] był to spadek o ok. 0,2%, w porównaniu do IV kwartału 2017 r. [9,55 zł/GJ] cena indeksu PSCMI wzrosła o 17,6%

INFRASTRUKTURA I INWESTYCJE

Posiadana przez Spółkę infrastruktura służy nie tylko sprawnemu prowadzeniu wydobycia, lecz również zapewnia możliwość największy poziom bezpieczeństwa górnikom, za sprawą ograniczenia obecności ludzi przy pracach obciążonych najwyższym ryzykiem. Mowa tutaj między innymi o wykorzystaniu maszyn m.in. przy bardzo niebezpiecznym procesie likwidacji chodników i rabowania obudów.

LW Bogdanka SA posiada również najnowocześniejszy w kraju Zakład Przeróbki Mechanicznej Węgla, Stację Uzdatniania Wody, pozwalającą na odzysk i wykorzystanie wód dołowych, a także zlokalizowany na terenie kopalni zakład energetyczny (Łęczyńska Energetyka).

W 2018 r. GK LW Bogdanka poniosła nakłady na inwestycje w wysokości ok. 463,1 mln zł, czyli o 24,0% większe niż przed rokiem, redukując jednocześnie zadłużenie netto o ok. 40 mln zł.

Przyjęty na 2018 r. plan obejmował:

- ◇ inwestycje operacyjne, w tym wykonywanie i modernizację wyrobisk w polu Bogdanka, Nadrybie i Stefanów,
- ◇ zakupy maszyn i urządzeń,
- ◇ modernizację i remonty maszyn i urządzeń.

W 2018 r. podobnie jak co roku, kluczowe znaczenie dla Spółki miały inwestycje związane z wykonaniem nowych i modernizacją dotychczasowych wyrobisk. Nowe wyrobiska realizowane były zgodnie z obowiązującym Harmonogramem Robót Górniczym. Długość wykonanych wyrobisk korytarzowych realizowanych w ramach inwestycji w całym 2018 r. wyniosła 35,0 km, a łącznie z przebudowaniami i wyrobiskami podstawowymi 37,0 km co jest rekordem Spółki. Łącznie na powyższe zadanie w 2018 r. Spółka wydała 300,2 mln zł. Inwestycje w wyrobiska są niezbędne dla zachowania ciągłości wydobycia na założonym w Strategii poziomie i planami udostępnienia nowo pozyskanego złoża Ostrów w niedalekiej przyszłości.

W 2019 r. planowane jest wykonanie wyrobisk, głównie chodników przyścianowych, chodników kapitałnych, przecinek oraz pozostałych wyrobisk technologicznych i udostępniających, umożliwiających eksploatację ścian w pokładach 385/2, 389 i 391 w polach Bogdanka, Stefanów, Nadrybie i Ostrów. Prowadzone również będą przebudowy wyrobisk górniczych.

Istotne znaczenie miały również inwestycje mające na celu rozwój parku maszynowego. Do końca roku zakupiono i zamontowano maszyny i urządzenia na łączną kwotę 14,1 mln zł [z uwzględnieniem kosztów montażu]. Najważniejsze z nich to: przenośniki taśmowe, lokomotywy spalinowe podwieszane, spągostadowarki i urządzenia chłodnicze. Do znaczących zakupów planowanych w 2019 roku należy zaliczyć m.in.: zakup odpylaczy, lokomotyw podwieszanych spalinowych, przenośników zgrzebłowych i taśmowych, przesiewaczy, kruszarek a także urządzenia dołowego transportu materiałów, pomp odwadniających i agregatów hydraulicznych, urządzeń elektrycznych, środków transportu indywidualnego, lokomotyw kolejowych manewrowych, a także środków transportu (ambulans medyczny, samochody), systemów i urządzeń teleinformatycznych oraz urządzenia frezującego spąg.

Planowana jest również kontynuacja prac związanych z rozbudową obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdance. W ramach prac odtworzeniowych w 2019 r. zaplanowano realizację m. in. modernizacji obiektów Zakładu Przeróbki Mechanicznej Węgla [ZPMW] i rektyfikację rektyfikacją mostu pomiędzy Stefanowem i Bogdanką. W ramach zadań teleinformatycznych kontynuowane będą prace związane ze Zintegrowanym Systemem Zarządzania produkcją oraz Projektem Kopalnia Inteligentnych Rozwiązań. Z kolei w obszarze ochrony środowiska planowana jest budowa pompowni na rowie RE Żelazny wraz z odprowadzeniem wód dołowych, pompowni na rowie C w Nadrybiu oraz pompowni na rzece Dolna Piwonia.

Z kolei w 2018 r. w Łęczyńskiej Energetyce największej zśród spółek zależnych LW Bogdanka SA zadania inwestycyjne obejmowały: budowę i rozbudowę Stacji Uzdatniania Wody, przebudowę rozdzielnic STR-K 6 kV, przebudowę układu hydraulicznego pompowni kotłowni, modernizację oczyszczalni ścieków sanitarnych, modernizację w niezbędnym zakresie posiadanych budynków budowli i maszyn, zakup samochodów dla służby zapasowej, zakup niezbędnych maszyn i urządzeń dla potrzeb produkcji. Łęczyńska Energetyka w 2018 r. poniosła łącznie 7.148 tys. zł nakładów inwestycyjnych, jednocześnie planując wydatki na inwestycje w roku 2019 na poziomie . W 2019 r. Łęczyńska Energetyka zaplanowała wydatki na inwestycje na poziomie 9,5 mln zł

polityki oraz zdolność do spełnienia wymagań, przepisów prawnych, regulacyjnych i umów. Wśród silnych stron wymieniono zaangażowanie kierownictwa w kreowanie zasad bezpiecznej organizacji stanowisk pracy oraz wykorzystanie nowoczesnych aplikacji i systemów informatycznych.

ZARZĄDZANIE A SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

[GRI 102-15, 102-18] W przypadku działalności górniczej nie da rozdzielić się zarządzania biznesowego od zarządzania kwestiami środowiskowymi i społecznymi. Zintegrowany system zarządzania, którego kluczowymi składowymi jest System Zarządzania Środowiskowego i Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, przenikają się z Systemem Zarządzania Jakością, tak jak strategia rozwoju, uzupełnia się ze strategią społeczną odpowiedzialności. Specyfika działalności w branży górniczej sprawia, że większość decyzji biznesowych ma swoje konsekwencje społeczne lub środowiskowe. Odpowiedzialne zarządzanie oznacza uwzględnienie ich w procesie podejmowania decyzji, ponieważ na zasadzie sprzężenia zwrotnego, dość szybko przekładają się one na efektywność biznesową. Dlatego też, na poziomie zarządzania operacyjnego, o efektywności należy mówić w ujęciu szerszym niż tylko finansowym.

LW BOGDANKA SA PO RAZ DZIEWIĄTY W RESPECT INDEX

LW Bogdanka SA po raz kolejny została wyróżniona uczestnictwem w RESPECT Indeksie za poszanowanie środowiska naturalnego, działania na rzecz rozwoju i bezpieczeństwa pracowników oraz środowisk lokalnych, a także ładu korporacyjnego, informacyjnego i relacji z inwestorami.

„ PO RAZ DZIESIĄTY ZOSTALIŚMY WYRÓŻNIE NI PRZEZ INSTYTUCJE ZWIĄZANE Z RYNKIEM KAPITAŁOWYM UDZIAŁEM W ELITARNYM GRONIE NAJBARDZIEJ ODPOWIEDZIALNYCH FIRM. TO POTWIERDZA, ŻE NASZE WYSIŁKI PRZYNOSZĄ ZAKŁADANE EFEKTY. ZGODNIE Z NASZĄ STRATEGIĄ, STARAMY SIĘ POSTĘPOWAĆ WEDŁUG NAJLEPSZYCH STANDARDÓW, ZARÓWNO JEŚLI CHODZI O KOMUNIKACJĘ Z INWESTORAMI, JAK I KWESTIE SPOŁECZNE, PRACOWNICZE, ŚRODOWISKOWE I OCZYWIŚCIE BIZNESOWE. TO WYRÓŻNIENIE JEST PODSUMOWANIEM NASZYCH DOTYCHCZASOWYCH STARAŃ I MOTYWACJĄ DO DALSZYCH DZIAŁAŃ - POWIEDZIAŁ ARTUR WASIL, PREZES ZARZĄDU LW BOGDANKA SA. ”

RESPECT Index to pierwszy w Europie Środkowo-Wschodniej indeks spółek odpowiedzialnych. Projekt został wprowadzony przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie w 2009 roku, kiedy ogłoszono pierwszy skład Indeksu. RESPECT Index obejmuje swoim portfelem polskie i zagraniczne spółki z Głównego Rynku GPW. Do indeksu aspirować mogą spółki o najwyższej płynności, czyli wchodzące w skład indeksów WIG20, mWIG40 lub sWIG80. Trafiają do niego firmy, które przechodzą trzypięciową weryfikację prowadzoną przez GPW i Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, prowadzące w nienaganny sposób komunikację z rynkiem poprzez raporty bieżące i okresowe oraz swoje strony internetowe. Trzecim warunkiem jest odpowiedzialne społecznie zachowanie wobec środowiska, społeczności i pracowników, które jest analizowane na podstawie ankiety weryfikowanej przez audytora projektu. Zgodnie z obecną formułą, badanie spółek

Obszar zarządzania społeczną odpowiedzialnością został wyodrębniony i zdefiniowany, jako jeden z obszarów zarządczych i w konsekwencji przypisany bezpośrednio jednemu z członków zarządu, tj. Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych. Co ważne, ten sam członek Zarządu nadzoruje również inne obszary, szczególnie istotne z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju w tym pion Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Działania operacyjne w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu realizowane są przez w szczególności przez Sekcję CSR, odpowiedzialną za koordynowanie działań z tego obszaru. Ważne jest również to, że część działań, w tym właśnie raportowanie zrównoważonego rozwoju, jest działaniem realizowanym wspólnie przez Sekcję CSR, Dział Komunikacji, Promocji i Marketingu oraz Dział Relacji Inwestorskich i Analiz Rynkowych.

i rewizja składu indeksu jest przeprowadzana raz w roku, w jego drugiej połowie. Udziały spółek w indeksie są określane na takich samych zasadach, jak w przypadku innych indeksów giełdowych – pod uwagę brane są akcje w wolnym obrocie, przy czym wagi największych spółek są ograniczane do 25 proc., gdy liczba uczestników jest mniejsza niż 20 spółek, lub do 10 proc. w pozostałych przypadkach.



ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA

[GRI 102-18] Zintegrowany System Zarządzania – system zarządzania obejmujący System Zarządzania Jakością, System Zarządzania Środowiskowego oraz System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy opiera się na normach: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004. W maju 2018 r. w Spółce odbył się audyt recertyfikujący, po którym potwierdzono, że system zarządzania w LW Bogdanka działa skutecznie, realizuje założone cele, zapewnia realizację założonej

SYSTEM ZINTEGROWANEGO ZARZĄDZANIA RYZYKIEM KORPORACYJNYM

[GRI 102-15, 102-18, 201-2] Z punktu widzenia zarządania, w tym zwłaszcza zarządzania odpowiedzialnego, Spółka posiada skuteczny system zarządzania ryzykiem biznesowym. Organizacja, podejmując decyzje biznesowe, bierze odpowiedzialność za ich wpływ na otoczenie społeczne i środowiskowe, uwzględniając m.in. oczekiwania interesariuszy, jak również, co oczywiste, obowiązujące regulacje.

Zarządzanie przedsiębiorstwem górniczym powinno opierać się na możliwie zrównoważonej realizacji celów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych, przy uwzględnieniu oczekiwań różnych grup interesariuszy w tym zakresie.

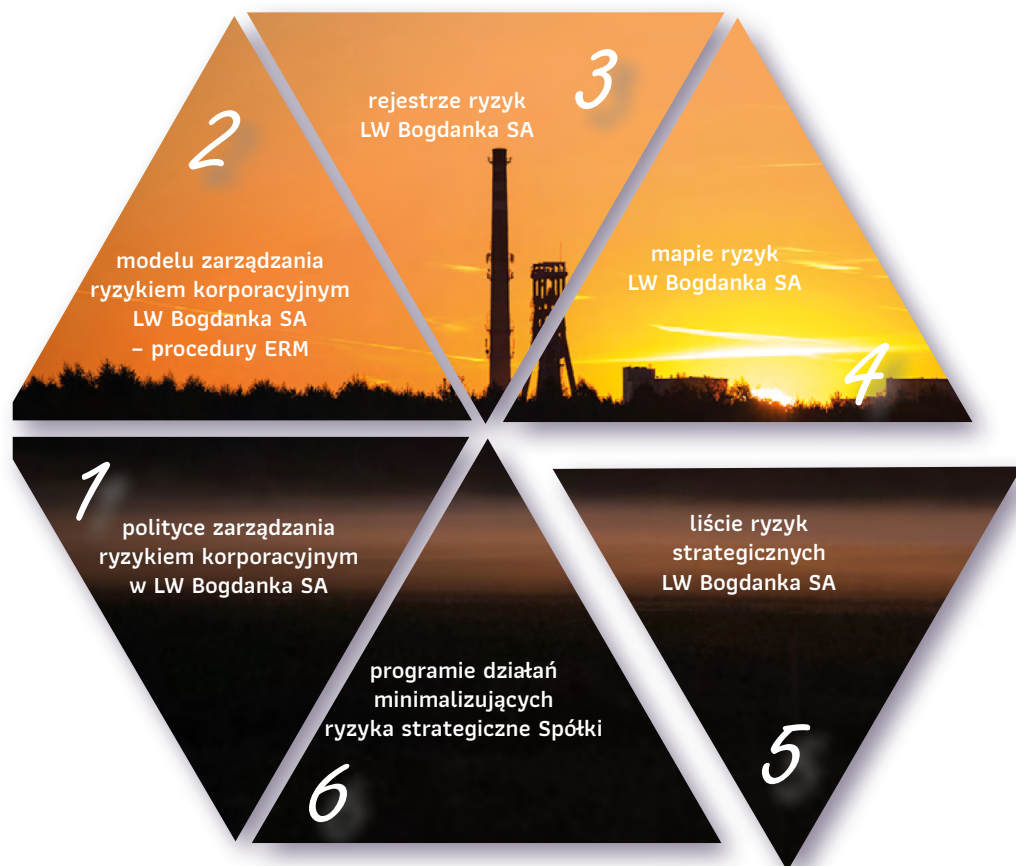
System zarządzania ryzykiem w GK LW Bogdanka ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa działalności Grupy, ukierunkowanej na budowanie wartości ekonomicznej, przy uwzględnieniu wszystkich wymiarów oddziaływania przedsiębiorstwa. Opiera się on o Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym [ERM] oraz IT [Risk Manager] do obsługi systemu zarządzania ryzykiem korporacyjnym.

Opiera się on na:

- ◇ polityce zarządzania ryzykiem korporacyjnym w LW Bogdanka SA
- ◇ modelu zarządzania ryzykiem korporacyjnym LW Bogdanka SA – procedury ERM
- ◇ rejestrze ryzyk LW Bogdanka SA
- ◇ mapie ryzyk LW Bogdanka SA
- ◇ liście ryzyk strategicznych LW Bogdanka SA
- ◇ programie działań minimalizujących ryzyka strategiczne Spółki

W ramach procesu integracji w Grupie Enea, LW Bogdanka SA stosownie do uregulowań Grupy zawartych w obowiązujących „Aktach pochodnych” wdrożyła od stycznia 2018 r. System ERM. Na dzień 31 stycznia . utworzono Rejestr Ryzyk Spółki wg metodologii Grupy. Spółka przedstawia Radzie Nadzorczej i Komitetowi Audytu informacje, sprawozdania i raporty z wyników wdrożenia i realizacji ERM.

System zarządzania ryzykiem w GK LW Bogdanka opiera się na:



W systemie zarządzania ryzykiem uczestniczą: Rada Nadzorcza, Zarząd, Komitet Audytu oraz kierownicy komórek organizacyjnych [właściciele ryzyka] oraz Dział Zarządzania Ryzykami. System zarządzania ryzykiem podlega ocenie i ciągłemu udoskonalaniu w oparciu o bieżące doświadczenia i wyniki, w celu jeszcze lepszego dopasowania do specyfiki i potrzeb Grupy oraz zmieniającego się otoczenia.

Ryzyka biznesowe, które uznane są za istotne i wpływające na wynik finansowy, w tym społeczne i środowiskowe, są corocznie raportowane w publicznych sprawozdaniach Zarządu z działalnością, ze wskazaniem skali zagrożenia. W sprawozdaniu tym można znaleźć wyczerpujące informacje na temat konsekwencji biznesowych potencjalnych regulacji związanych z ograniczeniem emisji gazów cieplarnianych, które pośrednio oddziałują na górnictwo węglowe.⁶

GŁÓWNE RYZYKA NA JAKIE NARAŻONA JEST GRUPA W OKREŚLONYCH KATEGORIACH OBSZAROWYCH:

OTOCZENIE I RYNEK

- ◇ 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 zmian stóp procentowych,
- ◇ Ryzyko związane ze specyfiką działalności w sektorze górniczym oraz możliwością wystąpienia nieprzewidywalnych zdarzeń,
- ◇ Ryzyko prowadzenia restrykcyjnej polityki klimatycznej UE m.in. w zakresie emisji CO2,

OPERACYJNE

- ◇ Ryzyko związane z uruchomieniem wydobycia nowych złóż GK LW Bogdanka SA,
- ◇ Ryzyko techniczne i technologiczne,
- ◇ Ryzyko związane z wysokimi kosztami stosowanych przez Grupę technologii,
- ◇ Ryzyko awarii systemów informatycznych,
- ◇ Ryzyko utrudnień w dostawach do odbiorców Spółki realizowanych drogą kolejową,
- ◇ Ryzyko niewyłącalności klientów,
- ◇ Ryzyko związane z silną pozycją związków zawodowych,
- ◇ Ryzyko kluczowych dostawców,
- ◇ Ryzyko zmywy cenowej dostawców.

FINANSOWE

- ◇ Ryzyko płynności,
- ◇ Ryzyko ubezpieczeniowe.

OCHRONA ŚRODOWISKA

- ◇ Ryzyko związane z rekultywacją i szkodami górniczymi,
- ◇ Ryzyko związane z zaostrzeniem standardów i regulacji prawnych w zakresie norm prawa ochrony środowiska i obowiązkiem uzyskania pozwoleń na korzystanie ze środowiska,
- ◇ Ryzyko związane z zagospodarowaniem odpadów wytworzonych po rozszerzeniu obszaru górniczego,
- ◇ Ryzyka inwestycyjne związane z obecnością obszarów chronionych.

PRAWNE

- ◇ Ryzyko zmiany przepisów podatkowych,
- ◇ Ryzyko podatku od nieruchomości w stosunku do wyrobisk górniczych Jednostki Dominującej,
- ◇ Ryzyko dotyczące wydatków na utworzenie niektórych wyrobisk górniczych i ich kwalifikacji w podatku dochodowym od osób prawnych,
- ◇ Ryzyko zmiany prawa oraz jego interpretacji i stosowania,
- ◇ Ryzyko naruszenia giełdowych obowiązków informacyjnych.

Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Lubelski Węgiel Bogdanka za okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r., s.32

KAPITAŁ LUDZKI



MIEJSCE PRACY

[GRI 103-1, 102-8] Kapitałem, który w LW Bogdanka SA najmocniej wpływa na realizację celów biznesowych i społecznych, na utrzymanie dobrej pozycji rynkowej czy rozwój innowacyjnych rozwiązań, bezsprzecznie jest kapitał ludzki. Z roku na rok Grupa zwiększa zakres oddziaływania na rynek pracy (i pracownika) inwestując, angażując się merytorycznie w edukację, w końcu motywując uczniów do podejmowania większych starań w zakresie nauki z przedmiotów zawodowych. Konsekwencją zaangażowania w tym obszarze jest możliwość łatwiejszego pozyskiwania zarówno najzdolniejszych młodych pracowników, jak i najlepszych ekspertów i specjalistów na rynku. Ich potencjał w organizacji wzrasta wtedy, gdy korzystają z wiedzy i doświadczenia osób, które znaczną część swojego życia oddały pracy w Bogdance. Tak tworzona jest wspólna tożsamość i wartość Spółki, doceniana zarówno przez załogę, jak i interesariuszy zewnętrznych, niejednokrotnie nagradzających LW Bogdankę za najlepsze praktyki skierowane do pracowników.

Odpowiedzialne praktyki pracownicze Lubelskiego Węgla Bogdanka składają się na pozytywny wizerunek polskiego górnictwa, nie tylko na lokalnym rynku, ale i w kraju. W myśl zasady, że efektywność w każdym wymiarze opiera się na człowieku, LW Bogdanka stawia na wysokie kwalifikacje, kompetencje i rozwój kadry pracowniczej, która – zaangażowana – przyczynia się do innowacyjności i rozwoju technologicznego kopalni.

Wola podnoszenia kompetencji, połączona z postawą otwartą na dialog oraz poczuciem odpowiedzialności za bezpieczeństwo i sukces tak swój, jak i całej kopalni, to czynniki obalające wszelkie stereotypy związane z roszczeniowością polskich górników, nierentownością kopalń i pewną „zaściankowością” sektora wydobywczego. Co więcej, pracownicy GK LW Bogdanka to osoby w większości posiadające wykształcenie wyższe i średnie, systematycznie podnoszący kwalifikacje zawodowe oraz umiejętności „miękkie”, ale także aktywni w sferze pozazawodowej.

Obydwie ze sfer są skutecznie wspierane przez pracodawcę, który z jednej strony refunduje koszty kursów i szkoleń zawodowych czy studiów podyplomowych pracownikom wszystkich szczebli, zaś z drugiej, wykorzystując fundusz świadczeń socjalnych oraz budżet CSR, umożliwia, a nawet promuje uczestnictwo w różnorodnych wydarzeniach kulturalnych, sportowych, rozrywkowych czy krajo- i kulturoznawczych, doskonale rozumiejąc ideę „work-life balance”, dzięki której pracownicy unikają przemęczenia i utraty koncentracji, co prowadzi do pogorszenia się stanu zdrowia, obniżonej produktywności i efektywności.

W obecnym czasie tradycje górnicze kultywowane są już raczej tylko podczas barbórkowych obchodów, będących spuścizną wielowiekowego dziedzictwa. Zmieniła się jednak zarówno „Karcza piwna”, jak i codzienny obraz pracy górników. Bezsprzecznie w dalszym ciągu wykonują oni odpowiedzialną pracę w skrajnie trudnych warunkach, jednak czasy postępowania się stereotypowym kilofem zostały zastąpione wykonywaniem prac z wykorzystaniem zaawansowanych i skomputeryzowanych maszyn. Dzięki wciąż rozwijającym technologiom udaje się wycofywać ludzi z najbardziej niebezpiecznych rejonów kopalni, a sama praca sterowana jest zdalnie. Standardem stały się zlokalizowane pod ziemią serwery oraz praca w oparciu o trójwymiarowe modele cyfrowe fedrowanych złóż. Praca nadal jest ciężka, towarzyszy

jej hałas, pył, niekorzystne warunki klimatyczne, ale zmiany jakie nastąpiły w górnictwie, odmieniły jego charakter.

Mając świadomość zmian zachodzących w społeczeństwie dostrzegamy zmiany wewnątrz organizacji, co jest motywatorem do podejmowania dyskusji na nowe, ważne tematy - nie jest bowiem tematem tabu, ani też sprawą drugoplanową, kwestia poszanowania praw człowieka, różnorodności, przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji czy łamaniu praw pracowniczych. Poszukujemy wciąż nowych rozwiązań zwiększających wymiar prewencyjny, edukacyjny i etyczny podejmowanych przez nas działań. Ulepszamy systemy zarządzania ryzykiem nadużyć oraz nadzoru zgodności działalności z prawem i normami etycznymi oraz wewnętrznymi regulacjami, a także korelujemy je z systemem kontroli funkcjonalnej czy audytu i kontroli wewnętrznej. Przykładem pozytywnej zmiany w 2018 r. jest utworzenie Działu Polityki Compliance w LW Bogdanka SA.

Działania instytucjonalne uzupełniane są promowaniem koleżeństwa, zaufania, otwartej komunikacji i etyki, co z zasady nie ma być ingerowaniem w prywatność załogi czy osobiste relacje poszczególnych pracowników, zaś edukowaniem, integrowaniem i przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu w miejscu pracy. Organizacja wspiera wszelkie oddolne inicjatywy pracownicze na rzecz równości szans i udziela osoby grupom defaworyzowanym, a także zachęca Załogę do podejmowania takich działań, odpowiadających na potrzeby ich najbliższej społeczności (z wykorzystaniem np. akcji charytatywnych i wolontariatu pracowniczego).



[GRI 102-8] Zatrudnienie na koniec roku

	2017			2018		
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
GK LW BOGDANKA SA [ŁĄCZNIE GRUPA KAPITAŁOWA]						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	243	4050	4293	240	4038	4278
Umowa o pracę na czas określony	24	1001	1025	34	881	915
Umowa o pracę na okres próbny	3	181	184	5	127	132
Umowa cywilno-prawna	8	58	66	10	98	108
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	16	156	172	16	169	185
Stanowiska niekierownicze	254	5077	5331	265	4959	5224
WG WIEKU						
Do 30 lat	28	1639	1667	32	1501	1533
Od 31 do 40 lat	56	2137	2193	64	2173	2237
Od 41 do 50 lat	51	850	901	46	849	895
Powyżej 50 lat	135	607	742	138	595	733
Ogółem	270	5233	5503	280	5118	5398
LW BOGDANKA SA						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	230	3923	4153	227	3863	4090
Umowa o pracę na czas określony	17	269	286	28	552	580
Umowa o pracę na okres próbny	1	31	32	4	76	80
Umowa cywilno-prawna	8	45	53	10	87	97
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	13	141	154	14	153	167
Stanowiska niekierownicze	235	4082	4317	245	4338	4583
WG WIEKU						
Do 30 lat	21	1133	1154	25	1190	1215
Od 31 do 40 lat	48	1834	1882	57	2017	2074
Od 41 do 50 lat	49	764	813	42	791	833
Powyżej 50 lat	130	492	622	135	493	628
Ogółem	248	4223	4471	259	4491	4750
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	12	75	87	11	76	87
Umowa o pracę na czas określony	1	10	11	0	9	9
Umowa o pracę na okres próbny	0	0	0	0	1	1
Umowa cywilno-prawna		2	2	0	3	3
Zatrudnieni w outsourcingu	0	0	0	0	0	0
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	3	5	8	1	7	8
Stanowiska niekierownicze	10	80	90	10	79	89

	WG WIEKU					
	Do 30 lat	2	4	6	1	5
Od 31 do 40 lat	4	11	15	4	10	14
Od 41 do 50 lat	2	10	12	3	9	12
Powyżej 50 lat	5	60	65	3	62	65
Ogółem	13	85	98	11	86	97
RG BOGDANKA SP. Z O.O.						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	1	16	17	1	81	82
Umowa o pracę na czas określony	4	290	294	4	192	196
Umowa o pracę na okres próbny	0	113	113	1	40	41
Umowa cywilno-prawna	0	1	1	0	1	1
Zatrudnieni w outsourcingu	0	0	0	0	0	0
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	0	3	3	0	3	3
Stanowiska niekierownicze	5	416	421	6	310	316
WG WIEKU						
Do 30 lat	3	253	256	4	191	195
Od 31 do 40 lat	2	130	132	2	97	99
Od 41 do 50 lat	0	26	26	0	16	16
Powyżej 50 lat	0	10	10	0	9	9
Ogółem	5	419	424	6	313	319
MR BOGDANKA SP. Z O.O.						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	2	35	37	2	98	100
Umowa o pracę na czas określony	2	432	434	2	128	130
Umowa o pracę na okres próbny	2	37	39	0	10	10
Umowa cywilno-prawna	0	9	9	0	6	6
Zatrudnieni w outsourcingu	0	0	0	0	0	0
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	0	6	6	0	5	5
Stanowiska niekierownicze	4	498	502	4	231	235
WG WIEKU						
Do 30 lat	2	249	251	2	115	117
Od 31 do 40 lat	2	161	163	1	58	59
Od 41 do 50 lat	0	50	50	1	33	34
Powyżej 50 lat	0	44	44	0	30	30
Ogółem	4	504	508	4	236	240
EKO TRANS BOGDANKA SP. Z O.O.						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	0	1	1	0	1	1
Umowa o pracę na czas określony	0	0	0	0	0	0
Umowa o pracę na okres próbny	0	0	0	0	0	0
Umowa cywilno-prawna	0	1	1	0	1	1
Zatrudnieni w outsourcingu	0	0	0	0	0	0

WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	0	1	1	0	1	1
Stanowiska niekierownicze	0	1	1	0	1	1
WG WIEKU						
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	1	1	0	1	1
Od 41 do 50 lat	0	0	0	0	0	0
Powyżej 50 lat	0	1	1	0	1	1
Ogółem	0	2	2	0	2	2

Jedną z form odpowiedzialności i etycznego prowadzenia biznesu jest dbanie o to, by pracownicy na wszystkich stanowiskach byli godnie wynagradzani, a zasady wynagradzania były klarowne i znane przez pracowników. Wynagrodzenia w LW Bogdanka SA to aż ok. 30% wszystkich wydatków, w 2018 r. ich kwota wyniosła ok. 583,2 mln zł.

Istotnym wydarzeniem z punktu widzenia wydatków na świadczenia pracownicze dla byłych i obecnych pracowników w 2018 r. było zawarcie 28 lutego 2018 r. przez Zarząd LW Bogdanka SA porozumienia z organizacjami związkowymi działającymi na terenie Spółki, dotyczące poziomu wynagrodzeń w 2018 roku. Strony uzgodniły 5-proc. wzrost stawek osobistego zaszeregowania pracowników od 1 stycznia 2018 r. oraz wypłatę jednorazowej premii motywacyjnej (proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy). Planowano, że wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2018 r. w stosunku do wykonania w 2017 r. wzrośnie o 3,82%. Rzeczywisty wzrost wartości świadczeń na rzecz pracowników wyniósł 20.943 tys. zł. W analizowanym okresie wzrosła przede wszystkim wartość wynagrodzeń (+36 mln zł) oraz narzutów na wynagrodzenia (+4 mln zł) za sprawą wzrostu średniego zatrudnienia, stawek wynagrodzeń oraz wypłaconej jednorazowej nagrody motywacyjnej dla pracowników. Jednocześnie nastąpił spadek o 19 mln zł wartości pozostałych świadczeń na rzecz pracowników [wykupiono w 2017 r. od obecnych i przyszłych emerytów prawo do „emeryckiego” deputatu węglowego].

Po raz kolejny kwota średniego miesięcznego wynagrodzenia zarówno w LW Bogdanka, jak i całej Grupy jest wyższa od średniej płacy w województwie lubelskim. To jeden z czynników, dzięki którym LW Bogdanka SA przyciąga pracowników z całego regionu, stając się celem zawodowym już na etapie planowania kariery przez młodych ludzi.

Realizacja osobowego funduszu płac w 2018 r. odbywała się na podstawie:

- ◇ protokołu dodatkowego nr 63 do ZUZP uwzględniającego wzrost stawek płac zasadniczych od 1 marca 2018 r. o 5%;
- ◇ premii miesięcznej rozliczanej na podstawie:
 - ◇ skali wykonania miesięcznych zadań produkcyjnych
 - ◇ sprzedaży węgla handlowego
 - ◇ uzyskanej średniej ceny sprzedaży
 - ◇ poziomu realizacji budżetu kosztów Spółki za poszczególne okresy.

Spółka realizując politykę wynagrodzeń zwraca szczególnie uwagę na to aby ich wysokość była odzwierciedleniem efektów działalności. Premiowani i nagradzani są pracownicy, którzy udowadniają zaangażowanie oraz przejawiają inicjatywę w pracy.

Struktura wynagrodzenia w LW Bogdanka SA w 2017 r. i 2018 r. kształtowała się następująco:

	2017	2018
Praca zasadnicza	33,7%	33,4%
Premie i nagrody	10,2%	11,2%
Dodatki za pracę	23,7%	23,5%
Absencje	9,4%	9,5%
Ekwiwalent za deputat węglowy	3,4%	3,9%
Pozostałe wynagrodzenia	19,6%	18,5%

* Przeciętne miesięczne wynagrodzenie obliczono na podstawie przeciętnego zatrudnienia wykonanego w GK LW Bogdanka (bez uwzględnienia metodologii GUS obniżającej zatrudnienie pracowników przebywających powyżej 14 dni [nieprzerwanie] na zaskitku chorobowym, macierzyńskim, opiekuńczym czy świadczeniu rehabilitacyjnym).

Średnie wynagrodzenia w GK LW Bogdanka

[zł]	2017	2018	ZMIANA 2017/2018
LW Bogdanka SA	7 641	8 077	5,7%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	4 780	4 882	2,1%
EkoTrans sp. z o.o.	8 623	6 074	-29,6%
RG Bogdanka sp. z o.o.	3 365	3 520	4,6%
MR Bogdanka sp. z o.o.	4 150	3 748	-9,7%
GK LW Bogdanka	7 072,0	7 551,0	6,8%

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2018 r. wykonano na poziomie 8.077 zł, było ono wyższe o 5,7% od przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim.

[GRI 202-1] Poziom płac na tle rynku - relacja poziomu przeciętnego wynagrodzenia w najniższej kategorii zaszeregowania [wraz ze wszystkimi dodatkami] w odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia w kraju

[GRI 103-1, 102-8]	2017	2018
LW Bogdanka SA		
- zatrudnieni pod ziemią	274,5%	274,9%
- zatrudnieni na powierzchni	187,1%	181,8%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	153,6%	143,1%
EkoTrans sp. z o.o.	275,9%	431,2%
RG Bogdanka sp. z o.o.	145,2%	143,9%
MR Bogdanka sp. z o.o.	115,0%	114,9%

Płaca minimalna w 2018 r. wynosiła 2100 zł brutto.



POLITYKA HR

[GRI 103-2] Polityka HR w LW Bogdanka realizowana jest, by wspierać potencjał osób zatrudnionych, a tym samym skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi poprzez pozyskiwanie i rozwój pracowników oraz utrzymanie optymalnego poziomu zatrudnienia, pozwalającego na jak najefektywniejsze prowadzenie działalności gospodarczej. W szczególności ma na celu dobór i kształtowanie kompetencji pracowników, by w sposób optymalny byli oni przygotowani do sprawnej realizacji zadań oraz celów Spółki i Grupy, przy jednoczesnej samorealizacji, a także zadowoleniu z wykonywanej pracy. Istotnym aspektem jest to, że Grupa jest największym lokalnym pracodawcą prowadzącym stały dialog i współpracę z interesariuszami, co skutkuje silną więzią z regionem i jego mieszkańcami. Pracownicy Grupy pochodzą głównie z powiatu łęczyńskiego i jego okolic, w promieniu ok. 50 km. Zarządzający kopalnią bardzo dużą wagę przykładają do rozwoju kapitału ludzkiego poprzez ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych i interpersonalnych oraz efektywne motywowanie..

Dokumentami określającymi politykę dotyczącą kwestii pracowniczych w Grupie, są:

- ◇ Regulamin pracy, zawiera podstawowe regulacje dotyczące organizacji pracy, praw i obowiązków pracowników oraz pracodawcy,
- ◇ Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zawiera zasady wynagradzania oraz dodatkowych świadczeń pracowniczych,
- ◇ Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zawiera organizację i zasady korzystania z ZFŚS,
- ◇ Kodeks Etyki, zawiera opis i charakterystyka pożądanych zachowań oraz konfliktu interesów,

- ◇ Polityka Bezpieczeństwa Informacji, zawiera organizację systemu bezpieczeństwa informacji, danych, etc,
- ◇ Polityka Bezpieczeństwa Danych Osobowych, zawiera Organizację systemu bezpieczeństwa danych osobowych

Dokumenty te obejmują całokształt zasad i procesów związanych z zatrudnieniem i pracą w Grupie, w tym m.in. zagadnienia związane z kryteriami doboru pracowników, ich adaptacją w środowisku pracy, rozwojem zawodowym, zasadami współpracy, zasadami pracy kobiet czy systemem motywacyjnym.

Polityka HR określa zasady rekrutacji pracowników. W procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy Spółka kieruje się profesjonalnymi kryteriami doboru kandydatów w oparciu o wymagania zdefiniowane dla poszczególnych stanowisk. Warto zauważyć, że pracownicy dołowi stanowią 73,5% kadry, wobec 26,5% pracowników na powierzchni, i to właśnie specyfika branży oraz wymogi prawne determinują strukturę zatrudnienia, w której w znacznej mierze przeważają mężczyźni [94,5% wszystkich zatrudnionych]. GK LW Bogdanka nie wprowadza ograniczeń w zakresie równouprawnienia w zatrudnieniu, a obecna jego struktura, wynika z preferencji pracowników co do wyboru zawodu.

Dominującą formą zatrudnienia w Grupie jest umowa o pracę, a w szczególności umowa o pracę na czas nieokreślony. W 2018 r. taką formą zatrudnienia objętych było 4101 osób 86,1% zatrudnionych].

PROGRAM ZMIANY POKOLENIOWEJ

[GRI 401-2] Zapobiegając zmaterializowaniu się ryzyka znacznego odpływu kompetencji pracowniczych, Zarząd LW Bogdanka SA - w celu zabezpieczenia potrzeb kadrowych - w 2017 r. wdrożył, a w 2018 r. kontynuował realizację, Programu Zmiany Pokoleniowej.

Jego pierwszym, zakończonym w 2018 r. etapem, był Program Dobrowolnych Odejść (PDO) w Spółce, pozwalający na racjonalne, skoordynowane, rozłożone w czasie wypełnianie luki pokoleniowej, przy zachowaniu ciągłości działań operacyjnych. Celem Programu było wczesne podjęcie kroków, zapobiegających negatywnym skutkom naturalnych przemian gospodarczych i demograficznych oraz wdrażanie w tym zakresie, rozwiązań systemowych. Program dał szansę pracy dla młodych kadr górniczych, pozwolił także na zachowanie stabilności Spółki w procesie wdrażania kolejnego pokolenia pracowników. Co należy podkreślić, jego celem nie było zmniejszenie zatrudnienia ani wprowadzanie zmian organizacyjnych - to zapobieganie ryzyku niekontrolowanego odpływu kompetencji. Potencjalne efekty podjętych działań, organizacja odczuje dopiero po dwóch, trzech latach.

Adresatami Programu byli pracownicy uprawnieni do emerytury, którzy przystępowali do niego na zasadzie dobrowolności. Otrzymywali oni możliwość rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron na zasadach i w terminach przewidzianych w regulaminie, po wyrażeniu zgody przez pracodawcę. Uprawnionemu do emerytury pracownikowi korzystającemu z Programu przysługiwała rekompensata finansowa.

W 2018 r. w programie uczestniczyło 33 pracowników. Koszt ogółem wypłaconych rekompensat, odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych za 2018 r. wyniósł 2.158 tys. zł. Koszt całego Programu Zmiany Pokoleniowej wyniósł 10.914.886,26 zł.

Przeciwdziałanie luce pokoleniowej i kompetencyjnej to także ścisła współpraca ze szkołami branżowymi i uczelniami wyższymi, z roku na rok coraz bardziej pogłębiana. Spółka jest sygnatariuszem listów intencyjnych w tym zakresie z następującymi placówkami:

- ◇ Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie
- ◇ Zespołem Szkół Górniczych w Łęcznej
- ◇ Zespołem Szkół w Ostrowie Lubelskim.

LW Bogdanka SA sprawuje patronat nad szkołami górniczymi, zapewniając im prawidłowe funkcjonowanie i rozwój. Absolwenci szkół znajdują zatrudnienie na stanowiskach górniczych, w dozorze i administracji kopalni. Niezależnie od bilansu ekonomicznego Spółka pozostaje najważniejszym partnerem szkół, wdrażając nowe programy, porozumienia i zadania prowadzące do jak najlepszego wykształcenia przyszłej kadry górniczej. Przedstawiciele Kopalni uczestniczą w ważnych dla szkół górniczych działaniach, a uczniowie i kadra pedagogiczna zapraszani są do Spółki na konferencje, konsultacje czy inne wydarzenia związane m.in. z obchodami Dnia Górnika, by przekazywać młodzieży tradycje i zwyczaje stanu górniczego.

PRIORYTETY SFERY HR W 2018 R.



- ✓ Realizacja zatrudnienia na poziomie umożliwiającym realizację celów biznesowych spółki zgodnie z planem zatrudnienia
- ✓ Zmiany w Zakładowym Układzie Zbiorowym porządkujące strukturę wynagrodzeń
- ✓ Kształtowanie atrakcyjnego wizerunku pracodawcy na rynku pracy
- ✓ Przegląd i aktualizacja polityki związanej z zatrudnianiem

GŁÓWNE INICJATYWY SFERY HR PODJĘTE W 2018 R.



- ✓ Powołanie Komisji ds. Zmian w ZUZP:
 - negocjacje ze stroną społeczną
 - wprowadzanie zmian mających na celu uproszczenie struktury wynagrodzeń i zwiększenie składników umożliwiających motywowanie finansowe
- ✓ Zmiany w dziale personalnym, pozyskanie pracowników o nowych kompetencjach koniecznych do wdrożenia procesów HR
- ✓ Uporządkowanie pozyskiwania pracowników produkcyjnych z Grupy
- ✓ Opracowanie modelu kompetencji osób dozoru, stanowiącego podstawę do wdrożenia systemu ocen i programów rozwojowych w 2019 r.
- ✓ Elektroniczny system do zarządzania procesem rekrutacji i selekcji

Łączna liczba nowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ciągu 2018 roku:	433
- w tym kobiet	20
- w tym mężczyzn	413
- w tym pracowników poniżej 30 roku życia	250
- w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	173
- w tym pracowników powyżej 50 roku życia	10
Łączna liczba odejść* w ciągu 2018 roku pracowników zatrudnionych na umowę o pracę:	148
- w tym kobiet	7
- w tym mężczyzn	141
- w tym pracowników poniżej 30 roku życia	25
- w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	61
- w tym pracowników powyżej 50 roku życia	62
Wskaźnik fluktuacji** w 2018 roku dla wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	3,11

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

** Wskaźnik fluktuacji liczymy dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę wg wzoru: całkowita liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, którzy odeszli z organizacji w 2018 r. podzielona na liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (stan na 31.12.2018r.), pomnożona przez 100.

REKRUTACJA

Poszukując najlepszych kandydatów, Grupa stawia przede wszystkim na ich wiedzę, kwalifikacje zawodowe, predyspozycje osobowościowe oraz posiadane doświadczenie zawodowe.

Podstawowe cechy jakimi powinien wykazywać się pracownik to:

- ◇ umiejętność pracy w zespole
- ◇ umiejętność zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce zawodowej
- ◇ umiejętność samodzielnej analizy i wyciągania wniosków
- ◇ umiejętność podejmowania racjonalnych decyzji.

LW Bogdanka SA sprawuje patronat nad szkołami górniczymi, zapewniając im prawidłowe funkcjonowanie i rozwój. Absolwenci szkół znajdują zatrudnienie na stanowiskach górniczych, w dozorze i administracji kopalni. Niezależnie od bilansu ekonomicznego Spółka pozostaje najważniejszym partnerem szkół, wdrażając nowe programy, porozumienia i zadania prowadzące do jak najlepszego wykształcenia przyszłej kadry górniczej. Przedstawiciele Kopalni uczestniczą w ważnych dla szkół górniczych działaniach, a uczniowie i kadra pedagogiczna zapraszani są do Spółki na konferencje, konsultacje czy inne wydarzenia związane m.in. z obchodami Dnia Górnika, by przekazywać młodzi tradycje i zwyczaje stanu górniczego.

Obok stałych spotkań z uczniami i absolwentami oraz współpracy merytorycznej GK LW Bogdanka kontynuowała zainicjowane w 2017 r. dwa programy wspierające i motywacyjne dla przyszłych kadr górnictwa: fundusz stypendialny dla najlepszych uczniów partnerskich szkół górniczych oraz program „Przepustka do pracy w LW Bogdanka SA”, najlepszym absolwentem zapewniającą zatrudnienie w Spółce. Ponadto, Spółka zaangażowała się w realizację projektu wspierająco-motywacyjnego dla szkół zawodowych „Przejdź na zawodowstwo - dzisiaj szkoła jutro sukces”, finansowanego z RPO WL (fundusze unijne).

W kopalni stale organizowane są praktyki zawodowe dla uczniów, spotkania tematyczne, co obok aktywności takich jak uczestnictwo w Targach Pracy organizowanych przez Akademię Górniczo-Hutniczą w Krakowie sprawia, że Grupa jest widoczna przez potencjalnych przyszłych kandydatów do pracy. W 2018 r. praktyki zawodowe odbyły 145 osób ze szkół średnich oraz wyższych. Zostało zorganizowanych również 56 staży zawodowych.

W 2018 r. obowiązywały listy intencyjne, które Kopalnia podpisała ze szkołami prowadzącymi klasy o profilach górniczych:

Średnia liczba godzin szkoleniowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
LW Bogdanka SA	0,1	15,1
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	8,9	10,2
EkoTrans sp. z o.o.	0,0	0,0
RG Bogdanka sp. z o.o.	10,7	55,0
MR Bogdanka sp. z o.o.	14,0	18,9
Liczba godzin szkoleniowych w GK LWB 2018 r.	116 642	
Liczba godzin szkoleniowych na pracownika LW Bogdanka SA w 2018 r.	19,7	

Zespołem Szkół Górniczych w Łęcznej i z Zespołem Szkół w Ostrowie Lubelskim. Podpisane dokumenty dotyczyły kwestii możliwości zatrudniania w przyszłości przez Spółkę wyróżniających się absolwentów ww. szkół, a także utworzenie funduszu stypendialnego, którego zadaniem będzie motywowanie uczniów do wyjątkowej i skutecznej nauki zawodu górniczego.

✓ Fundusz stypendialny dla najlepszych uczniów partnerskich szkół górniczych

Stypendium otrzymali uczniowie klas II i III szkół partnerskich, którzy osiągnęli na koniec poprzedniego semestru najwyższe średnie ocen ze wskazanych przedmiotów technicznych, pod warunkiem uzyskania średniej ocen nie niższej niż 4,75. Stypendium przyznawano na okres pięciu miesięcy, tj. wrzesień-styczeń i/lub luty-czerwiec. W 2018 r. przyznano 38 stypendiów.

✓ Program „Przepustka do pracy w LW Bogdanka SA – Potrzebujemy najlepszych!”

Program, którego celem było wspieranie i rozwijanie idei systematycznej nauki wśród uczniów szkół przystępujących do Partnerstwa. Najlepsi absolwenci, za swoją systematyczną i wytrwałą naukę, uzyskali realną „przepustkę do pracy...” w Spółce. Był to wyraz poczucia współodpowiedzialności za jak najlepsze przygotowanie kadr dla górnictwa podziemnego w regionie.

W ramach realizacji Programu w 2018 r. do pracy przyjęto 33 osoby (rok wcześniej - 6 absolwentów) ze szkół partnerskich, a dodatkowe 3 os. z placówek, z którymi Spółka planuje podpisać porozumienie w 2019 r., tj. Zespół Szkół Energetycznych i Zespół Szkół Elektronicznych w Lublinie.

PROCEDURA PODNOSZENIA KWALIFIKACJI, SZKOLEŃ I ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH

[GRI 401-1] Wspierana w LW Bogdanka kultura organizacyjna w szczególności sposób akcentuje proaktywność pracowników oraz nabywanie kompetencji kształtujących innowacyjne i odpowiedzialne podejście do wykonywanej pracy. Kryteria doboru tematyki szkoleń powiązane są z celami strategii biznesowej oraz – bezpośrednio – polityką HR, i obejmują zarówno kompetencje specjalistyczne, jak i pożądane umiejętności interpersonalne, kształtujące otwartą kulturę organizacyjną. W 2018 r. nacisk położono na kompetencje managerskie oparte na umiejętności zarządzania zespołem, umiejętnego komunikowania się, motywowania i wspierania rozwoju podległych pracowników.

Zgodnie z brzmieniem dokumentów wewnętrznych wszyscy pracownicy mają równy dostęp do szkoleń i możliwości podwyższania kwalifikacji. W rezultacie uczestniczyć mogą w otwartych i zamkniętych szkoleniach specjalistycznych (realizowanych w formie stacjonarnej lub e-learningowej), studiach podyplomowych, w tym MBA oraz poszerzać i wymieniać z innymi wiedzę z różnych dziedzin poprzez udział w seminariach, konferencjach i wydarzeniach branżowych, np. Szkole Eksploatacji Podziemnej czy Górniczym Forum Ekonomicznym.

W 2018 r. w LW Bogdanka SA średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na jednego pracownika wyniosła 19,7 (w roku poprzedzającym: 18,6).

MBO

W celu szerszego wykorzystania potencjału wszystkich pionów w Spółce wdrażane są efektywne rozwiązania w obszarze wynagradzania, powiązane z realizacją opracowanych uprzednio celów. Takim narzędziem jest realizowany w LW Bogdanka SA system MBO (ang. Management by Objectives), polegający na zarządzaniu poprzez cele krótkoterminowe (roczne).

Kadra kierownicza odpowiedzialna jest za osiągnięcie tychże rocznych celów, nad których zasadnością i spójnością ze strategią biznesową czuwa Zarząd Spółki. Takie podejście daje ogólny obraz do skuteczności zarządzania poszczególnych osób, wpływa na większą identyfikację kierowników z celami (które nie są mu narzucone z góry, a wypracowane w drodze konsensusu), a tym samym misją i wizją Spółki. MBO stał się w LW Bogdanka SA sprawdzonym i skutecznym narzędziem wiążącym wyniki działań poszczególnych pracowników z wynikami Spółki.

PROGRAM LIGA

Innowacyjnym przedsięwzięciem z obszaru HR, wdrożonym w 2017 r. i kontynuowanym w 2018 r. był Program LIGA, polegający na objęciu wskazanych przez właściwych członków Zarządu Spółki perspektywicznych pracowników Spółki indywidualnie ustalonym programem rozwoju.

Celem Programu jest:

- ◇ zapewnienie liderów strategicznych LW Bogdanka SA w średnim i długim okresie
- ◇ zapewnienie przewidywalnego i ciągłego organizacyjnego przepływu talentów
- ◇ rozwój i utrzymanie pracowników
- ◇ skorelowanie rozwoju kariery z potrzebami biznesowymi Grupy
- ◇ rozszerzenie wachlarza narzędzi motywacyjnych.

Uczestnicy mogli rozwijać swoje kompetencje i wiedzę poprzez uczestnictwo w szkoleniach, kursach czy studiach podyplomowych, ale też wykorzystując mentoring oraz praktykę w innych działach/pionach Spółki.

Akademia Szttygara i Akademia Liderów Górnictwa [ALG]

To dwa innowacyjne projekty z obszaru HR. ALG skierowany jest do wyższej kadry zarządzającej zakładem górniczym oraz kluczowych pracowników średniej kadry zarządzającej ujętej w planie sukcesji. Program realizowany jest w formule studiów podyplomowych z zakresu „zarządzania wartością przedsiębiorstwa”. Każdy, kto został zaproszony do tego programu, ma szansę na udział w wyjątkowym przedsięwzięciu. Wyjątkowym ze względu na fakt, że jest pisany pod ścisłe potrzeby rozwoju kopalni oraz doskonalenia kompetencji przyszłości.

Akademia Szttygara to działanie przede wszystkim na poprawę umiejętności zarządzania zespołem, komunikacji, dawania informacji zwrotnej i budowania silnego zespołu.

Obydwa projekty wdrożone zostały w 2019 r., a w szerszym zakresie opisane zostaną w Raporcie za 2019 r.

DODATKOWE ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

Osoby zatrudnione w LW Bogdanka SA do dyspozycji otrzymały szereg dodatkowych świadczeń pozapłacowych, których zakres określa Regulamin ZFŚS. Są to elementy dodatkowego wsparcia pracowników i ich rodzin, z jednej strony mające motywować do aktywności w czasie wolnym od pracy (m.in. oferta kulturalna, sportowa, wypoczynkowa), z drugiej zaś, pomagać w osiągnięciu

osobistych celów i zaspokajaniu potrzeb (m.in. pożyczki na cele mieszkaniowe, bezzwrotne zapomogi przydzielane w trudnych sytuacjach życiowych). Wielkość etatu nie ma wpływu na otrzymanie większości świadczeń socjalnych wymienionych powyżej. Dofinansowanie do indywidualnego wypoczynku tzw. „wczasy pod gruszą” przyznawane jest procentowo w przypadku osób zatrudnionych na niepełny wymiar czasu pracy.

[GRI 401-2] Do najistotniejszych świadczeń tego typu, dofinansowywanych z funduszu świadczeń socjalnych należą:

- ◇ zapomogi socjalne
- ◇ wypoczynek pracowników i ich rodzin, tj. wczasy, wycieczki, wyjazdy sanatoryjne
- ◇ abonamenty na obiekty sportowe
- ◇ festyny pracownicze
- ◇ bilety na wydarzenia kulturalne i sportowe
- ◇ żłobki i przedszkola dla dzieci pracowników
- ◇ możliwość otrzymania pożyczki na cele mieszkaniowe.

Ponadto, w 2018 r. pracownicy mogli korzystać z dodatkowego ubezpieczenia oraz dofinansowania nauki języka angielskiego (poza ZFŚS).

Środki przeznaczone na ZFŚS [tys. zł]	Środki wykorzystane [tys. zł]	Realizacja [%]
21 984,7	17 801,4	81,0

Emeryci oraz byli pracownicy

Jako wyraz szacunku i troski wobec byłych pracowników Spółki, LW Bogdanka SA wykorzystuje szereg narzędzi wspierających i aktywizujących tę grupę.

Ze świadczeń oferowanych przez Fundusz Socjalny mogą emeryci oraz byli pracownicy, których ostatnim miejscem pracy, bezpośrednio przed przejściem na emeryturę lub rentę, była Spółka. Zasady dofinansowywania w tym przypadku również reguluje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Emeryci aktywizowani są także poprzez zaangażowanie finansowe lub rzeczowe/organizacyjne w inicjatywy, których reprezentantami są osoby niegdyś pracujące w kopalni. Wśród beneficjentów naszej działalności w tym zakresie w 2018 r. wymienić można SMS „Maratończyk” czy Uniwersytet III Wieku w Łęcznej.

TAK BYŁO PRZED 2018 R.

- ◇ Uruchomiono Program Zmiany Pokoleniowej (PDO)
- ◇ Fundusz stypendialny dla najlepszych uczniów partnerskich szkół górniczych
- ◇ Program „Przepustka do pracy w LW Bogdanka SA – Potrzebujemy najlepszych!”
- ◇ Dodatkowe świadczenia pozapłacowe z ZFŚS
- ◇ Dofinansowanie do szkoleń, kursów zawodowych, studiów podyplomowych,
- ◇ Program LiGa

TO WPROWADZONO W 2018 R.

- ◇ Do Regulaminu ZFŚS wprowadzono dofinansowanie do imprez sportowych, sponsorowanych przez LWB
- ◇ Rozszerzono program nauki j. angielskiego dla chętnych pracowników
- ◇ Opracowano „Politykę różnorodności w LW Bogdanka”
- ◇ Powołano Komisję ds. ZUZP
- ◇ Opracowano model kompetencji osób dozoru jako podstawy do planowania rozwoju i systemu oceny pracowników,
- ◇ Wprowadzono elektroniczny system do zarządzania procesem rekrutacji i selekcji kandydatów

TAKIE SĄ PLANY NA 2019 R.

- ◇ Opracowanie „Polityki współpracy ze szkołami i uczelniami wyższymi”,
- ◇ Uruchomienie programu „Pasje Bogdanki” dla pracowników



RÓŻNORODNOŚĆ, ANTYDYSKRYMINACJA I PRAWA CZŁOWIEKA W BOGDANCE

[GRI 405-1, 412-2] Spółka systematycznie wprowadza i modyfikuje elementy ładu zarządczego, by doskonalić praktyki w stronę jeszcze bardziej odpowiedzialnych i transparentnych. Dostrzegając zmiany w demografii regionu uznajemy za konieczne wprowadzenie polityki związanej z różnorodnością w organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem budowania różnorodnych zespołów, dostępu do szkoleń i awansów oraz edukacji w oparciu o zasadę „long life learning”, zasad wynagradzania czy godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym i rodzinnym. W Lubelskim Węglu Bogdanka różnorodność [ang. diversity] osób zatrudnionych traktowana jest jako wartość. Odmienność związana z czynnikami takimi jak płeć, wiek, światopogląd, styl życia czy status rodzinny nie mogą stać się przesłanką do dyskryminacji czy jakiegokolwiek agresji w miejscu pracy. Jednocześnie odpowiedzialne za ten obszar komórki organizacyjne regularnie

inicjują działania promujące różnorodność i szacunek międzypracowniczy, wyrównując szanse rozwoju oraz wspierając integrację i koleżeńskie relacje wśród załogi.

Spółka, mając świadomość wyzwania, jakim jest przyjęcie polityki różnorodności, systematycznie wdraża będące częściami innych dokumentów i strategii mechanizmy, których zadaniem jest przygotowanie klimatu dla promowania i wykorzystywania odmienności do realizacji celów organizacji. Wprowadzając takie rozwiązania udało się w LW Bogdanka wykreować i utrzymać atmosferę przyjazną pracownikom, w której każdy, niezależnie od czynników zdrowotnych, biologicznych, kulturowych czy światopoglądowych czuje się respektowany i doceniany, a tym samym może realizować cele i wzmacniać swój potencjał.

RÓŻNORODNOŚĆ WE WŁADZACH SPÓŁKI:

[GRI 405-1] Różnorodność we władzach Spółki: Spółka nie posiada sformalizowanej polityki różnorodności stosowanej wobec jej organów administrujących, zarządzających i nadzorujących. Statut Spółki definiuje zasady powoływania Zarządu i Rady Nadzorczej. Przy powoływaniu organów Spółka kładzie duży nacisk na zapewnienie wszechstronności i różnorodności,

kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego, nie różnicując przy tym kandydatów pod względem płci, wieku, pochodzenia czy innych czynników niemających merytorycznego wpływu na ocenę ich kwalifikacji. Decydującym aspektem jest przede wszystkim przygotowanie do pełnienia określonej funkcji.

	LICZEBNOŚĆ		STRUKTURA
	2017	2018	%
LW BOGDANKA SA – ZARZĄD, STAN NA KONIEC ROKU			
Ogółem	5	5	100%
Kobiety	0	0	
Mężczyźni	5	5	100%
Do 30 lat	0	0	
Od 31 do 40 lat	2	2	40%
Od 41 do 50 lat	2	2	40%
Powyżej 50 lat	3	1	20%
Obcokrajowcy	0	0	-
LW BOGDANKA S.A. – RADA NADZORCZA, STAN NA KONIEC ROKU			
Ogółem	8	8	100%
Kobiety	2	2	25%
Mężczyźni	6	6	75%
Do 30 lat	-	0	-
Od 31 do 40 lat	4	4	50%
Od 41 do 50 lat	3	3	37,5%
Powyżej 50 lat	1	1	12,5%
Obcokrajowcy	0	0	-

RÓŻNORODNOŚĆ PRACOWNIKÓW

Niezależnie od powyższego Spółka stosuje politykę różnorodności w zakresie kwestii pracowniczych. Różnorodność i otwartość są wartościami leżącymi u podstaw polityki personalnej, w myśl przekonania, że zarządzanie różnorodnością przyczynia się do rozwoju oraz realizacji celów biznesowych Spółki. Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A., jako jeden z największych pracodawców w Regionie, kieruje się zasadami równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji wierząc, że dostrzeganie i akceptowanie różnorodności w miejscu pracy pozwala na budowanie przewagi konkurencyjnej organizacji oraz zapewnia dobre relacje oraz klimat sprzyjający innowacyjności. Dla Spółki zarządzanie różnorodnością jest jednym z elementów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu.

Celem obowiązującej polityki różnorodności jest budowanie kultury organizacyjnej opartej na poszanowaniu różnic między osobami zatrudnionymi, w której każdy z nich czuje się szanowany i doceniany, może realizować swój potencjał zgodnie z cechami osobowymi i predyspozycjami, a wszystkie te czynniki wykorzystywane są na rzecz organizacji, tym samym przyczyniając się do jej sukcesu. Zarządzanie różnorodnością ma wpłynąć pozytywnie na wykorzystanie potencjału pracowników, ich różnorodnych umiejętności, doświadczeń i talentów w atmosferze szacunku i wsparcia.

Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa kładziemy szczególny nacisk na politykę równego traktowania, która oznacza niedyskryminowanie (zarówno pośrednio, jak i bezpośrednio) ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie

etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, pozostałe typy współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne.

Ponadto, Spółka identyfikuje i akceptuje różnorodność związaną z różnymi kompetencjami, talentami, umiejętnościami oraz doświadczeniami życiowymi, do których zalicza m.in. wartości i przekonania, style pracy, style uczenia się i komunikacji, sposoby rozwiązywania problemów i konfliktów, podejście do zmiany, sposoby podejmowania decyzji czy role w zespole.

Spółka sukcesywnie wdraża zasady zarządzania różnorodnością i politykę równego traktowania oraz promuje je i upowszechniania wśród wszystkich interesariuszy organizacji. Zarządzanie różnorodnością jest zatem świadomym działaniem, które oznacza dostrzeżenie różnic między ludźmi w organizacji (i poza nią) i świadome rozwijanie strategii, polityk i programów, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz organizacji.

Polityka różnorodności LW Bogdanka koreluje w Spółce ze Statutem, Regulaminem pracy, Kodeksem Etyki, Polityką HR oraz Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Dobór kluczowych pracowników w LW Bogdanka SA odbywa się na podstawie obiektywnych kryteriów merytorycznych, w poszanowaniu dla różnorodności. Spółka daje równe szanse rozwoju i awansu zawodowego.

ANTYDYSKRYMINACJA I PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

U podstaw naszej proaktywnej działalności w zakresie antydyskryminacji leży Kodeks pracy, który to nakłada na każdą organizację obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto Kodeks wskazuje, że organizacja jest zobowiązana przeciwdziałać mobbingowi w miejscu pracy.

Skutecznie realizując powyższe zapisy Spółka, za sprawą działalności Rzecznika ds. Etyki, prowadzi stałą kampanię edukacyjno-upowszechniającą w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy i poza nią, a także zapobiegania mobbingowi. Najważniejszym wewnętrznym dokumentem w tym zakresie jest Kodeks Etyki, jednak regulują go także: Regulamin pracy, Polityka kadrowa, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy oraz, od 2018 r., Wytyczne przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie Kapitałowej LW Bogdanka.

Zgodnie z treścią „Kodeksu Etyki” zjawiska takie jak dyskryminacja, zarówno bezpośrednia, jak i pośrednia, molestowanie czy mobbing są w LW Bogdanka SA absolutnie niedopuszczalne i nieakceptowane. 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, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Polityka równych szans rozwoju zawodowego dla każdego pracownika jest kluczowym elementem strategii realizowanej przez Spółkę.

Proces rekrutacji określony w Polityce HR w GK LW Bogdanka odbywa się w poszanowaniu zasad równouprawnienia pod względem płci, pochodzenia, wieku, przekonań i innych czynników dotyczących różnorodności kandydatów. Warto jednak mieć na uwadze fakt, iż specyfika branży, wymagania prawne oraz stosunek ilości miejsc pracy pod ziemią do powierzonych spraw, że Grupa zatrudnia głównie mężczyzn. GK LW Bogdanka nie wprowadza ograniczeń w zakresie równouprawnienia w zatrudnieniu, a obecna jego struktura, wynika z preferencji pracowników co do wyboru zawodu. Jednakże należy zauważyć, że wprowadzane świadczenia pozapłacowe oraz stabilność miejsca pracy wspierają kobiety, m.in. młode matki na rynku pracy, i mogą być dodatkowym czynnikiem motywującym do pracy w Spółce.

„Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy” poprzez zapisy w nim zawarte zobowiązuje do przestrzegania równości szans efektywnej i dobrze zorganizowanej pracy tak, aby wynagrodzenie odpowiadało rodzajowi wykonanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością. Kryteria kształtowania wynagrodzenia za pracę mają zapewnić pracownikom godziwe wynagrodzenie. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu, przy uwzględnieniu ilości i jakości wykonanej pracy.

Wytyczne przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Grupie Kapitałowej LW Bogdanka to dokument przyjęty w 2018 r., który szczegółowo opisuje przedmiotowe zagadnienie. Opisano w nim cele, definicje, ogólne zasady postępowania, obowiązki związane z zapobieganiem mobbingowi i dyskryminacji oraz zasady postępowania w przypadku stwierdzenia lub podejrzenia tychże czynów.

Są uzupełnieniem udostępnionego wszystkim pracownikom szkolenia [w ramach e-learningu] związanego z polityką

antymobbingową obowiązującą w naszej kopalni pod nazwą Mobbing w środowisku pracy, poprzez które poznawali lub utrwalali zasady z tego zakresu. Promując i zachęcając do wykonania szkolenia udostępniono na komputerach służbowych, jak i domowych.

[GRI 406-1] Z dużą dozą pewności możemy stwierdzić, że działalność propagująca postawę szacunku i tolerancji wśród załogi przyniosła oczekiwany rezultat, gdyż w 2018 r. nie stwierdzono przypadków dyskryminacji w miejscu pracy.

PRAWA CZŁOWIEKA

[GRI 412-2] Poszanowanie praw człowieka jest bezwzględny obowiązek każdej organizacji i jej pracowników. Obowiązek ten wynika z systemu prawnego obowiązującego w ONZ [Powszechna Deklaracja Praw Człowieka], Unii Europejskiej [Europejska Konwencja Praw Człowieka] i w Polsce, a w szczególności Konstytucji RP, która gwarantuje poszanowanie praw człowieka i praw obywatelskich m.in. takich jak:

- ◇ prawo do wolności [art. 31]
- ◇ równość wobec prawa oraz zakaz dyskryminacji [art. 32]
- ◇ równość wobec prawa ze względu na płeć [art. 33]
- ◇ prawo do prywatności [art. 47]
- ◇ wolność i nietykalność osobista [art. 41]
- ◇ wolność wyznania i poglądów [art. 53-54]
- ◇ wolność do gromadzenia i zrzeszania się [art. 57-59].

W LW Bogdanka SA kwestie związane z poszanowaniem praw człowieka regulowane są przez dokumenty wewnętrzne, takie jak:

- ◇ „Kodeks Etyki”
- ◇ „Kodeks Postępowania dla Dostawców LWB SA”
- ◇ „Wytyczne w zakresie wnoszenia, wyjaśniania i rozwiązywania skarg i zażaleń związanych z nieprzebraniem zasad obowiązujących w Kodeksie Etyki”
- ◇ Strategia CSR.

Poza wymienionymi, działania Spółki w zakresie społecznej odpowiedzialności spójne są z **Celami Zrównoważonego Rozwoju [SGDs]**, między innymi celem piątym, zakładającym równość

płci. Opracowując i przyjmując powyższe regulacje Spółka zobowiązała się do poszanowania praw człowieka, ale także aktywnej ich promocji. W sytuacji ich łamania podejmowane są odpowiednie kroki, by niezwłocznie zmienić negatywną sytuację. Podobnie jak w większości spółek, w przypadku stosunków między pracownikami, największe znaczenie ma zadbanie o poszanowanie godności i przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji. Na każdym pracowniku spoczywa obowiązek szanowania praw człowieka i przeciwdziałania ich łamaniu. Spółka wykorzystuje także możliwe narzędzia do motywowania innych podmiotów do pełnego respektowania praw i standardów z tego obszaru.



Rzecznik ds. Etyki w 2018 r. prowadził szkolenia dla nowozatrudnionych z zakresu etyki, z uwzględnieniem przedmiotowej tematyki, dla 335 osób.

Co ważne, już od 4 lat każdy podmiot [100%] nawiązujący współpracę z LW Bogdanka SA w wyniku przetargu publicznego zobowiązany jest do złożenia oświadczenia o respektowaniu praw człowieka, zezwalając jednocześnie na audyt tejsze kwestii ze strony zamawiającego.



DIALOG SPOŁECZNY JAKO ELEMENT KULTURY ZARZĄDZANIA

[GRI 102-41, 102-43, MM4] Śledząc historię kopalni w Bogdancie łatwo dojść do wniosku, że na obecnej pozycji GK LW Bogdanka na rynku lokalnym i krajowym, a przede wszystkim stabilny rozwój i przyciąganie nastawionych na pomnożenie kapitału inwestorów, Spółka zawdzięcza ściśle współpracy z interesariuszami, a w szczególności brakiem permanentnych konfliktów zarządu z załogą. Różnice zdań oczywiście istnieją, zdarzają się też spory, niemniej od lat porozumienie udaje się osiągać w drodze konstruktywnego dialogu, bez szwanku dla ciągłości wydobycia.

Mówiąc o dialogu społecznym na pierwszym miejscu należy wspomnieć o związkach zawodowych. Nie jest tajemnicą, iż w sektorze górniczym związki zawodowe mają tradycyjnie silną pozycję i odgrywają ważną rolę w kształtowaniu bieżącej polityki kopalni, zwłaszcza w wymiarze kadrowo-płacowym. Ich aktywność i znaczenie stwarza sytuację, w której z punktu widzenia akcjonariuszy, istnieje potencjalne ryzyko niestabilności, wynikającej z presji na wzrost wynagrodzeń i w efekcie kosztów, będące efektem wynegocjowanych porozumień płacowych. Ponadto, ewentualne akcje protestacyjne lub strajki organizowane przez związki zawodowe mogą mieć wpływ na ciągłość prowadzonej przez kopalnię działalności operacyjnej, a tym samym i jej wyniki finansowe. W LW Bogdanka SA formalne zasady współpracy ze stroną pracowniczą określa Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W Grupie Kapitałowej działa sześć organizacji związkowych, w tym w samej Spółce-matce cztery Związki Zawodowe, które zrzeszają 70% zatrudnionych. W 2018 r. odbyło się ponad 20 sesji dialogowych z organizacjami związkowymi (m.in. nt. negocjacji płacowych czy wprowadzenia PPE/PPK). Oznacza to, że w przybliżeniu spotkania Związków z władzami Spółki miały miejsce blisko raz na dwa tygodnie. Niezależnie od różnic, wszyscy, czyli zarówno Zarząd, jak i Związkowcy, mają świadomość realiów rynkowych. Dlatego wszystkim stronom zależy na tym by kopalnia pracowała normalnie, a spory zawsze mogły być rozwiązywane w drodze dialogu, a nie protestów.

Pomimo wielokrotnych różnic zdań pomiędzy pracodawcą a stroną społeczną, konstruktywny dialog i odpowiedzialność za działania wpływał na szybkie osiągnięcie konsensusu w sytuacjach spornych. Podobnie stało się w przypadku ogłoszonego na początku 2018 r. sporu zbiorowego w LW Bogdanka, który trwał dwa tygodnie, a którego zakończenie przyniosło rezultat związany ze zmianą stawek wynagrodzenia pracowników, ale też stały się swoistym przetemem, po którym Zarząd i Związki Zawodowe zaczęły mówić jednym głosem

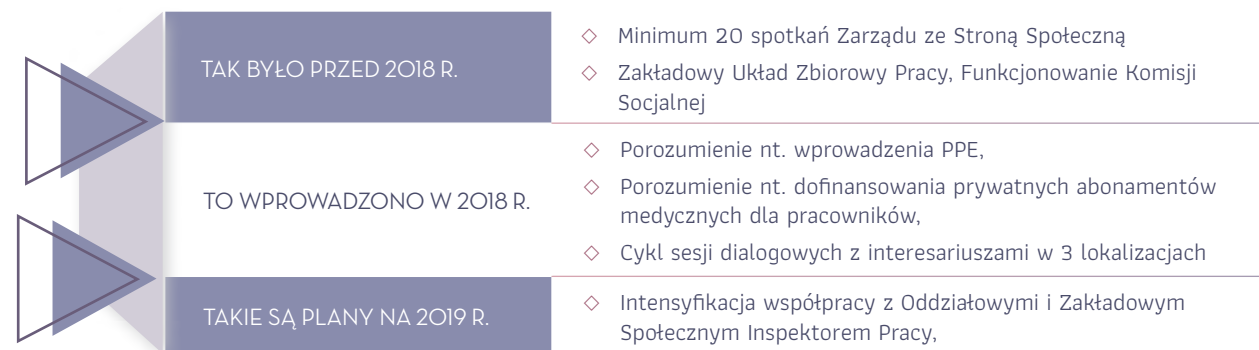
[GRI 403-1] Związki Zawodowe, zgodnie z obowiązującymi regulacjami, zaangażowane są również w prace ciał odpowiedzialnych za sprawy socjalne oraz kwestie BHP. Przykładowo, Komisja Socjalna, powoływana przez Prezesa Zarządu, pracuje w składzie, w którym w obradach zawsze uczestniczy czterech przedstawicieli pracodawcy i po jednym przedstawicielu z każdego Związku Zawodowego działającego w Spółce. W 2018 r. odbyło się 28 spotkań Komisji Socjalnej. Podobnie przedstawiciele Związków zaangażowani są w pracę Komisji BHP. Związki reprezentują w nich interesy wszystkich zatrudnionych (100%).

[GRI 102-41, 102-43] Choć dialog jest wpisany na stałe w DNA spółki, to w 2018 r. po raz pierwszy zorganizowano cykl spotkań z interesariuszami, które stały się ewaluacją dotychczasowej działalności LW Bogdanka SA w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu. Cztery spotkania, zorganizowane w Warszawie, Lublinie i Bogdancie w marcu 2018 r. stały się podwaliną do opracowania celów strategicznych CSR na kolejne 4 lata.



W dniu 12 lutego 2018 r. organizacje związkowe działające w LW Bogdanka weszły w spór zbiorowy z Pracodawcą, co związane było z rozbieżnością stanowisk w kwestii polityki wydatków wynagrodzeń w Spółce.

Po negocjacjach i wielokrotnych spotkaniach dialogowych w dniu 28 lutego 2018 r. zawarto porozumienie dotyczące poziomu wynagrodzeń w 2018 r. Strony uzgodniły, że ze skutkiem od 1 stycznia 2018 r. nastąpi 5-proc. wzrost stawek osobistego zaszerogowania pracowników. Ponadto do końca marca została wypłacona jednorazowa premia motywacyjna [proporcjonalna do wymiaru czasu pracy].



KODEKS ETYKI

ETYKA JAKO ELEMENT KULTURY ORGANIZACYJNEJ

[GRI 102-16] Pierwszy Kodeks Etyki został wprowadzony w LW Bogdanka SA w 2012 r., w latach 2013 i 2014 był zmieniany, m.in. dając przystępniejsze ujęcie zasad i norm etycznych, problematykę zakazu konkurencji, prezentację przykładów dotyczących zachowań nieetycznych oraz uzupełnienie załączonego Raportu o konflikcie interesów]. W takim brzmieniu Kodeks obowiązuje do dnia dzisiejszego.

[GRI 102-17, 415-1] Kodeks wskazuje wartości i zasady etyczne, którymi należy kierować się w Spółce oraz w bardzo przystępny sposób przedstawia potencjalne sytuacje konfliktowe. Definiuje pożądane postawy związane z zachowaniem apolityczności, relacjami między pracownikami, ochroną interesów Spółki, zakazem konkurencji, konfliktem interesów oraz przeciwdziałaniem łapownictwu i korupcji. Jednocześnie piętnuje również wszelkie formy pośredniej lub bezpośredniej dyskryminacji.

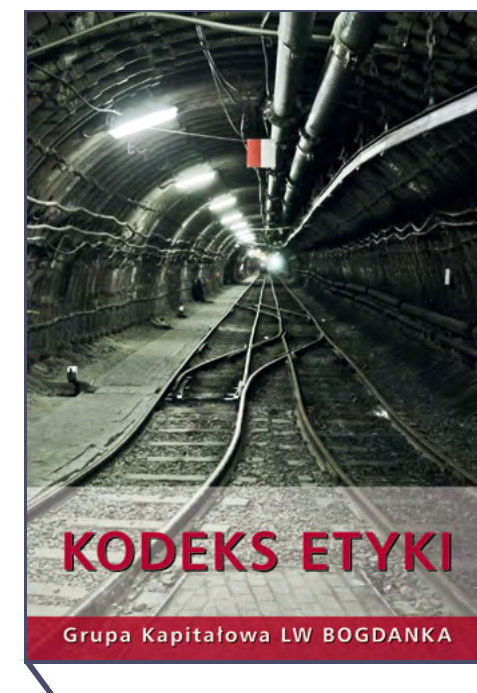
Każdy nowo przyjęty pracownik w ramach szkoleń zapoznawany jest z Kodeksem Etyki, otrzymuje także jego egzemplarz oraz wypełnia Raport o konflikcie interesów. Ten ostatni trafia do Dyrektora Biura Zarządu. Z treścią i mechanizmami Kodeksu zapoznana została całość załogi w chwili jego wprowadzenia - wszyscy zatrudnieni (100%) otrzymali wówczas jego wersję papierową i potwierdzili ten fakt własnoręcznym podpisem (łącznie było to około 4500 osób). W 2018 roku, w ramach szkoleń wstępnych i okresowych przeszkolono z Kodeksu Etyki 335 pracowników, w tym 100% nowoprzyjętych. Przy okazji szkolenia okresowego z zakresu BHP przeszkolono 30 osób kierujących pracownikami. Rzecznik ds. Etyki, przy współpracy Działu BHP, sukcesywnie wizytował poszczególne rejony górnicze, przeprowadzał rozmowy z przedstawicielami dozoru górniczego, mechanicznego i elektrycznego oraz pracownikami, analizując atmosferę pracy i współpracy oraz respektowanie zapisów Kodeksu Etyki. Od 2016 r. obowiązują dodatkowo „Wytuczne trybu i sposobu organizacji szkoleń, badań ankietowych i propagowania wiedzy w zakresie przestrzegania i upowszechniania zasad kodeksu etyki i przeciwdziałania nadużyciom w LW Bogdanka SA.” Informacje dotyczące Kodeksu Etyki są nieustannie obecne w komunikacji wewnętrznej. Rzecznik ds. Etyki jest zapraszany do wypowiedzi na łamach prasy lokalnej, a także podczas konferencji, podczas których poruszane są kwestie zarządzania etyką.

[GRI 102-17] Rzecznik ds. Etyki, stojący na straży przestrzegania Kodeksu Etyki, podlega bezpośrednio Zarządowi. Jego zadaniem jest monitorowanie przypadków potencjalnego naruszenia Kodeksu Etyki, poszukiwanie rozwiązań pojawiających się problemów oraz rozstrzygnięcie dylematów pracowników zwracających się z pytaniami. Rzecznik co miesiąc raportuje o zaistniałych problemach i sposobie ich rozwiązania do Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych. Ten ostatni nadzoruje kwestie związane z zarządzaniem etyką w LW Bogdanka SA.

Pracownicy są zobligowani, do przekazywania informacji na temat potencjalnych nieprawidłowości lub zachowań nieetycznych zgłaszając je Rzecznikowi ds. Etyki bezpośrednio, telefonicznie lub mailowo na adres e-mail: etyka_lwb@lw.com.pl. Dodatkową możliwością zgłaszania w/w kwestii jest skorzystanie ze skrzynki korespondencyjnych, zlokalizowanych na terenach trzech

rejonów górniczych [Bogdanka, Nadrybie, Stefanów]. Co ważne skrzynki umożliwiają przekazywanie informacji nie tylko w sposób jawny ale przede wszystkim anonimowy. Wszelkie zgłoszenia przekazywane Rzecznikowi ds. Etyki mają charakter poufny. Warto zaznaczyć, że skrzynki korespondencyjne i skrzynka e-mail umożliwiają również zgłaszanie wątpliwości związanych z przestrzeganiem zasad etyki osobom niezatrudnionym w zakładzie, w tym np. pracownikom podwykonawców i przedstawicielom lokalnej społeczności, którzy mają dostęp do obiektów Spółki.

W 2018 r. w ramach Grupy Kapitałowej LW Bogdanka, po wzajemnych konsultacjach Rzecznika ds. Etyki z przedstawicielami spółek zależnych, opracowano i wydrukowano Kodeks Etyki dla całej Grupy, który pismem Prezesa Zarządu LW Bogdanka S.A., z dnia 14 listopada 2018 r. został wprowadzony do stosowania i przestrzegania. Każda ze Spółek Zależnych otrzymała Kodeks w wersji papierowej, a następnie prezentowano dokument obecnym i nowoprzyjętym pracownikom. W sprawach dotyczących Kodeksu, a także konsultacji w zakresie etyki, przedstawiciele Spółek Zależnych mogą kontaktować i konsultować się z Rzecznikiem ds. Etyki LW Bogdanka S.A.



Od kilku lat działalność Rzecznika ds. Etyki polega na nieustannym propagowaniu zasad etyki, koleżeństwa, odpowiedzialności i zaufania do współpracowników i przełożonych, co buduje kulturę organizacyjną opartą na pozytywnej kooperacji i sprawiedliwości. Rzecznik komunikuje informacje nt. norm i standardów etycznych, wykorzystując do tego wszystkie możliwe kanały komunikacji. W samym 2018 r. w swoich artykułach poruszał tematy takie jak:

- „Dlaczego warto kierować naszym Kodeksem Etyki” [Gazetka Bogdanka nr 226/2018],

- „Kreowanie standardów etycznych w LW Bogdanka” [Gazeta Regionalna „POJEZIERZE”, nr 8/2018].

Ponadto, wydał 10 biuletynów traktujących o standardach i wartościach etycznych, m.in.:

- „Kultywujemy wartości etyczne w przedsiębiorstwie” [Biuletyn 1/2018],
- „Apolityczność w świetle Kodeksu Etyki LW Bogdanka S.A.” [Biuletyn 6/2018],
- „Korupcja - zapobieganie” [Biuletyn 8/2018],
- „Unikanie działalności konkurencyjnej” [Biuletyn 9/2018]

Opracował i opublikował również następujące komunikaty:

- Komunikat „NIE ODWRACAJMY WZORKU OD MOBBINGU!”
- Komunikat „Wystrzegajmy się molestowania w miejscu pracy oraz innych niewłaściwych zachowań”
- Komunikat „Najbardziej etyczne firmy w skali światowej 2018”

Biuletyny i komunikaty zamieszczone są na wewnętrznej [Intranet] i zewnętrznej stronie internetowej Spółki, w zakładce Etyka, Kodeks Etyki. Dodatkowo, wartości i standardy etyczne propagowane są na zewnętrznych tablicach, na ogólnodostępnych monitorach, a nawet przy drodze dojazdowej do Bogdanki. O wykraczaniu poza granice Spółki świadczyć może regularne publikowanie artykułów opisujących problematykę etyki w regionalnej gazecie „Pojezierze”, a także referat Rzecznika ds. Etyki na Forum Praktyka a Teoria pt.: Etyka pracy i mobbing na przykładzie rozwiązań LW Bogdanka S.A., w trakcie III Zjazdu Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II.

[GRI 103-2, 406-1] W 2018 roku zgłoszono około 37 skarg, czy też spostrzeżeń odnośnie naruszania wartości i standardów obowiązującego w Spółce Kodeksu Etyki, w tym godności osobistej. Złóżenia dotyczyły m.in.:

- ◇ złego traktowania, krytykowania, niesprawiedliwego premiowania i nagradzania przez przełożonego, a także niestosownego odnoszenie się młodego pracownika do starszego wiekiem pracownika;
- ◇ zastraszania przez przełożonego zwolnieniem z pracy pracownika, narzucania pracownikowi coraz więcej obowiązków w tym nieadekwatnych do kompetencji
- ◇ niekompetentności przełożonych w zarządzaniu pracownikami;
- ◇ zabraniać pracownikowi wypowiedzenia się, ośmieszania przez przełożonych w stosunku do podległych pracowników;
- ◇ zmiany warunków pracy i płacy;
- ◇ utrudniania udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi;
- ◇ nieuczciwości współpracowników i przychodzenia do pracy pod wpływem alkoholu, a także protekcyjnego przyjmowania do pracy osób o niskich kwalifikacjach;
- ◇ utrudniania z wcześniejszych wyjazdów na powierzchni pracownikom, pracującym w uciążliwych klimatycznie warunkach;
- ◇ niestosownego zachowywania się pracowników przy zjeździe i wyjeździe w stosunku do osób prowadzących jazd/ wyjazd załogi;
- ◇ podważania autorytetu i kompetencji w kierownictwie [pomiędzy osobami dozoru];

- ◇ trudnej komunikacji [podważanie fachowości] pomiędzy przełożonym i podwładnym;
- ◇ zatargu w trakcie wyjazdu z dołu;
- ◇ znęcania cielesnego na innym pracowniku;
- ◇ badań lekarskich pracowników przesuniętych na stanowiska powierzchniowe, lecz wykonujących zadania związane z dołem kopalni;
- ◇ nieprawidłowości i nieetyczności rekrutacji wewnętrznej;
- ◇ zatrudnienia w jednym dziale członków rodziny;
- ◇ stosowania nieuczynnych praktyk w wypowiedaniu umowy o pracę;
- ◇ złego i niesprawiedliwego zarządzania pracownikami przez przełożonego.

Zgłoszone przypadki rozwiązywano w formie rozmów i dialogu Rzecznika ds. Etyki z zainteresowanymi stronami. Przypadki bardzo wrażliwe przedstawiano do konsultacji Z-cy Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych. W kilku przypadkach incydenty/zatargi wyjaśniano przy współpracy z-cy Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych, KRZG, ZISP, a także organizacji związkowych.

[GRI 103-2, 414-2, 412-3, 414-1, 414-2, 308-1, 308-2] Od 2015 r. niezmiennie obowiązuje „Kodeks postępowania dla Dostawców LW Bogdanka SA”. Dokument formalizuje pewne zasady, które od dłuższego czasu obowiązują w kontaktach z przedstawicielami dostawców - w większości wynikają z posiadanego Kodeksu Etyki. Ma przyczynić się do zagwarantowania transparentności praktyk zarządczych i efektywnego zarządzania odpowiedzialnością w łańcuchu dostaw. Reguluje on kwestie związane z:

- ◇ przestrzeganiem prawa, w tym zagwarantowania przestrzegania praw człowieka,
- ◇ zapobieganiem dyskryminacji,
- ◇ stosunkami w miejscu pracy,
- ◇ bezpieczeństwem i higieną pracy [BHP]
- ◇ ochroną środowiska naturalnego.

Od podwykonawców pracujących na terenie LW Bogdanka SA oczekuje się, by ich pracownicy przestrzegali zapisów obowiązującego w Spółce Kodeksu Etyki. Mają też, zgodnie z zasadami zapisanymi w Kodeksie Etyki, możliwość przekazywania informacji o potencjalnych naruszeniach i zachowaniach nieetycznych. Niezależnie od tego, od lat obligatoryjnie szkoleni są też w zakresie obowiązujących na terenie zakładów Spółki procedur BHP.

Od 2014 r., tj. z chwilą wprowadzenia Strategii społecznej odpowiedzialności, oferenci zobligowani zostali do składania, już na etapie składania oferty, oświadczeń o przestrzeganiu zasad związanych z etyką, prawami człowieka, ochroną środowiska, prawem pracy, w tym BHP. Również nowe umowy posiadają stosowne zapisy, w tym zgodę na audyt przeprowadzony przez lub na zlecenie LW Bogdanka SA. W 2018 r. we wszystkich [100%] postępowaniach prowadzonych w trybie przetargu publicznego występują oświadczenia dotyczące kwestii etycznych [z wyłączeniem drobnych postępowań, prowadzonych w trybie poza przetargowym, gdzie oświadczenia takie nie są wymagane]. Dla porównania w roku 2015 klauzule znalazły się w 35% postępowań.

[GRI 414-2, 412-3, 205-1, 205-2, 205-3] Obowiązująca w spółce „Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom oraz Zarządzania Ryzykiem Nadużyć LW Bogdanka SA” reguluje kwestie związane z zarządczym podejściem do ograniczania zagrożeń płynących z różnego rodzaju patologicznych i nieetycznych zachowań.

Poprzez utrzymanie wysokiego poziomu odporności organizacji na nadużycia, w celu skutecznej ochrony reputacji i aktywów LW Bogdanka SA. Polityka jest ściśle związana z Kodeksem Etyki i jest w pełni zgodna z ich zapisami, uwzględnią również wszystkie regulacje prawne obowiązujące w zakresie przeciwdziałania nadużyciom.

Rzecznik ds. Etyki publikuje także wytyczne [dostępne między innymi w wewnętrznym intranecie], które porządkują wiele kwestii natury etycznej, które należy rozwiązywać w takiej organizacji jak LW Bogdanka SA. Dodatkowo, w 2017 r. uszczegółowione zostały w ten sposób zasady [poruszone ogólnie w Kodeksie Etyki] odnośnie otrzymywania i wręczania upominków o charakterze promocyjnym przez pracowników Bogdanki.

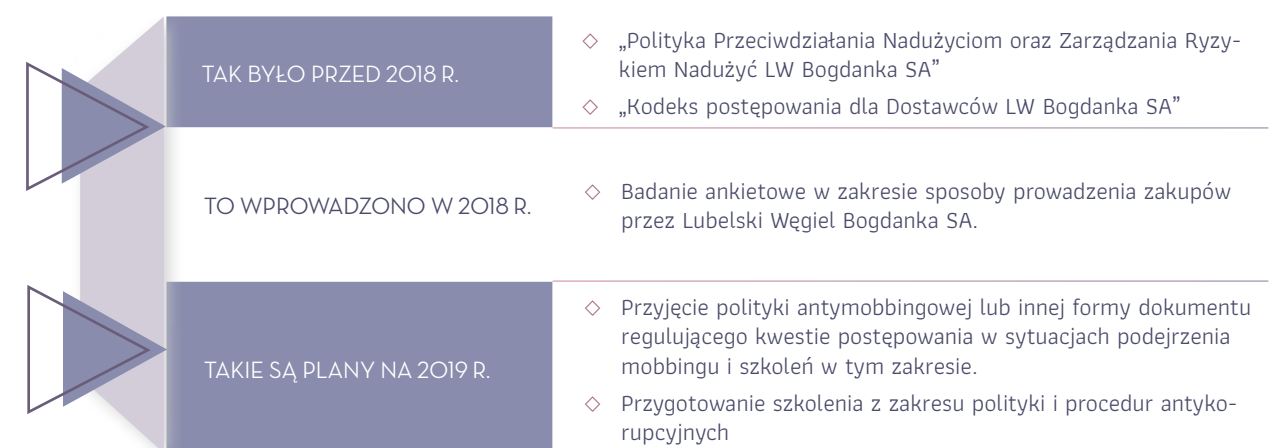
Jak co roku, w 2018 r., Dział Audytu i Kontroli Wewnętrznej analizował poprawność funkcjonowania poszczególnych jednostek organizacyjnych i procedur biznesowych. Realizowane były zarówno audyty planowe, których harmonogram powstaje w oparciu o analizę map ryzyka i przy współpracy z władzami Spółki, jak również audyty ad hoc. Audyty mają na celu nie tylko zidentyfikowanie ewentualnych nadużyć, ale również zdiagnozowanie ich przyczyn oraz podjęcie działań zapobiegawczych lub naprawczych. Raporty podsumowujące wyniki audytów są cyklicznie przekazywane Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej [Komitet Audytu]. W 2018 r. Dział Audytu i Kontroli analizował ryzyka obejmujące zagadnienia związane z nadużyciami i korupcją w następujących zadaniach audytowych i kontrolnych:

- ◇ audyt procesu realizacji inwestycji odtworzeniowych
- ◇ ocena przestrzegania standardów i norm prawnych w zakresie ochrony środowiska
- ◇ audyt procesu zakupów wybranych materiałów i usług
- ◇ audyt procesu nadzoru nad pracą i remontami szybów
- ◇ audyt procesu zapewniania systematycznej wymiany pokoleniowej pracowników Spółki.

W wyniku przeprowadzonych audytów i kontroli nie ujawniono żadnych incydentów korupcyjnych.

Jednocześnie, w poprzednim okresie pracownicy Działu Audytu i Kontroli brali udział w szkoleniu „Zagrożenia Korupcyjne”, organizowanym przez Państwowy Instytut Kontroli Wewnętrznej. Tematem szkolenia było m. in. przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu, zwalczanie i wykrywanie niepożądanych zjawisk.

[GRI 102-40] Uzupelnieniem obowiązujących polityk i procedur związanych z uczciwymi praktykami w łańcuchu dostaw było badanie ankietowe w zakresie sposobu prowadzenia zakupów przez Lubelski Węgiel Bogdanka SA. przeprowadzone wśród kontrahentów z wykorzystaniem platformy zakupowej. Odpowiedzi udzieliły 93 podmioty. W kwestionariuszu pytano między innymi o to, czy warunki udziału w postępowaniach są proporcjonalne do zamówień/a, nie naruszają zasad uczciwej konkurencji i równego traktowania Wykonawców [Średnia wartość ocen - 4,09 na 5 możliwych do uzyskania]. Przedstawiony Zarządowi raport z badania ankietowego stał się podstawą do wdrażania usprawnień w zakresie zakupów, biorąc pod uwagę opinie o transparentności, poprawności i uczciwości procesu zakupowego w LW Bogdanka SA. Pozyskana wiedza wskazuje jasno, że brak zastrzeżeń do realizowanych procedur zamówień to realny, osiągnięty dzięki wrażliwości na kwestie etyki i prewencji, stan w LW Bogdanka.



PRZED W SZYSTKIM BEZPIECZEŃSTWO

ZARZĄDZANIE BHP

[GRI 403-1] Od wielu lat Bogdanka pozostaje jedną z najbezpieczniejszych kopalń w Polsce, co jest efektem stosowania innowacyjnej technologii i najnowocześniejszych rozwiązań technicznych, a także korzystnym warunkom geologicznym, objawiającym się niskim poziomem metanu, brakiem uskoków w eksploatowanych pokładach, rzadkim występowaniem tąpnięć. Wiele zawdzięczamy także dobrze przygotowanej i wykwalifikowanej załodze, która czuje się odpowiedzialna za bezpieczeństwo swoje i innych. Niezależnie od powyższych w LW Bogdanka pamiętamy, że działalność wydobywcza zawsze wiąże się z dużym zagrożeniem, co determinuje opracowanie i wdrożenie takich procesów i procedur, które będą ograniczały ryzyka oraz ograniczały skutki nieprzewidzianych zdarzeń, jeśli już do nich dojdzie. Jak wspomniano w poprzednich rozdziałach, kwestie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w LW Bogdanka SA stanowią element Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, BHP, i Środowiskiem [ZSZ]. Procedury w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodne są z normą OHSAS 18001 i PN-N 18001, zaś jakości ISO 9001:2015 i ochrony środowiska ISO 14001:2015.

W maju 2018 r. w Lubelskim Węglu „Bogdanka” S. A. odbył się audyt recertyfikujący ma zgodność z normami ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004, OHSAS 18001:2007, którego celami były:

- ◇ ocena skuteczności systemu zarządzania jako całości w świetle zmian wewnętrznych i zewnętrznych,
- ◇ potwierdzenie zakresu systemu i jego kompletności,
- ◇ potwierdzenie, że system zarządzania jest skutecznym narzędziem realizacji polityki osiągnięcia celów organizacji i ciągłego doskonalenia,
- ◇ określenie zdolności systemu zarządzania do spełnienia przez organizację mających zastosowanie wymagań przepisów prawnych, regulacyjnych i umów.

Zespół audytorów potwierdził skuteczność systemu zarządzania w Spółce w kontekście realizacji założonych celów, zapewnienia realizacji założonej polityki oraz zdolności do spełnienia mających zastosowanie wymagań, przepisów prawnych, regulacyjnych i umów. Auditor wiodący rekomendował do utrzymania certyfikacji. W Raporcie końcowym audytorzy opisali silne strony naszej firmy w tym m. in.:

- ◇ zaangażowanie kierownictwa w kreowanie zasad bezpiecznej organizacji stanowisk pracy,
- ◇ wysokie kompetencje personelu poparte licznymi uprawnieniami,
- ◇ skrupulatne podejście do analizy ryzyk i szans,
- ◇ ład i porządek na terenie kopalni,
- ◇ wykorzystanie nowoczesnych aplikacji i systemów informatycznych.

Tym samym, LW „Bogdanka” SA stała się posiadaczem odnowionych certyfikatów w zakresie wydobycia, produkcji i sprzedaży węgla handlowego. System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy jest zgodny z brytyjską normą OHSAS 18001:2007, Zintegrowany System Zarządzania obejmujący System

Zarządzania Jakością, System Zarządzania Środowiskowego oraz System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy jest zgodny z normami: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004. Certyfikaty są ważne do 28.05.2021 r.

Za prawidłowość adaptacji powyższych norm w okresach pomiędzy audytami odpowiada grupa pracowników LW Bogdanka SA, posiadająca kwalifikacje do prowadzenia audytów wewnętrznych ZSZ.

Certyfikacja i zgodność z normami to jeden z elementów skutecznego zarządzania bezpieczeństwem. Do tego dochodzi szereg wdrożonych, nadobowiązkowych rozwiązań z zakresu BHP. W katalogu najistotniejszych należy wymienić: rozlokowanie na terenie kopalni telekardiografów do samodzielnego zapisu pomiaru pracy serca, dostępność defibrylatorów oraz aparatów Kazik do poboru środków ochrony osobistej, a także dwie edycje projektu „Program poprawy bezpieczeństwa pracy”, składającego się z szeregu działań obejmujących: propagowanie wiedzy nt. BHP, profilaktykę oraz promujących inicjatywność w zakresie dążenia do poprawy poziomu bezpieczeństwa w Kopalni, m.in. Program „Pracujmy Bezpieczniej” czy programy profilaktyczne. Ponadto, kwestie zarządzania zostały uwzględnione w zintegrowanym systemie zarządzania ryzykiem korporacyjnym oraz system zarządzania bezpieczeństwem powszechnym. Systemy zarządzania, choć skuteczne, wciąż są ulepszane. Nadal poszukuje się doskonalszych i jeszcze skuteczniejszych rozwiązań, analizując zdarzenia wypadkowe i okołowypadkowe

[GRI 403-4] Mając na uwadze obowiązujące regulacje, ale również będąc otwartym na partycypację załogi, aspekty BHP na poziomie ogólnym uwzględniono w układzie zbiorowym pracy – mowa tutaj o wspomnianej wcześniej Komisji BHP, złożonej z lekarza, przedstawicieli pracodawcy oraz Związków Zawodowych. Warto również podkreślić, że zarządzanie BHP znalazło się w gestii Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych, który sam pełnił wcześniej funkcję Zastępcy Przewodniczącego Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność”, a tym samym wywodzi się ze strony społecznej i dobrze rozumie oczekiwania załogi, będąc jej przedstawicielem we władzach Spółki.

Jak już wspomniano, pod względem zagrożeń naturalnych LW Bogdanka SA jest, na tle innych kopalń węgla kamiennego, kopalnią bezpieczną. Brak jest zagrożeń tąpnięciami, wyrzutami gazów i skał, natomiast zagrożenie wybuchem metanu jest stosunkowo niskie (I kategoria zagrożenia metanowego w czterostopniowej skali). Ponadto, Spółka rygorystycznie przestrzega przepisów w zakresie BHP i podejmuje działania profilaktyczne, m.in. na bieżąco prowadzi monitoring zagrożeń. Dla codziennego bezpieczeństwa ludzi duże znaczenie ma też np. wprowadzony obowiązek testowania pod kątem bezpieczeństwa w warunkach produkcyjnych materiałów oraz środków trwałych przed zakupem i wdrożeniem. Spółka nie bazuje zatem jedynie na deklaracjach producentów i dostawców, ale dokonuje dodatkowych ocen we własnym zakresie. W przypadku środków ochrony osobistej czy odzieży, w proces testowania i oceny zaangażowani są pracownicy. Opinie wydane przez przedstawicieli załogi mają istotne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o ich wyborze (zakupie),

ponieważ to właśnie oni najlepiej potrafią ocenić funkcjonalność i ergonomię proponowanych rozwiązań. To również oni będą ich przyszłymi użytkownikami, dlatego tak ważne jest by

środki ochrony osobistej, nie tylko spełniały określone wymagania i gwarantowały odpowiedni poziom ochrony, ale by również były wygodne i przyjazne w codziennym użytkowaniu

NAKŁADY NA BHP

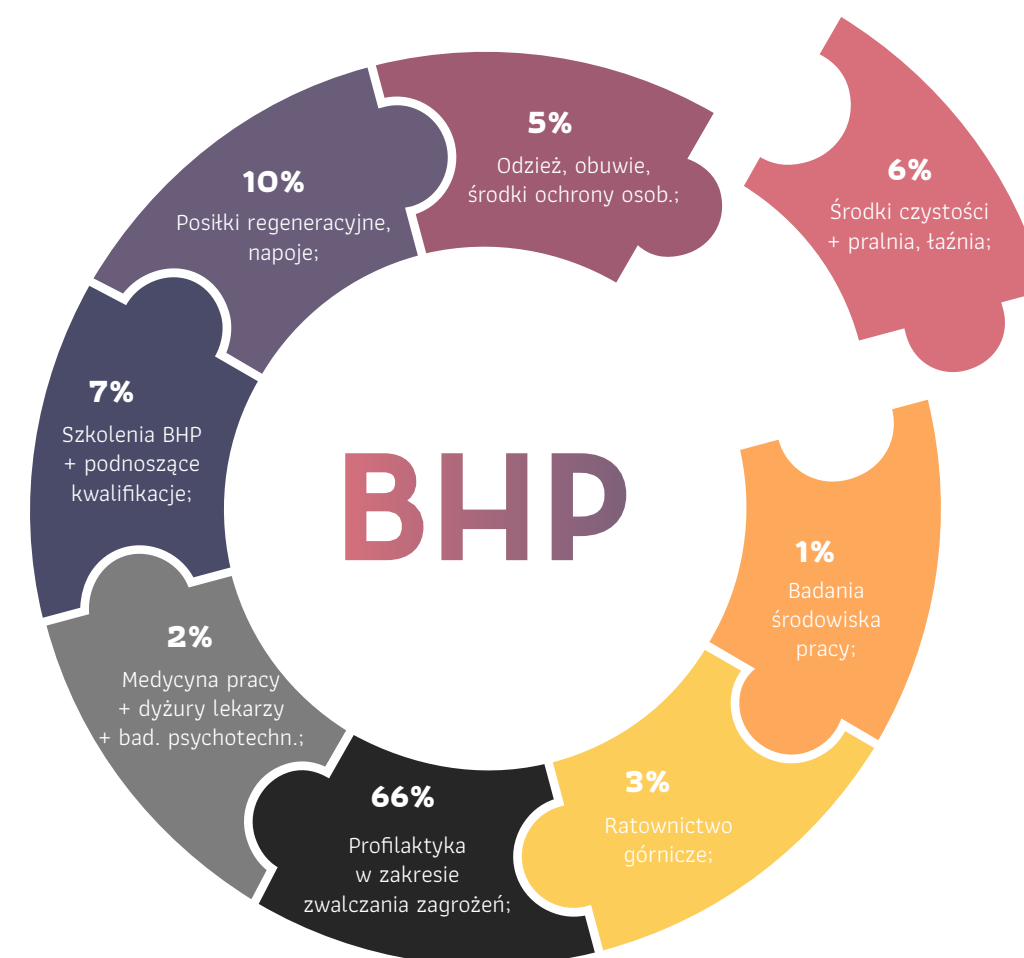
Corocznie, mimo trudnej sytuacji na rynku węgla, LW Bogdanka SA przeznaczona na szerokokorzystane bezpieczeństwo i higienę pracy około 142,5 mln zł. Oznacza to jednocześnie, że w koszcie wydobycia jednej tony węgla, 15-16 zł to koszty zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa ludziom pracującym przy jego wydobyciu.

Obserwując rynek kopalnia ma świadomość tego, że spora część węgla nabywanego w atrakcyjnej cenie przez gospodarstwa domowe to węgiel nie tylko niskiej jakości, którego spalanie w domowych piecach jest obciążające dla środowiska, ale jest to również węgiel wydobywany często poza Polską, w warunkach, które pozostawiają bardzo wiele do życzenia w kontekście bezpieczeństwa zatrudnionych przy jego pozyskaniu osób. Należy mieć świadomość źródeł niskiej ceny, którymi są często ludzkie życie i zdrowie. Problem ten, choć w znacznie mniejszym stopniu, dotyka też mniejszych przemysłowych odbiorców węgla, którzy skupiają się wyłącznie na optymalizacji kosztów

finansowych, ale już niekoniecznie optymalizacji kosztów środowiskowych, społecznych i ludzkich.

W przypadku LW Bogdanka SA, mimo wspomnianych dobrych warunków geologicznych, stosunkowo niskiego zagrożenia metanowego czy ograniczonego ryzyka tąpnięć, samo tylko utrzymanie służb ratownictwa górniczego to ponad 4 mln zł rocznie [wzrost o 6,6% w stosunku do 2016 r.]. Z kolei profilaktyka przeciwpożarowa [ponad 20,0 mln zł], profilaktyka w zakresie zagrożenia wybuchem pyłu węglowego [7,6 mln zł], profilaktyka w zakresie zagrożenia klimatycznego [18,3 mln zł], profilaktyka w zakresie zagrożenia wodnego [8,3 mln zł], profilaktyka w zakresie zagrożenia zawałami [15,9 mln zł]. Są to tylko wybrane pozycje kosztowe. Same tylko badania psychologiczne kosztują ponad 0,6 mln zł rocznie. Z kolei środki ochrony indywidualnej, z którymi najczęściej utożsamia się BHP, stanowiły w ostatnim roku jedynie 5,3 mln zł, czyli drobną część z 123,5 mln zł wydatkowanych na ochronę życia i zdrowia ludzi.

	2017	2018
Całkowite nakłady na BHP	123,5 mln zł	142,5 mln zł
Koszt w odniesieniu do zatrudnienia	27,6 tys. zł/ osobę	29,9 tys. zł/ osobę
Koszt w odniesieniu do wolumenu wydobycia	13,65 zł/ tonę	15,84 zł/ tonę



WYPADKOWOŚĆ

[GRI 403-3]	2017	2018
LW BOGDANKA S.A.		
Wskaźnik częstotliwości [na 1000 zatrudnionych]	21,36	22,00
Wskaźnik ciężkości [ilość dni niezdolności/ 1 wypadek]	92,75	87,39
Liczba wypadków śmiertelnych	1	0
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	1	4
Liczba pracowników z przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń [NDS] [zapylenie]	1484	495
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O. (PRACA NA POWIERZCHNI)		
Wskaźnik częstotliwości [na 1000 zatrudnionych]	0	10,38
Wskaźnik ciężkości [ilość dni niezdolności/ 1 wypadek]	0	42
Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	0	0
Liczba pracowników z przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń [NDS]	0	0
RG BOGDANKA SP. Z O.O.		
Wskaźnik częstotliwości [na 1000 zatrudnionych]	46,29	25,08
Wskaźnik ciężkości [ilość dni niezdolności/ 1 wypadek]	90,94	84,67
Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	0	0
Liczba pracowników z przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń [NDS]	238	106
MR BOGDANKA SP. Z O.O. - PRACA W WYROBISKACH DOŁOWYCH		
Wskaźnik częstotliwości [na 1000 zatrudnionych]	32,54	42,30
Wskaźnik ciężkości [ilość dni niezdolności/ 1 wypadek]	50,60	61,00
Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	0	0
Liczba pracowników z przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń [NDS]	61	94

* Ze względu na niewielkie zatrudnienie w zestawieniu pominięto EkoTrans Bogdanka sp. z o.o.]

Zestawienie ilości wypadków i wskaźniki wypadkowości w Spółce za lata 2017 – 2018

	2017	2018
Liczba wypadków – ogółem	99	102
w tym: śmiertelne	1	-
w tym: powodujące ciężkie uszkodzenie ciała	-	1
wskaźnik częstotliwości [na 1000 osób zatrudnionych]	21,36	22,0
wskaźnik częstości [na 100 000 przepracowanych dniówek]	11,6	9,61

Liczba pracowników LW Bogdanka SA zatrudnionych na stanowiskach pracy o przekroczonych normach NDN [najwyższe dopuszczalne natężenie] i NDS [najwyższe dopuszczalne stężenie]

ROK	ZAPYLENIE	HAŁAS	WIBRACJA	MIKROKLIMAT	CZYNNIKI CHEMICZNE	INNE
2017	1 484	1 021	6	381	-	-
2018	495	507	4	338	-	-

ZAGROŻENIA TECHNICZNE

W 2018 r. na stanowiskach, na których występowało zagrożenie czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi, zatrudnionych średnio w ciągu doby było 68 pracowników.

Maszyny szczególnie niebezpieczne to przede wszystkim maszyny wymienione w załączniku IV do dyrektywy 98/37/EC wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 10 kwietnia 2003 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn i elementów bezpieczeństwa [Dz. U. nr 91, poz. 858].

Do maszyn szczególnie niebezpiecznych zalicza się m.in.:

- ◇ lokomotywy
- ◇ hydrauliczne obudowy zmechanizowane
- ◇ prasy itp.

Ograniczanie zagrożeń technicznych oraz ich wpływu na pracowników jest realizowane poprzez:

- ◇ wymianę parku maszynowego na bardziej nowoczesne i zapewniające większe bezpieczeństwo dla ich operatorów oraz pracowników pracujących w ich sąsiedztwie
- ◇ wdrażanie nowatorskich rozwiązań technicznych, stosowanie maszyn i sprzętu drobnej mechanizacji o podwyższonych standardach bezpieczeństwa, które nie są wymienione we wspomnianym wcześniej rozporządzeniu
- ◇ stały monitoring rynku w zakresie wprowadzania nowych bezpiecznych maszyn i urządzeń
- ◇ szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne zarówno w obsłudze drobnej mechanizacji oraz obsłudze maszyn, urządzeń i instalacji wymagających odpowiednich kwalifikacji.

W oparciu o bieżącą analizę statystyk dot. wypadkowości, służby BHP zwiększyły liczbę i szczegółowość prowadzonych kontroli robót – w 2018 r. aż 154 razy zatrzymano roboty w LW Bogdanka SA.

LW Bogdanka SA, w zgodzie z obowiązującym prawem, zapewnia m.in. obecność na terenie zakładu pracy odpowiednio przeszkolonych służb. Jest to ok. 815 sanitariuszy. W ramach szkoleń okresowych (rocznych) lekarze zapoznają załogę z zasadami udzielania pierwszej pomocy. W 5 zakupionych defibrylatorach AED po otwarciu pokrywy, nadawane są w języku polskim komunikaty, jak należy postępować. Kiedy pojawia się potrzeba, użyć ich może każdy pracownik niezależnie od przeszkolenia z jego obsługi. Na terenie kopalni rozlokowano też telekardiografy, służące do samodzielnego zapisu pomiaru pracy serca.

Przez całą dobę na terenie kopalni obecny jest lekarz. Z uwagi na konieczność zapewnienia możliwie najszybszej i najlepszej

pomocy szpitalnej, na przestrzeni ostatnich lat LW Bogdanka SA wielokrotnie wspomogła finansowo przy doposażeniu, najbliższego jej, Powiatowego Szpitala w Łęcznej, w nowoczesny sprzęt. Jednostka ta, poniekąd m.in. dzięki wsparciu Spółki, dysponuje dziś jednym z najlepszych centrów leczenia oparzeń w Polsce. Stanowi to dodatkowe zabezpieczenie w sytuacji poważnego wypadku na terenie kopalni.

W 2018 r. w LW Bogdanka SA zrealizowano dwuetapowy projekt „Program poprawy bezpieczeństwa pracy”, który miał również przełożenie na pozostałe podmioty wykonujące roboty na terenie kopalni.

Interdyscyplinarny zespół projektowy zrealizował szereg inicjatyw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, profilaktyki i ochrony zdrowia, których głównym celem było upowszechnianie wiedzy z tematu oraz zachęcanie do przyjmowania proaktywnej postawy, w odpowiedzi na potrzebę zapewnienia najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracy.

Głównymi zadaniami w projekcie były:

- ◇ **Tydzień bezpieczeństwa**
W ramach promocji oraz propagowania BHP w LW Bogdanka S.A., Dział BHP i Sekcja CSR zorganizowały w dniach 01 – 05 października „Tydzień Bezpieczeństwa”. W trakcie tych dni odbyły się prezentacje sprzętu i środków ochrony osobistej, konsultacje z producentami tego sprzętu, a także pokazy i symulacje zdarzeń wypadkowych oraz stosowania różnego rodzaju sprzętu i środków ochronnych. Program wydarzenia rozszerzono o bezpieczeństwo na drodze oraz warsztaty z zakresu pierwszej pomocy.

- ◇ **Mamo, tato – pracuj bezpiecznie!**

Ogłoszony w ramach „Tygodnia Bezpieczeństwa” konkurs rysunkowy dla dzieci pracowników LWB pt. „Tato, mamo - pracuj bezpiecznie!” miał na celu popularyzację tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy wśród pracowników LWB oraz ich rodzin, a także podniesienie poczucia odpowiedzialności za bezpieczeństwo własne oraz współpracowników w kopalni. Konkurs miał zwrócić uwagę pracowników na zasady bezpiecznej i higienicznej pracy, które w dużym stopniu pozwalają uniknąć zdarzeń wypadkowych w pracy, a także w drodze do i z niej.

W Konkursie udział wzięło 57 uczestników, zaś prace oceniane były w trzech kategoriach wiekowych: przedszkole, klasy 1-3 SP, kl. 4-8 SP oraz gimnazjum. Obok niespodzianek związanych z pomysłami na realizację prac oraz niezwykle wysokim poziomem artystycznym, organizatorów spotkało wiele innych zaskoczeń: na przykład wiek najmłodszego uczestnika konkursu, który miał zaledwie 3 latka! Młodzi uczestnicy i uczestniczki, na spotkaniu z Z-cą Prezesa Zarządu p. Adamem Partyką, otrzymali nagrody oraz poznali bliżej pracę swoich rodziców. Dodatkowo,

ich starsi koledzy i koleżanki ze Szkoły Mistrzostwa Sportowego Górnika Łączna odegrali krótkie przedstawienie dotyczące bezpieczeństwa podczas ferii zimowych.

◇ **Strefa Bezpieczeństwa na Festynie Rodzinnym w Łącznej**
W partnerstwie ze Stowarzyszeniem Bezpieczna Lubelszczyzna przygotowaliśmy Strefę Bezpieczeństwa, w której motywem przewodnim było bezpieczeństwo na drodze, a w niej: strefę koncentracji [trenażer czasu reakcji BATAK, alkoogole] i strefę wypadku [symulator dachowania i zderzenia]. Dodatkowo uczestnicy zobaczyli pokaz Krav-Magi, pełen ekwipunek Gwardzistów Wsparcia Bezpieczeństwa Obywatelskiego, a najmłodszy zwiedzili radiowóz Komendy Powiatowej Policji w Łącznej oraz otrzymali elementy odbłaskowe. Wszystko po to, by zwiększyć świadomość pracowników i ich rodzin, co do czynników, które wpływają na dekoncentrację oraz stwarzają niebezpieczeństwo dla wszystkich uczestników ruchu drogowego.

◇ **Program „Pracujmy bezpiecznie!”** – skrzynka inicjatyw pracowniczych
Od stycznia 2018 r. funkcjonuje w Spółce Program „Pracujmy bezpiecznie!” skierowany do Załogi LW Bogdanka, którego głównym założeniem jest umożliwienie pracownikom zgłaszania własnych sugestii i pomysłów na usprawnienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Co ważne, pomysły nie muszą być wynalazcze i mogą dotyczyć różnych aspektów pracy kopalni. Aby zgłosić pomysł należy wypełnić ujednolicony formularz, a następnie wrzucić do specjalnej skrzynki lub wysłać mailem. Wnioski ocenia komisja w zmiennym składzie, powoływana na podstawie klucza merytorycznego przez Z-cę Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych. Każdy pracownik otrzymuje informację zwrotną – w przypadku pozytywnej oceny sugestii przekazana jest do wdrożenia odpowiedniemu kierownikowi lub dyrektorowi pionu. Uczestnictwo w Programie to najprostsza droga do podzielenia się swoimi pomysłami w oparciu o doświadczenie nabyte podczas pracy w Kopalni. Aktywne uczestnictwo w projekcie pozwala osiągnąć nadrzędny cel, jakim jest usprawnienie pracy i zapewnienie najwyższego poziomu bezpieczeństwa dla Załogi. W 2018 r. wpłynęło 59 inicjatyw, z których wdrożono aż 20.

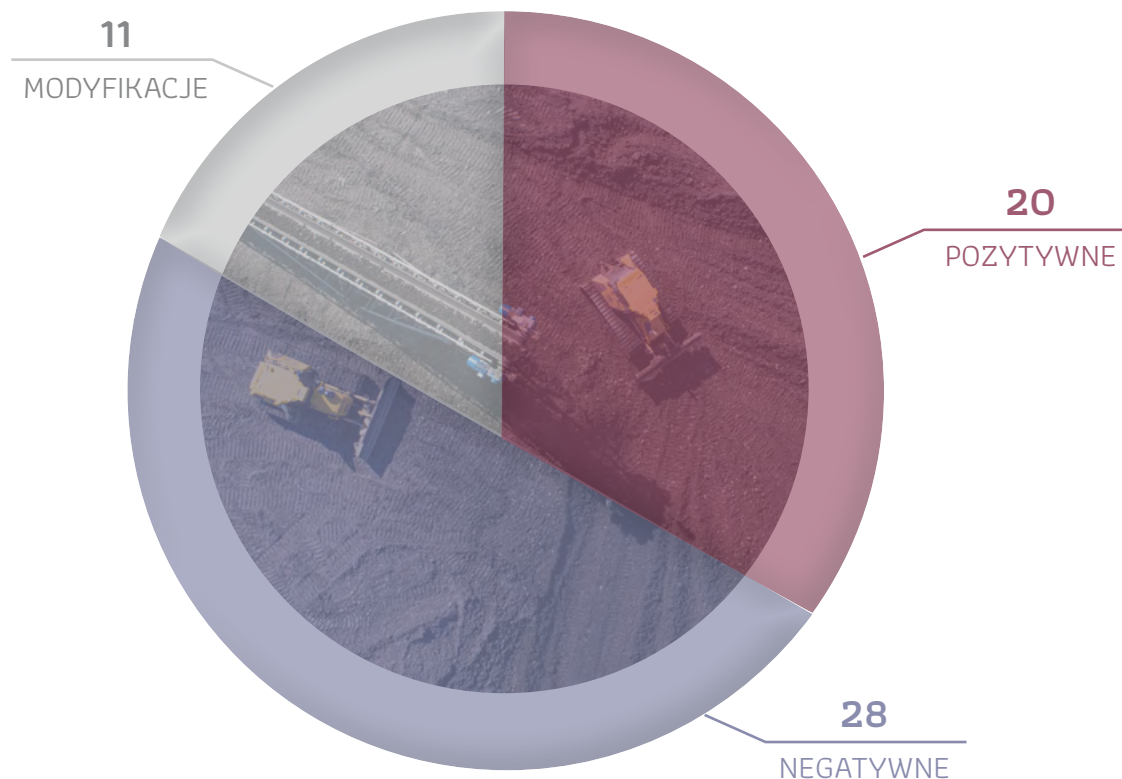
Przykładowe prace nadesłane w konkursie „Mamo, tato- pracuj bezpiecznie!”



Tematyka inicjatyw pracowniczych dotyczyła:

- ◇ Dół ————— 34%
- ◇ Szyb ————— 10%
- ◇ Kolej ————— 7%
- ◇ Cała Spółka — 10%
- ◇ ZPMW ————— 26%
- ◇ Powierzchnia — 10%
- ◇ Administracja — 3%

PRACUJMY BEZPIECZNIEJ- DANE LICZBOWE ZA 2018 R.



◇ **„Niezbędnik BHP”**

Ta rozdystrybuowana wśród całej Załogi LWB oraz pracowników wszystkich firm podwykonawczych publikacja jest zbiorem podstawowych zasad dot. bezpieczeństwa, obowiązujących na terenie kopalni, a wynikających z przepisów prawa oraz wewnętrznych regulaminów. Zawiera informacje nt. zagrożenia pożarowego, prawidłowej wentylacji i zagrożeń gazowych, instrukcji związanych z transportem, czy prac szczególnie niebezpiecznych. W 2018 r. Materiał uzupełniono o podstawową instrukcję pierwszej pomocy przedmedycznej.

◇ **Konkurs wiedzy w dziedzinie BHP**

Reorganizacja polegała na podziale uczestników Konkursu na 4 grupy związane ze stanowiskami wykonywanymi w Spółce, a także wykorzystaniu platformy e-learningowej do przygotowania się oraz przeprowadzenia obydwu etapów Konkursu. Konkurs cieszył się dużym powodzeniem, w szranki stanęło 195 osób.

◇ **System odstuchu komunikatów BHP**

Informacja telefoniczna pozwala pracownikom uzyskać kompleksową informację na temat wypadków, z wykorzystaniem linii łączności. Aż 8 pracowników w tym samym czasie może odstuchiwać informację.

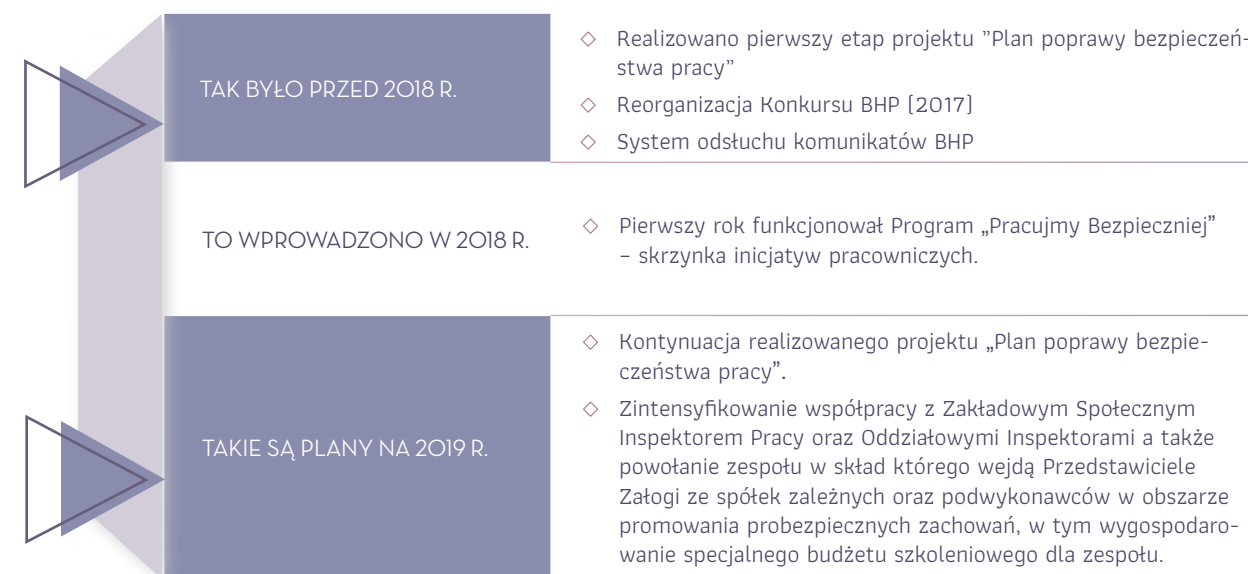
◇ **Program profilaktyki boreliozy dla Pracowników LWB, podwykonawców oraz ich rodzin.**

Od września do grudnia 2018 r. w partnerstwie z Centrum Medycznym „VITA” w Urszulinie w Spółce realizowano cykl działań z zakresu wczesnego wykrywania boreliozy w ramach projektu „Program badań przesiewowych ukierunkowanych na wczesne wykrywanie zakażeń wywołujących boreliozę”. Do uczestnictwa zaprosiliśmy pracowników LWB wraz z rodzinami, a także osoby zatrudnione w Spółkach zależnych i firmach zewnętrznych wykonujących pracę w Kopalni.

Przeprowadzono dwa rodzaje działań:

1. Spotkanie edukacyjno-informacyjne w Bogdance 28 września 2018 r.
2. Badania dla ponad 400 pracowników Kopalni [LW Bogdanka, spółki zależne, podwykonawcy] oraz rodzin [listopad, grudzień 2018].

Efektom realizacji Programu prozdrowotnego było zwiększenie świadomości nt. profilaktyki chorób odkleszczowych wśród pracowników i ich rodzin. Ponadto, uczestnictwo w projekcie pozwoliło na wykrycie kilkudziesięciu zakażeń chorobami odkleszczowymi, co pozwoli na podjęcie skutecznego dalszego leczenia.



PODWYKONAWCY

[GRI 414-2] Wszyscy pracownicy podwykonawców, którzy mają pracować bezpośrednio przy wydobyciu lub przeróbce mechanicznej węgla, obligatoryjnie przechodzą szkolenie z zakresu zagrożeń i przeciwdziałania wypadkom. To obowiązkowe szkolenie ma na celu zapoznanie zatrudnionych w podmiotach trzecich z procedurami obowiązującymi w LW Bogdanka SA, od których bezpośrednio zależy bezpieczeństwo na jej terenie. Wybrani podwykonawcy, poza szkoleniami, o których mowa powyżej, zamawiają w LW Bogdanka SA inne szkolenia BHP oraz szkolenia zawodowe. Dzięki temu ich pracownicy kształcą się w sposób spójny i kompleksowy. Szkolenia, zgodnie z programem, prowadzą odpowiednie osoby dozoru pracujące w ruchu, co zapewnia wysoką wartość merytoryczną i aktualność przekazywanych informacji.

Prace podwykonawców są monitorowane przez kierownictwo i osoby dozoru, a także służby BHP LW Bogdanka SA. W zakładzie

utworzono komórkę organizacyjną do współpracy z podmiotami zewnętrznymi. Sześciu pracowników, w randze osób dozoru wyższego, codziennie kontroluje prowadzenie robót przez podwykonawców. Również służba BHP kopalni ma obowiązek kontrolowania stanowisk pracy pracowników podmiotów trzecich. Kierownictwo, dozór i pracownicy służby BHP łącznie zatrzymali w 2016 r. – 120, w 2017 r. – 142 razy, w 2018 r. – 151 razy. Mogły one zostać wznowione dopiero po usunięciu zaobserwowanych nieprawidłowości. Niemniej, liczba rejestrowanych u podwykonawców nieprawidłowości, podobnie jak i zbyt wysoka wypadkowość wśród ich pracowników, świadczą o niewystarczającej wadze przykładanej przez podmioty zewnętrzne do kwestii bezpieczeństwa. Stanowi to poważne wyzwanie dla osób odpowiedzialnych za BHP w LW Bogdanka SA i jest bardzo rygorystycznie piętowane

PREWENCJA I ROLA TECHNOLOGII

Jak już sygnalizowano wcześniej, kluczowe znacznie dla poprawy poziomu bezpieczeństwa w górnictwie ma rozwijająca się technologia. Do trwałego wyeliminowania lub ograniczenia wypadków przyczynia się redefiniowanie poszczególnych procesów, w tym zwłaszcza ich automatyzacja i mechanizacja. Dobrym przykładem może być tu wykorzystanie maszyn w procesie likwidacji chodników, wyciągania obudów oraz zabezpieczania stropu pokładu węgla na wnękach ścianowych. Stosowanie przez LW Bogdanka SA nowoczesnych maszyn i urządzeń dołowych, obok zwiększenia wydajności, pozwala na wycofanie ludzi z najbardziej niebezpiecznych miejsc. Równie ważne, tak ze względu na ograniczanie zagrożenia wybuchem, jak i występowania pylicy, są zraszacze, które ograniczają pylenie. Z kolei dzięki centralnej klimatyzacji warunki pracy mogą być bardziej komfortowe i przyczynić się do ograniczenia zmęczenia, tym samym zapobiegając niezachowaniu wystarczającej uwagi i w konsekwencji wypadkom. Przekłada się to również na wyniki ekonomiczne, ponieważ praca w mikroklimacie gorącym musi być skracana. Prewencja to również środki ochrony osobistej, choćby nowoczesne, zintegrowane z hełmem nauszniaki, czy maski przeciwpyłowe dostępne w nieograniczonych ilościach dla pracowników zjeżdżających do pracy pod ziemię (maski o klasie ochrony P1 i P2 są ogólnodostępne dla wszystkich osób zjeżdżających na dół). Pracownicy podwykonawców korzystają z ogólnie dostępnych masek na równi z pracownikami zakładu. To ich powszechne wykorzystanie, a nie tylko niższa niż w kopalniach śląskich zawartość krzemu w eksploatowanych w Bogdance złożach węgla, skutkuje rzadkim występowaniem pylicy wśród zatrudnionych.

Centralna klimatyzacja w polu Bogdanka

Od lata 2016 r. działa centralna klimatyzacja w Polu Bogdanka, której zadaniem jest schładzanie powietrza w wyrobiskach dołowych w Polu Bogdanka, przy pomocy wyprodukowanej na powierzchni wody o temperaturze do 2°C, czyli tzw. wody lodowej. Jest ona doprowadzana pod ziemię rurociągami poprzez zespół specjalistycznych reduktorów i pomp do wysoko wydajnych chłodziń, przy pomocy których następuje schładzanie powietrza w rejonach eksploatacji. Obecnie w Polu Bogdanka zabudowano 5 zestawów chłodzących o łącznej mocy chłodniczej 1,3 MW. Zainstalowane urządzenia pozwalają na produkcję 6 MW chłodu.

Bezprzewodowy system komunikacji w LW Bogdanka

W jednym z oddziałów wydobywczych pracownicy przez cztery tygodnie oceniali funkcjonalność systemu łączności bezprzewodowej. W urządzenia komunikacyjne wyposażono przodowego ściany, kombajnistów, sekcyjnych, przodowych wnęki górnej i dolnej oraz obsługę przenośników zgrzebtowego podścianowego oraz taśmowego.

„ ROZWAŻAMY RÓŻNE OPCJE DALSZEGO USPRAWNIANIA PRACY W BOGDANCE, OBECNIE ANALIZUJEMY MOŻLIWOŚĆ WPROWADZENIA POD ZIEMIĄ KOMUNIKACJI BEZPRZEWODOWEJ, KTÓRA DOTĄD NIE BYŁA STOSOWANA W ŻADNEJ KOPALNI W POLSCE. CHOĆ WIDZIMY KONIECZNOŚĆ POPRAWY NIEKTÓRYCH ELEMENTÓW TESTOWANEGO SYSTEMU, PRZEPROWADZONE PRÓBY I TESTY POTWIERDZIŁY, ŻE WPROWADZENIE BEZPRZEWODOWEJ KOMUNIKACJI I TRANSMISJI DANYCH TAKŻE POD ZIEMIĄ MOŻE ZNACZĄCO USPRAWNIĆ PRACĘ – TAK JAK

SWEGO CZASU TAKIE ROZWIĄZANIA ZMIENIŁY SPOSÓB FUNKCJONOWANIA ŻYCIA KOPALNI NA POWIERZCHNI. BARDZO WAŻNY JEST TEŻ ELEMENT BEZPIECZEŃSTWA. EKSPLOATUJEMY CORAZ TRUDNIEJSZE POKŁADY. DOSTĘP DO KOMUNIKACJI MOBILNEJ MOŻE ZMINIMALIZOWAĆ RYZYKO W CODZIENNEJ PRACY GÓRNIKÓW – POWIEDZIAŁ ARTUR WASIL, PREZES ZARZĄDU LW BOGDANKA. ”

Obecnie pracownicy pod ziemią porozumiewają się na odległość za pomocą gestów i znaków nadawanych lampami. Stosowana jest także stacjonarna sieć telefoniczna, ale nie zapewnia ona płynnej komunikacji, jest ograniczona przez liczbę telefonów i ich lokalizację. Tymczasem nieskrępowana możliwość porozumiewania się osób wyposażonych w system łączności bezprzewodowej eliminowałaby postoje, umożliwiała koordynację prac, a także bezpieczne wycofanie załogi z danego obszaru, np. ze skrzyżowań przyścianowych, gdy wymaga tego sytuacja. Oznacza to większą efektywność, oszczędność czasu i przede wszystkim większe bezpieczeństwo pracy pod ziemią.

System testowany w Bogdance jest rozwiązaniem przeznaczonym do pracy w podziemnych zakładach górniczych, w tym zagrożonych wybuchem metanu czy pyłu węglowego. Twórcy systemu zaprogramowali elektronikę i stworzyli oprogramowanie, które obsługuje ruch audio w sieci rozproszonej.

Łączność odbywa się w dwóch kierunkach, jak w telefonii komórkowej. System tworzą komunikatory osobiste (radiotelefony umieszczone na hełmie górniczym w formie słuchawek), repeatery (przełączniki rozmieszczone w wyrobiskach, retransmitujące sygnały radiowe tworzące bezprzewodową sieć szkieletową), baza M1 (centrala zarządzania komunikacją w sieci) oraz mediakonwertery (elementy aktywne sieci światłowodowej; za pośrednictwem mediakonwerterów repeatery opcjonalnie mogą być łączone światłowodem). System redukcji zakłóceń zapewnia dobrą jakość dźwięku.

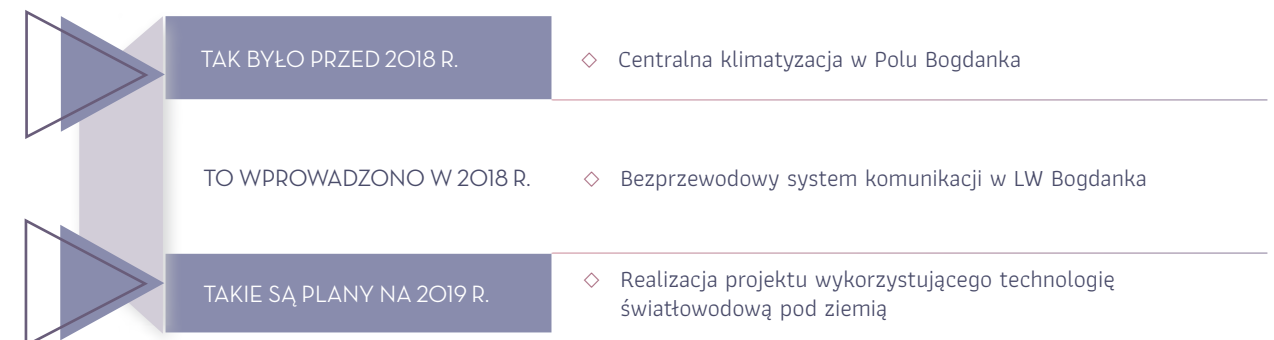
System wyposażony jest dodatkowo w dedykowaną aplikację umożliwiającą obserwowanie kierunku przemieszczania się górników czy ratowników w wyrobisku, komunikację głosową z nimi oraz ich lokalizację.

Po okresie testów, które miały miejsce na przetomie lat 2015/2016 na polu Stefanów, zdecydowano się na zakup automatów przeznaczonych do wydawania środków ochrony indywidualnej. Automaty zostały zintegrowane z systemami informatycznymi Spółki. W efekcie użytkownicy, logując się za pomocą karty identyfikacyjnej, uzyskują dostęp do artykułów, które zostały dla nich zdefiniowane. W zależności od nadanych uprawnień, możliwe jest pobieranie tylko wskazanych przez służbę BHP środków ochrony. Na koniec miesiąca następuje samoczynne rozliczenie kosztów na poszczególne oddziały. W ciągu roku do automatów wprowadzono kolejne produkty. Automatyczny system dystrybucji gwarantuje pełen nadzór nad środkami ochrony: zapewnia ich pełną i nieograniczoną dostępność, jednocześnie ograniczając marnotrawstwo i potencjalne nadużycia.

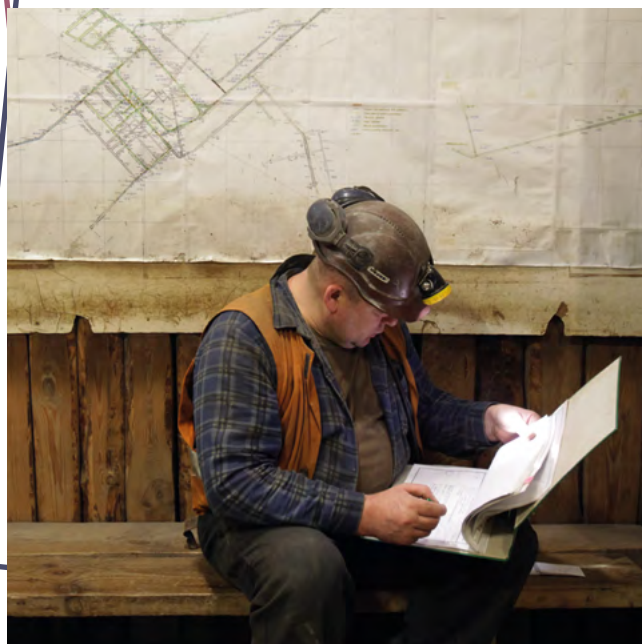
Komisja BHP

[GRI 403-1] Gremium tworzone na podstawie wymogów Kodeksu Pracy, odpowiedzialne za rozpatrywanie spraw związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem i higieną pracy. W jej skład wchodzi przedstawiciel BHP, lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, przedstawiciel Związków Zawodowych oraz Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy.

Posiedzenia Komisji BHP odbywają się raz na kwartał, zgodnie z uprzednio ustalonym porządkiem obrad. Poruszane zagadnienia, zgodnie z KP, to m.in. przegląd warunków pracy wraz z oceną stanu bezpieczeństwa w Spółce, opiniowanie podejmowanych działań profilaktycznych i ograniczających wypadkowość oraz formułowanie swoich wniosków dotyczących poprawy warunków pracy. To Komisja omawia dobór środków ochrony czy sprzętu przeznaczonych dla pracowników, angażując się tym samym w bieżącą działalność z zakresu BHP.



KAPITAŁ INTELEKTUALNY



Współczesne górnictwo pełnymi garściami czerpie z osiągnięć najnowszej techniki. A także samo dostarcza wielu ciekawych rozwiązań. Robi to zarówno w celach biznesowych, jak i z uwagi na rosnący poziom świadomości własnej odpowiedzialności społecznej. Górnictwo, zwłaszcza w Bogdance, która jest liderem w swojej branży, to ciągłe poszukiwanie nowych rozwiązań, które pozwolą działać jeszcze sprawniej, jeszcze efektywniej i jeszcze bezpieczniej. Dział Badań i Wdrożeń analizuje możliwości wdrożeń innowacyjnych rozwiązań i współpracuje w tym zakresie zarówno z innymi firmami (B2B), jak też ze światem nauki (B2U). Najściślej współpracę realizuje z Działami będącymi odbiorcami rozwiązań poprzez ich implementację. To również zakład mechanicznej przeróbki węgla i laboratoria, analizujące podstawowe parametry produkowanego paliwa pod kątem poziomu zawartości siarki, zawartość popiołu, włączając najdrobniejsze jego frakcje, jak również spiekalność i zawartość części lotnych. W efekcie górnictwo węgla kamiennego jest nie tylko branżą rozwojową i potencjalnie wysoce innowacyjną, ale również branżą, która na co dzień jest w stanie dostarczać produkt o ściśle określonych parametrach, dostosowanych do instalacji spalania odbiorców przemysłowych. W efekcie pozwala to nie tylko spalać paliwo wydajnie, ale też skutecznie kontrolować emisję do atmosfery substancji innych niż dwutlenek węgla (np. tlenki siarki, pyły).

LW Bogdanka SA, jak już wielokrotnie wspomniano, działa w oparciu o Zintegrowany System Zarządzania. Trudno byłoby mówić o prawdziwym zarządzaniu procesowym bez nastawienia

organizacji na proces ciągłego doskonalenia, które zgodnie z logiką tego typu rozwiązań muszą być wręcz zaszczerpane w kulturze organizacyjnej. To proces uczenia się, znajdowania rozwiązań, które pomagają coraz efektywniej stawiać czoła wyzwaniom, jakie wiążą się na przykład z efektywnym i optymalnym wydobyciem węgla z cienkich pokładów, uznawanym wcześniej przez wielu graczy branży za nieuzasadnione ekonomicznie. Wobec takiej oceny, tego typu cienkie pokłady były pozostawiane i często bezpowrotnie tracone, co prowadziło do marnotrawienia i tak ograniczonych oraz wyczerpywalnych zasobów naturalnych. LW Bogdanka SA od kilku już lat udowadnia, że wydobycie takie jest nie tylko możliwe, ale i zyskowne.

LW Bogdanka SA regularnie prowadzi różnorodne szkolenia dla swoich pracowników. W 2018 uruchomiła specjalny program „Akademia sztygara” skierowany do sztygarów zmianowych pod kątem rozwoju kompetencji z zakresu zarządzania zespołem. Prowadzone są studia podyplomowe dla Naszych pracowników tj. „Bezpieczeństwa i Higieny Pracy”, „Aerologii Górniczej”. Program studiów został przygotowany z uwzględnieniem specyfiki Naszego zakładu górniczego. Prowadzone są również studia podyplomowe „Zarządzanie Wartością Przedsiębiorstwa Górniczego” dedykowane Naszej kadrze zarządzającej. Studia te prowadzone są przez Akademię Górniczo-Hutniczą im. Stanisława Staszica w Krakowie a wykładowcami nie tylko nauczyciele akademicy ale największej klasy praktycy.

INNOWACJE TECHNOLOGICZNE

Bycie liderem na skalę światową może oznaczać brak wzorców do naśladowania. Wówczas nowych rozwiązań trzeba poszukiwać na własną rękę, czego efektem jest duży nacisk na badania i rozwój (R&D). Kluczowe projekty innowacyjne już kilka lat temu zostały w strategii rozwoju LW Bogdanka SA ujęte w ramy **Kopalni Inteligentnych Rozwiązań**. To koncepcje i konkretne działania podejmowane w celu budowy systemu informatycznego, integrującego dotychczasowe rozwiązania dyspozytorskie zakładu górniczego z funkcjonującymi w kopalni systemami informatycznymi, wspierającymi zarządzanie podstawowymi obiektami infrastruktury dołowej. Tworzą one fundament rozwiązania wspomagającego system podejmowania decyzji w zakresie prowadzenia działalności produkcyjnej z wykorzystaniem rozwiązań informatycznych i monitoringu produkcji. Systemy działające w tym zakresie pozwalają na tworzenie przestrzennych jakościowo-ilościowych modeli złoża, harmonogramowanie i tworzenie na ich bazie Planów Techniczno-Ekonomicznych. Kolejnym aspektem w tym zakresie jest zbieranie informacji z zakresu uzyskiwanych wyników produkcyjnych i przekładania ich na sferę finansowo-kosztową. Monitorowane są w czasie rzeczywistym maszyny, a dane z nich zebrane archiwizowane. Wprowadzono również Słownik Awarii dla rejestracji zdarzeń górniczych. Połączenie tych elementów pozwoliło na stworzenie modelu monitoringu procesu technologicznego jeszcze nie w pełni funkcjonalnego. Kolejne elementy tej układanki będą wprowadzane i integrowane dla stworzenia infrastruktury w pełni pozwalającej na monitoring procesów technologicznych wykorzystywanych w LW „Bogdanka”. Jeden z elementów układanki został zaimplementowany i wykorzystywany jest do monitoringu i predykcji pracy

napędu przenośnika taśmowego w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla. W następnej kolejności zostaną zaimplementowane systemy do napędów przenośników dołowych oraz zostanie podjęta próba integracji między sobą pracujących już systemów monitoringu maszyn.

Innowacje, jak już wspomniano, wymagają odpowiedniej kultury organizacji, która im sprzyja. W Bogdance, dzięki zastosowanym rozwiązaniom, w tym współpracy z Kancelarią Patentową jest zapewniona przestrzeń, w której pracownicy mogą uzyskać prawne i techniczne wsparcie dla swoich projektów wynalazczych.

Zasadniczym celem wynalazczości w Bogdance jest nieustanne poszukiwanie rozwiązań skuteczniejszych, trwalszych i tańszych od już użytkowanych. Równie istotne jest, by wypracowane rozwiązania miały pozytywny wpływ na warunki pracy górników, poprawiały bezpieczeństwo czy higienę pracy. Wszelkie ulepszenia, zarówno te najprostsze, jak i obejmujące zasięgiem całe maszyny i urządzenia górnicze - są szczegółowo analizowane pod kątem korzyści, które mogą przynieść Spółce. W Spółce funkcjonuje **Regulamin postępowania z projektami wynalazczymi**, który pozwala twórcom projektów na zgłaszanie swoich usprawnień do pracodawcy, co po wnikliwej analizie sposobu działania, możliwości zastosowania, a także innych potencjalnych korzyści dla Spółki - skutkuje przyjęciem rozwiązania do stosowania w kopalni, a co za tym idzie - wynagrodzeniem dla twórcy. Sposób konstrukcji Regulaminu zachęca pracowników na różnych szczeblach zatrudnienia do poszukiwania nowych, sprawniejszych metod pracy - co przekłada się na korzyść

zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Spółka dla realizacji projektów wynalazczych zapewnia pracownikom wsparcie zarówno techniczne jak i prawne. Każdy z projektów wynalazczych, przyjętych do realizacji jest faktycznie stosowany w lubelskiej kopalni. Część z tych projektów, oprócz zasadniczej przydatności w Kopalni, posiada cechy, umożliwiające ochronę patentową. W ciągu ostatnich 20 lat Spółka weszła ponad 60 postępowań o udzielenie praw wyłącznych przed Urzędem Patentowym RP, które w znacznej mierze skutkowały przyznaniem patentów na wynalazki lub praw ochronnych na wzory użytkowe. Dodatkowo, Spółka uzyskała 24 prawa ochronne na znaki towarowe, z których 20 jest w mocy. Prawami ochronnymi na znaki towarowe chronione są przede wszystkim wszystkie elementy nazwy przedsiębiorstwa - Lubelski Węgiel Bogdanka SA. Szczególnym przykładem znaku towarowego, chronionego na rzecz Bogdanki jest hasło „Kopalnia inteligentnych rozwiązań”, któremu Urząd Patentowy RP nadał numer prawa ochronnego R.282148.

Ciekawym, innowacyjnym podejściem do bezpieczeństwa pracy jest uruchomiony program „Pracujmy bezpiecznie”, w ramach którego pracownicy mogą zgłaszać swoje pomysły na bezpieczniejsze miejsce pracy, co często jest równoznaczne z wypracowywaniem nowych rozwiązań.

Zespół LW Bogdanka SA może pochwalić się przykładowo wypracowaniem, wspólnie z czołowym światowym dostawcą maszyn górniczych, firmą Caterpillar, unikalnych rozwiązań, które przyczyniły się do udoskonalenia efektywności techniki strugowej. Mówiąc o Kopalni Inteligentnych Rozwiązań, należy wspomnieć też o wdrożeniach: urządzenia Skorpion, służącego do lokowania kamienia w likwidowanych wyrobiskach korytarzowych, przemienników częstotliwości w kompleksach produkcyjnych, ciągników manewrowych w przodkach wydobywczych w tym elektrycznych, urządzenia przekładowego napędu przenośnika ścianowego (UPN), zespołu odkładni ładużącej w ścianie wydobywczej wyposażonej w podawarkę skały płonnej z pobierki spągu, urządzenia do zwijania i rozwijania taśmy w taśmociągach, kotłski przenośnika ścianowego. To również mechanizacja, dzięki wykorzystaniu urządzeń Panda, Mamut w technologii likwidacji chodników i odzyskiwania obudów. Obecnie przewidziane do realizacji są ważne projekty: związane z wdrożeniem samodzielnej obudowy kotwowej z wykorzystaniem kombajnu typu BolterMiner, wykonaniem kanału likwidacyjnego w samodzielnej obudowie z wykorzystaniem urządzenia FaceBolter. Obydwa, docelowo powinny wymiennie przyczynić się do zwiększenia efektywności eksploatacji.

Jak zostało to wcześniej powiedziane, część wykorzystywanych, opracowanych przez Spółkę i wdrożonych rozwiązań, jest lub była chroniona patentami. Szczególną formą działalności jest współpraca przy powstawaniu nowych rozwiązań technicznych i uzyskanie w jej wyniku wspólne prawa wyłączne (udzielane przez Urząd Patentowy RP) na rzecz kilku współuprawnionych. Tak jest np. w przypadku lubelskiej spółki SIGMA S.A., która jest wyłącznie odpowiedzialna za Skorpiona, Pandę, Mamuta oraz jedną z kotysek. Sigma S.A. wraz z LW Bogdanka SA (łącznie) opracowała UPN - odkładnię ładużącą oraz modułową podporę wnek ścianowych. Staraniem i pomysłem inżynierów LW Bogdanka SA samodzielnie przygotowano projekt i wdrożono do stosowania inną kotyskę. Wszystkie te rozwiązania zostały objęte ochroną patentową. Urządzenia Mamut powstało na bazie obserwacji pracy urządzenia Panda w zmieniających się warunkach geologiczno-górniczych. Głównymi pomysłodawcami konstrukcji i działania Mamuta byli inżynierowie LW Bogdanka SA. Drugim przykładem ewolucji jest odkładnia urobku zmodernizowana i wyposażona w podawarkę skały płonnej pochodzącej z pobierki spągu

Ciekawym, innowacyjnym podejściem do bezpieczeństwa pracy jest uruchomiony program „Pracujmy bezpiecznie”, w ramach którego pracownicy mogą zgłaszać swoje pomysły na bezpieczniejsze miejsce pracy, co często jest równoznaczne z wypracowywaniem nowych rozwiązań.

Zespół LW Bogdanka SA może pochwalić się przykładowo wypracowaniem, wspólnie z czołowym światowym dostawcą maszyn górniczych, firmą Caterpillar, unikalnych rozwiązań, które przyczyniły się do udoskonalenia efektywności techniki strugowej. Mówiąc o Kopalni Inteligentnych Rozwiązań, należy wspomnieć też o wdrożeniach: urządzenia Skorpion, służącego do lokowania kamienia w likwidowanych wyrobiskach korytarzowych, przemienników częstotliwości w kompleksach produkcyjnych, ciągników manewrowych w przodkach wydobywczych, urządzenia przekładowego napędu przenośnika ścianowego (UPN), odkładni ładużącej w ścianie wydobywczej, urządzenia do zwijania i rozwijania taśmy w taśmociągach, kotłski przenośnika ścianowego. To również mechanizacja, dzięki wykorzystaniu urządzeń Panda, procesu likwidacji chodników i odzyskiwania obudów. Obecnie przewidziane do realizacji są dwa ważne projekty: związane z próbami wykonania wyrobisk o przekroju prostokątnym w obudowie kotwowej oraz z wysokowydajnym kompleksem drążenia wyrobisk. Obydwa, docelowo powinny wymiennie przyczynić się do zwiększenia efektywności eksploatacji.

Jak zostało to wcześniej powiedziane, część wykorzystywanych, opracowanych przez Spółkę i wdrożonych rozwiązań, jest lub była chroniona patentami. Szczególną formą działalności jest współpraca przy powstawaniu nowych rozwiązań technicznych i uzyskanie w jej wyniku wspólne prawa wyłączne (udzielane przez Urząd Patentowy RP) na rzecz kilku współuprawnionych. Tak jest np. w przypadku lubelskiej spółki SIGMA S.A., która jest wyłącznie odpowiedzialna za Skorpiona i Pandę oraz jedną z kotysek. Sigma S.A. wraz z LW Bogdanka SA (łącznie) opracowała UPN - odkładnię ładużącą oraz modułową podporę wnek ścianowych. Staraniem i pomysłem inżynierów LW Bogdanka SA samodzielnie przygotowano projekt i wdrożono do stosowania inną kotyskę. Wszystkie te rozwiązania zostały objęte ochroną patentową.

WSPÓŁPRACA ZE ŚWIATEM NAUKI

Od wielu lat kopalnia dążyła do budowania partnerstw ze światem nauki [B2U], w tym z najbardziej renomowanymi jednostkami akademickimi w Polsce, m.in. z Akademią Górniczo-Hutniczą i Politechniką Śląską, czy Polską Akademią Nauk oraz instytutem badawczym GIG. Lokalnie, Spółka podjęła współpracę, z Uniwersytetem Marii Curie-Skłodowskiej, Katolickim Uniwersytetem Lubelskim, Politechniką Lubelską, Uniwersytetem Przyrodniczym i Uniwersytetem Medycznym. Współpraca na płaszczyźnie badawczo-naukowej to również uczestnictwo w zakończonym już, ale ważnym z punktu widzenia niezależności energetycznej polskiej gospodarki, projekcie naziemnego i podziemnego zgazowania węgla. Wraz z partnerami z całej Europy w ramach Funduszu Węgla i Stali LW Bogdanka SA uzyskała dofinansowanie na realizację projektu o akronimie SUMAD „Sustainable Use of Mining Waste Dumps”. Projekt dotyczy badań w zakresie określenia możliwości zagospodarowania hałd pogórniczych, przy uwzględnieniu aspektów geotechnicznych, zrównoważonego rozwoju, środowiskowych i socjoekonomicznych. Jednym z efektów końcowych realizacji projektu będzie opracowanie planu zagospodarowania wybranych hałd pogórniczych ze szczególnym uwzględnieniem możliwości ich wykorzystania jako lokalizacji instalacji odnawialnych źródeł energii (np. pompy ciepła, farmy fotowoltaiczne). Konsorcjantami razem z LW Bogdanka SA są: Subterra Inżynieria S.L., University

of Exeter, University of Warwick, DMT GmbH & CO.KG, Główny Instytut Górniczo-Hutniczy, Centre for Research and Technology Hellas, VUHU Most., DTEK Energy Limited Liability Company, Poltegor-Institut Institute of Opencast Mining. Wprowadzanie innowacji to także dzielenie się wiedzą - własne publikacje naukowe w czasopiśmie i udział w konferencjach naukowych. Warto wspomnieć np. o tym, że praktycznie co roku jeden z numerów „Wiadomości Górniczych”, miesięcznika naukowo-technicznego poruszającego problematykę techniki, ekonomiki i organizacji w górnictwie, poświęcony był analizie rozwiązań wypracowanych w LW Bogdanka SA. Innym tytułem, z którym współpracuje Spółka jest „Inżynieria Górnicza”.

Poruszane w ww. wydawnictwach, na pozór błahe dla laika zagadnienia, są interesujące z akademickiego i technicznego punktu widzenia, ale również to cenna wiedza dla innych graczy rynkowych ze względu na biznesowe korzyści, jakie dzięki nim, np. w obszarze efektywności, osiąga LW Bogdanka SA.

Wyjątkowym przykładem dzielenia się wiedzą i planami na przyszłość, a także budowania platformy do współpracy podmiotów z różnych sektorów skupionych wokół górnictwa i energetyki była katowicka konferencja PreCOP_24, w której przebieg Spółka zaangażowała się merytorycznie.



Źródło: NetTG

INICJATYWY BRANŻOWE

Dzielenie się wiedzą to również Szkoła Eksploatacji Podziemnej, w której kolejnych edycjach od lat uczestniczą pracownicy LW Bogdanka SA. Przykładem nastawienia na współpracę ze światem nauki oraz przedsiębiorstwami z regionu jest również zaangażowanie w inicjatywę Lubelskiej Krainy Mechatroniki, ma szansę stać się tym dla regionu, czym stała się Dolina Lotnicza dla województwa podkarpackiego. Innowacyjność to jednak także konkretne rozwiązania chronione patentami. Spółka posiada własnego rzecznika patentowego, co dobrze obrazuje jej nastawienie na poszukiwanie i komercjalizację innowacyjnych rozwiązań w oparciu, o które może w dalszym ciągu budować swoją przewagę konkurencyjną, w tym m.in. utrzymywać wyższą od konkurentów efektywność.

LW Bogdanka SA jest członkiem inicjatywy „Górnictwo O.K.” [na podstawie podpisanego listu intencyjnego], powołanej dzięki zaangażowaniu pracowników naukowych Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie – platformy wypracowywania innowacyjnych rozwiązań w górnictwie, w tym takich, które odmieniają postrzeganie społeczne sektora. Oprócz lubelskiej kopalni, inicjatywę wspierają przedstawiciele innych krajowych spółek wydobywczych oraz firm, i organizacji powiązanych z górnictwem. Umowę o członkostwie w inicjatywie uroczyście podpisano podczas Społecznego PreCOP-24 w Katowicach.

Kolejnym stowarzyszeniem jakiego członkiem jest LW Bogdanka to Stowarzyszenie Polskiego Komitetu Światowego Kongresu Górniczego. Komitet jest jednym z kilkudziesięciu komitetów funkcjonujących na całym świecie. Komitety w ramach swej działalności tworzą strukturę Światowego Kongresu Górniczego [The World Mining Congress – WMC], który został założony w roku 1958 w Warszawie przez prof. Bolesława Krupińskiego. Polski Komitet Światowego Kongresu Górniczego jest bezpośrednio odpowiedzialny za sekretariat przewodniczącego Światowego Komitetu Górniczego, którym od początku istnienia jest zawsze Polak. Celami komitetu jest inicjowanie i wspieranie współpracy dla narodowego i międzynarodowego postępu w zakresie górnictwa surowców mineralnych, uczestnictwo w wymianie informacji z zakresu nauk górniczych w dziedzinie techniki, ekonomiki, bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również ochrony środowiska na szczeblu krajowym i międzynarodowym, podejmowanie działań na rzecz prawidłowego rozwoju wszystkich rodzajów górnictwa i przemysłów współpracujących z górnictwem, a także ich promocji wobec władz państwowych, administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz mediów, wspieranie młodych inżynierów górniczych w inicjatywach na forum krajowym i międzynarodowym.

górnictwo 



POLSKA DROGA DO CZYSTEGO ŚRODOWISKA
SPOŁECZNY PRE_COP24
POLISH WAY TO CLEAN ENVIRONMENT SOCIAL PRE_COP24

KAPITAŁ SPOŁECZNY



Nie od dziś wiadomo, że kapitał społeczny determinuje strategię biznesową firm górniczych tak samo mocno co kapitał operacyjny czy naturalny. Społeczności wpływają na kopalnię, a kopalnia wpływa na społeczność. Mowa tu między innymi o wpływie ekonomicznym, który w rękach jego dysponentów staje się aktywnym wykorzystywanym do rozwoju społeczności.

Relacja pomiędzy kopalniami a społecznością i ekonomią to nierozdzielny element funkcjonowania sektora górniczego. Dla społeczności lokalnych kopalnie i powiązane z nimi przedsiębiorstwa są najczęściej nie tylko największymi pracodawcami w regionie, ale i największymi płatnikami do gminnych budżetów. Wystarczy wspomnieć, że 6 najbogatszych gmin w Polsce to gminy górnicze, a jednocześnie wśród 20 polskich miejscowości o najniższym poziomie zadowolenia mieszkańców, 6 to miasta górnicze. Kopalnie są, wbrew obiegowym opiniom, dobrymi i cenionymi obywatelami swoich lokalnych społeczności.

Działalność górnicza, a dokładnie urabianie węgla metodą zwalową, wiąże się też niestety z negatywnymi konsekwencjami, a mianowicie powolnym osiadaniem gruntów w rejonach

i uszkodzonymi górnymi, w których prowadzone jest wydobywanie. Dodatkowo, do przeobrażeń krajobrazowych dochodzi w skutek konieczności składowania skały płonnej, która wydobywana jest na powierzchnię wraz z węglem. Mając poczucie odpowiedzialności Spółka stara się nie tylko ograniczać skalę niekorzystnych zjawisk, ale również rekompensować szkody osobom, których własność ucierpiła w skutek prowadzonej działalności górniczej. Stara się również dostrzegać i kreować zmianę, wspierając rozwiązywanie problemów społeczności, w której funkcjonuje.

By móc skutecznie osiągać cele biznesowe i społeczne, potrzebujemy zaangażowania naszych interesariuszy, a ponadto, jako odpowiedzialna spółka górnicza uważamy, że efektywne zaangażowanie interesariuszy ma kluczowe znaczenie dla zapobiegania niektórym negatywnym skutkom działalności wydobywczej, a także optymalizacji jej potencjalnych korzyści. Dialog z interesariuszami Spółki opiera o Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie istotnego zaangażowania interesariuszy w sektorze wydobywczym.

STRATEGIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Cele Strategii CSR

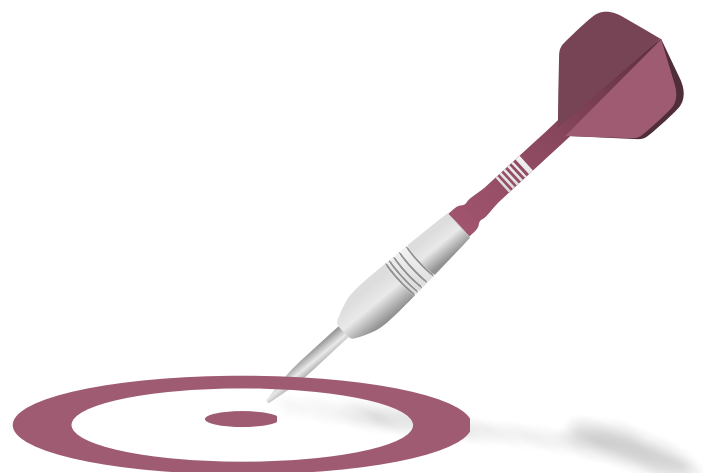
Zaktualizowane podejście do zarządzania społeczną odpowiedzialnością można zdefiniować najkrócej jako "Wzrost wartości Spółki i rozwój społeczności lokalnej w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju, transparentności i edukacji dla różnorodnych grup".

Głównymi celami Strategii są:

- ◇ Zagwarantowanie najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracy
- ◇ Ograniczenie wpływu działalności na bezpieczeństwo lokalnego otoczenia przyrodniczego
- ◇ Zapewnienie bezpieczeństwa i stymulowanie rozwoju lokalnej społeczności
- ◇ Transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządcze.

Działania LW Bogdanka SA z obszaru CSR wdrażane są zgodnie z rekomendacjami normy PN-ISO 26000, która zawiera wytyczne [Guidance on social responsibility] dotyczące CSR, zdefiniowane jako odpowiedzialność organizacji za wpływ podejmowanych przez nią decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, poprzez przejrzyste i etyczne zachowanie w kluczowych obszarach, takich jak:

- ◇ ład organizacyjny
- ◇ prawa człowieka
- ◇ praktyki z zakresu pracy sesje dialogowe ze z organizacjami związkowymi
- ◇ środowisko
- ◇ uczciwe praktyki operacyjne
- ◇ zagadnienia konsumenckie
- ◇ zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej.



ROZLICZENIE REALIZACJI CELÓW STRATEGII CSR ZA ROK 2018

Cel 1

ZAGWARANTOWANIE NAJWYŻSZEGO POZIOMU BEZPIECZEŃSTWA PRACY

OBSZAR ODDZIAŁYWANIA LW BOGDANKA / CEL / DZIAŁANIE	DEFINICJA MIERNIKA	2018	
		ZADEKLAROWANY CEL	REALIZACJA
A. Eliminacja wypadków śmiertelnych i ciężkich	liczba wypadków śmiertelnych i ciężkich w roku	0%	0 ✓
B. Obniżenie wskaźnika częstotliwości wypadków wśród pracowników LWB	spadek % poziomu wskaźnika częstotliwości wypadków w stosunku do poziomu z roku 2017	- 5%	-16,8 % ✓
C. Obniżenie wskaźnika częstotliwości wypadków wśród pracowników LWB	spadek % poziomu wskaźnika częstotliwości wypadków w stosunku do 2017 roku	- 5%	+ 3,0 % ✗
D. Eliminacja liczby chorób zawodowych	utrzymanie liczby wypadków wśród pracowników podwykonawców na poziomie zbliżonym do liczby wypadków odnotowywanych wśród pracowników własnych [z uwzględnieniem proporcji wielkości zatrudnienia], tj. poziomie nie wyższym niż o xx%	15%	8,8% ✓
E. Eliminacja przypadków niezgodności z obowiązującymi procedurami BHP	liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych w roku	<3	1 ✓
F. Intensyfikacja kontroli zgodności dokumentacji z wymogami przepisów z zakresu BHP	liczba pracowników ukaranych w roku przez kierownictwo lub dozór	< 100 w stosunku do roku poprzedzającego	71 ✓
G.	Liczba nieprawidłowości dokumentów do ilości wszystkich kontrolowanych	<30% w stosunku do roku poprzedzającego	✗

Cel 2

OGRANICZENIE WPŁYwu DZIAŁALNOŚCI NA BEZPIECZEŃSTWO LOKALNEGO OTOCZENIA PRZYRODNICZEGO

#	OBSZAR ODDZIAŁYWANIA LW BOGDANKA / CEL / DZIAŁANIE	DEFINICJA MIERNIKA	2018	
			ZADEKLAROWANY CEL	REALIZACJA
2.1. Ochrona lokalnej bioróżnorodności i rekultywacja obszarów, które uległy przekształceniu				
A.	Brak strat w gatunkach z listy IUCN	Liczba populacji, których wielkość uległa znaczącej redukcji w wyniku działalności kopalni	0	0 ✓

B.	Brak awarii ze skutkiem środowiskowym	Liczba zarejestrowanych awarii ze skutkiem środowiskowym	0	0 ✓
C.	Bieżąca identyfikacja i dokumentowanie istotnych obszarów wpływu bezpośredniego i pośredniego działalności Spółki na środowisko naturalne	analiza szczegółowa obejmująca: wskazanie obszarów oddziaływania, form oddziaływania, pomiar skali oddziaływania [przypisane mierniki i wartości], opis działań monitorujących i ograniczających skalę oddziaływania.	stworzenie raportu wpływu	✓
D.	Brak naruszeń przepisów dotyczących ochrony środowiska	liczba nałożonych kar za naruszenia w obszarze ochrony środowiska	0	0 ✓

2.2. Ograniczenie zużycia surowców, materiałów i energii we wszystkich procesach funkcjonujących w Spółce

A.	Racjonalna gospodarka złożem	wskaźnik wykorzystania złoża	>0,85	0,93 ✓
B.	Wzrost efektywności energetycznej	Poziom realizacji zaleceń rekomendacji po audycie energetycznym	100%	100% ✗
C.	Wzrost efektywności wykorzystania wód z odwadniania górotworu z wykorzystaniem Stacji Uzdatniania Wody	Poziom [%] zabezpieczenia kopalni w wodę pochodzącego z SUW	50%	33% ✗
D.	Wzrost odsetka odpadów poddanych segregacji i odzyskiwanych surowców wtórnych, a tym wprowadzenie segregacji odpadów, prowadzenie samodzielnego recyklingu oraz wdrożenie procesu kontroli nad działaniami podmiotów zewnętrznych podejmujących te czynności w imieniu spółki;	Procent odpadów poddanych segregacji i procesowi recyklingu/wszystkie wyprodukowane odpady przemysłowe w danym roku	>60% wszystkich produkowanych odpadów	segregacja odpadów - 100%, odzysk odpadów przemysłowych - 47% ✓
E.	Stać realizacja działań prowadzących do zmniejszenia poziomu zużycia zasobów i materiałów – w stopniu większym niż wymagane przez prawo – m.in. poprzez lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów, planowanie zamówień i dystrybucji materiałów, przedłużanie czasu życia produktu etc.	% zrealizowanych celów w zakresie redukcji zużycia surowców i materiałów związanych z podstawowym przedmiotem działalności Spółki	Ustalenie celów [roczne, 4-letnie]	✗
F.	Uwzględnienie w modelu biznesowym działań prowadzących do wyeliminowania odpadów i powtórnego wykorzystania użytych materiałów [circular economy], przede wszystkim w procesie przygotowania produktu	Liczba zrealizowanych inwestycji oraz/lub wdrożonych procedur z zakresu circular economy	1	✓

2.3. Ograniczenie zużycia surowców, materiałów i energii we wszystkich procesach funkcjonujących w Spółce

A.	Uwzględnienie w modelu biznesowym działań prowadzących do wyeliminowania odpadów i powtórnego wykorzystania użytych materiałów [circular economy], przede wszystkim w procesie przygotowania produktu	Liczba zrealizowanych inwestycji oraz/lub wdrożonych procedur z zakresu circular economy	2	2 ✓
----	---	--	---	-----

Cel 3

ZAPEWNIENIE BEZPIECZEŃSTWA I STYMULOWANIE ROZWOJU LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI

#	OBSZAR ODDZIAŁYWANIA LW BOGDANKA / CEL / DZIAŁANIE	DEFINICJA MIERNIKA	2018	
			ZADEKLAROWANY CEL	REALIZACJA
3.1. Przeciwdziałanie skutkom następstw społecznych szkód górniczych				
A.	Skuteczne usuwanie i rekompensowanie skutków szkód górniczych w drodze dialogu [polubownie]	przegrane sprawy sądowe dotyczące rekompensat	0	0 ✓
3.2. Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom społecznym w środowisku lokalnym				
A.	Stać monitoring problemów i zjawisk społecznych w lokalnej społeczności, w szczególności dotyczących pracowników Spółki oraz ich rodziny	Opracowane roczne cele strategiczne/ zaangażowania społecznego wynikające z badań/monitoringu	1	✗
3.3. Działania na rzecz rozwoju społeczności lokalnej				
A.	Wspieranie lokalnych inicjatyw społecznych [darowizny, sponsoring]	% kwoty darowizn i wydatków sponsoringowych wydatkowanych na potrzeby lokalnej społeczności	80%	✓
B.	Działalność na rzecz poprawy zdrowia społeczności lokalnej	Liczba zrealizowanych inicjatyw / wspartych instytucji	5	5 ✓
C.	Działalność na rzecz wspierania przedsiębiorczości i rozwoju regionu	Uwzględnianie propagowania przedsiębiorczości w dokumentach strategicznych, dotyczących zaangażowania sponsorskiego, CSR oraz zasobów ludzkich	tak	✓
D.	Wspieranie wzrostu wartości i rozpoznawalności Fundacji „Solidarni Górniczy” w Regionie, w szczególności wśród pracowników, ich rodzin i podwykonawców	Miernik jakościowy, opisujący podjęte działania	Zrealizowane działania	✓ m.in. zrealizowanie kampanii przy okazji zbierania 1% podatku
3.4. Wspieranie edukacji i rozwoju w branży górniczej				
A.	Inwestowanie społeczne w młode kadry dla górnictwa	Promowanie w procesie rekrutacji młodych pracowników, osób, posiadających stosowne uprawnienia górnicze	tak	✓ „Przepustka do pracy w LW Bogdanka”

TRANSPARENTNE I ODPOWIEDZIALNE PRAKTYKI ZARZĄDCZE

#	OBSZAR ODDZIAŁYWANIA LW BOGDANKA / CEL / DZIAŁANIE	DEFINICJA MIERNIKA	2018	
			ZADEKLAROWANY CEL	REALIZACJA
4.1. Budowanie unikalnych kompetencji i zapewnienie warunków do rozwoju zawodowego pracowników				
A.	Wdrożenie i stosowanie polityki personalnej – formalnego dokumentu określającego ogólny kierunek działań HR, zawierający zasady, jakimi Spółka kieruje się w kwestiach dotyczących pracowników i będąca punktem odniesienia, względem którego oceniane są wszystkie działania podejmowane w ramach zarządzania tym obszarem	Dokument pełniący rolę polityki personalnej, zawierający mierzalne cele wraz z informacją o częstotliwości ich monitorowania, oraz zakładający podejmowanie działań w oparciu o stopień osiągnięcia tychże celów, oraz zintegrowanie Polityki z systemem premiowym i/lub z systemem zarządzania przez cele, który obejmuje zarówno osoby odpowiedzialne za zarządzanie obszarem HR, jak i pozostałych [wszystkich lub wybranych] pracowników/ przedstawicieli kadry kierowniczej.	Opracowanie polityki	✘
B.	Popularyzacja work-life balance, w szczególności propagowanie postaw, które przeciwdziałają przekraczaniu czasu pracy; Zaoferowanie pracownikom różnorodnych form spędzania czasu wolnego; wprowadzanie usprawnień pozwalających łączyć życie zawodowe i prywatne [np. dla młodych rodziców]	n/d	Bieżąca realizacja działań	✓
4.2. Priorytetyzacja etyki jako podstawy kultury zarządzania				
A.	Monitoring i zapobieganie zachowaniom nieetycznym	Liczba zidentyfikowanych poważnych przypadków naruszeń zasad etycznych	0	✓
B.	Ograniczenie ryzyka występowania zachowań korupcyjnych	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji	0	✓
4.3. Tworzenie kultury dialogu i otwartości w miejscu pracy				
A.	Utrzymywanie dialogu z organizacjami pracowniczymi i zawodowymi, w celu wykształcenia poczucia współodpowiedzialności za działalność ekonomiczną, warunki i stosunki w miejscu pracy, bezpieczeństwo, higienę i środowisko w miejscu pracy i poza nim, wpływ tej działalności na otoczenie, inicjatywy zawodowe i społeczne	Regularne spotkania przedstawicieli organizacji pracowniczych z Zarządem lub przedstawicielami Zarządu	Bieżące konsultacje	✓

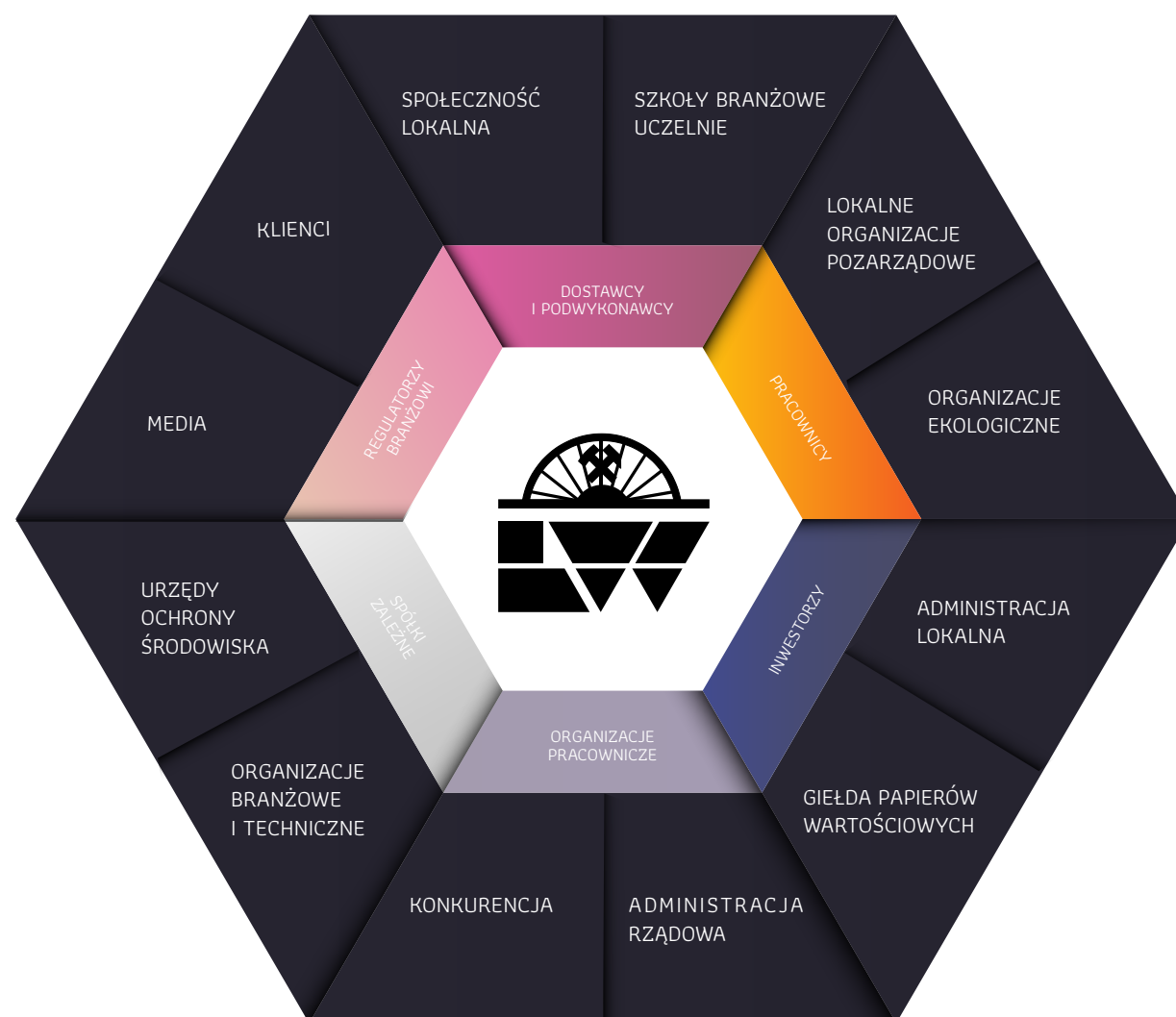
4.4. Odpowiedzialne praktyki sprzedażowe				
A.	Rzetelne informowanie o parametrach węgla oraz dążenie do minimalizowania odchyleń jakościowych	% reklamacji ilościowych do ilości sprzedanego węgla	<1%	✓
4.5. Wspieranie rozwoju społecznej odpowiedzialności w spółkach zależnych				
A.	Wprowadzenie Kodeksu Etyki we wszystkich spółkach zależnych GK LWB	Liczba spółek zależnych posiadających Kodeks Etyki	50%	100% ✓
4.6. Rozszerzenie odpowiedzialności na łańcuchach dostaw w celu zarządzania wpływem pośrednim na otoczenie				
A.	Efektywne zarządzania odpowiedzialnością w łańcuchu dostaw	% znaczących dostawców i podwykonawców zobowiązanych do przestrzegania klauzul etycznych [prawa człowieka, BHP, ochrona środowiska, Kodeks Etyki]	100%	100% ✓
4.7. Najwyższej jakości zarządzanie społeczną odpowiedzialnością biznesu i relacjami z otoczeniem				
A.	Obecność w RESPECT Index	obecność spółki w indeksie giełdowym spółek odpowiedzialnych społecznie	tak	tak ✓
B.	Działania zwiększające konkurencyjność Spółki	n/d	Wdrażanie inicjatyw	✓
C.	Stałe angażowanie się przedstawicieli Spółki w inicjatywy wspierające zmiany edukacyjne, legislacyjne i wprowadzanie rozporządzeń wykonawczych, które mają umożliwić lepszą realizację Celów Zównoważonego Rozwoju w Polsce	Liczba ogólnopolskich/regionalnych inicjatyw na rzecz realizacji SDG's, w których uczestniczy Spółka	>1	1 ✓
D.	Zapewnienie wysokiego poziomu transparentności i wzrost poziomu zaangażowania interesariuszy w działalność Spółki	Wzrost liczby inicjatyw skierowanych do różnych grup interesariuszy w odniesieniu do roku poprzedzającego	10%	50%
E.	Tworzenie atmosfery sprzyjającej innowacjom	Wykazywanie proaktywnej podstawy do współpracy i wdrożenie narzędzi wspomagających współpracę z podmiotami zewnętrznymi	Bieżąca współpraca	✓
F.	Samodoskonalenie praktyk CSR	Wskaźnik jakościowy określający podjęte działania poprawiające jakość funkcjonowania Spółki w obszarze CSR	Bieżące działania	✓

EFEKTYWNOŚĆ W RELACJACH Z INTERESARIUSZAMI

[GRI 102-40] Strategia Społecznej Odpowiedzialności LW Bogdanka SA za jeden z celów z obszaru Transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządcze, podaje stały dialog z wszystkimi grupami interesariuszy. Interesariusze zdefiniowani zostali przez nas podczas warsztatu z kierownictwem i pracownikami Spółki, zorganizowanego w ramach prac nad strategią CSR. Sporządzono matrycę interesariuszy, dzieląc ich na zewnętrznych i wewnętrznych, a następnie określono dla każdej z grup poziom wpływu i poziom zainteresowania, dając w rezultacie listę interesariuszy pierwszorzędnych, czyli tych, z którymi Spółka powinna być w stałym kontakcie.

W Lubelskim Węglu Bogdanka każda z grup interesariuszy ma przypisane cele związane z komunikacją, z wyszczególnieniem kanałów komunikacji. Taka praktyka sprawia, że dialog z wszystkimi grupami interesariuszy stał się skuteczny, efektywny, a przede wszystkim – wpisany w kulturę organizacyjną Spółki, co z jednej strony przyczynia się do uzyskania i utrzymania „społecznej przyzwolenia na prowadzenie działalności”, co ułatwia

Spółce bieżące i przyszłe funkcjonowanie, a także ewentualną ekspansję, z drugiej zaś wczesną identyfikację ryzyka negatywnych skutków zarówno działalności wydobywczej, jak i łańcucha dostaw. Warto zauważyć, że konsultując się z interesariuszami oraz informując ich na bieżąco o działaniach i planach na przyszłość, unikamy ewentualnych kosztów rozwiązywania konfliktów, jakie mogłyby się pojawić w wyniku zmniejszenia wydajności na skutek czasowego zaprzestania działalności – mowa tu m.in. o strajkach czy innych formach konfliktu z załogą. Strategiczne podejście do komunikacji z interesariuszami jest wyrazem zachowania należytej staranności (due diligence), czyli procesu przeprowadzanego przez LW Bogdanka w celu identyfikacji, zapobiegania oraz ograniczania faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków prowadzonej przez nią działalności, a także dokumentowania sposobów eliminowania tych skutków. Proces due diligence wpisany został w mechanizmy decyzyjne, czy też zarządzania ryzykiem, i wymaga od nas proaktywnego, ale i reaktywnego zachowania.

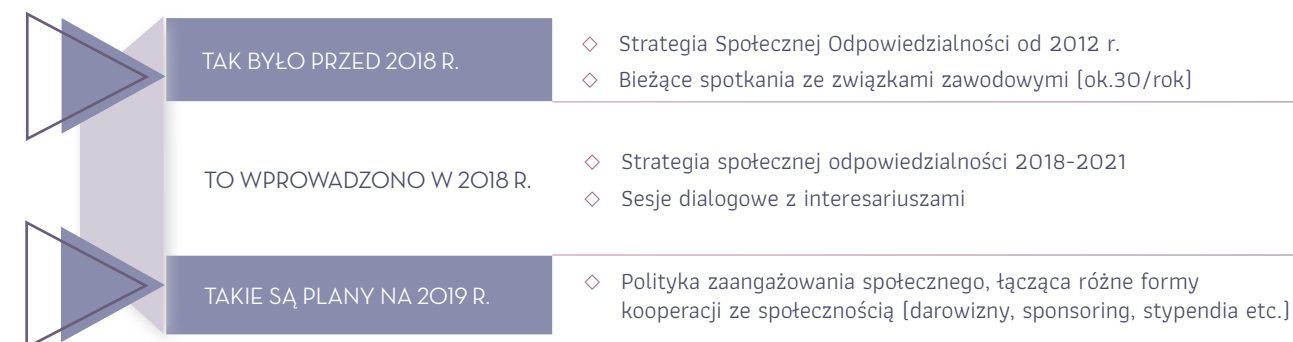


Z każdym rokiem LW Bogdanka stara się nie tylko utrzymywać ale również pogłębiać działania na rzecz utrzymywania stałego dialogu z interesariuszami. Tym samym bieżącą działalność oraz planowanie przyszłych przedsięwzięć odbywa się ze ścisłym ich udziałem. Wyrazem tego był cykl spotkań z najważniejszymi interesariuszami LW Bogdanka w marcu 2018 r., którego celem była dyskusja na temat założeń nowej Strategii CSR Spółki oraz ewaluacja poprzedniego dokumentu i jego rezultatów.

Efektom sesji dialogowych była wiedza i zrozumienie oczekiwań ważnych grup interesariuszy Spółki oraz ocena możliwości uwzględnienia ich w dalszej działalności Spółki poprzez przyjęcie ich do zobowiązań zadeklarowanych w Strategii CSR i na jej podstawie wdrażanych w życie. Spółka otrzymała pakiet konkretnych oczekiwań, uwag oraz postulatów, co do aktywności w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu.

Marcowe spotkania z interesariuszami były jednym z etapów prac nad Strategią Społecznej Odpowiedzialności LW Bogdanka SA, zawierającą cele na najbliższe 4 lata. W agendzie sesji dialogowej znalazł się czas na pracę warsztatową, ale też zadawanie pytań do Przedstawicieli i Przedstawicielek Spółki.

- ◇ 26 marca w Warszawie odbyło się spotkanie z osobami reprezentującymi organizacje centralne (instytucje, NGO), biznes oraz akcjonariuszami i analitykami giełdowymi;
- ◇ 27 marca dialogowano z liderami/liderkami zaangażowania społecznego z regionu;
- ◇ 28 marca w Bogdance odbyły się 2 spotkania: z interesariuszami wewnętrznymi (pracownicy, organizacje pracownicze, związki zawodowe) oraz partnerami biznesowymi, w tym przede wszystkim łańcuchem dostawców;



REALIZACJA 17 CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

[GRI 413-2] Lubelski Węgiel Bogdanka to Spółka aktywnie włączająca się w realizację najważniejszych programów rozwojowych, z zakresu ochrony środowiska oraz praktyk zarządczych. Jednym z największych wyzwań, jakie stoją przed podmiotami wszystkich sektorów jest realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju, które określone zostały w Rezolucji ONZ Przekształcamy nasz świat: Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. Ich najogólniejszym założeniem jest prowadzenie działalności w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju, która sprawi, że obecne i przyszłe pokolenia na całym świecie osiągną lepszą jakość życia. Działalność ta ma realizować potrzeby społeczeństwa, ale nie ograniczać przyszłym pokoleniom szansy na zaspokajanie ich potrzeb. Istotne jest, by powstawały solidne partnerstwa, wypełniające wspólną misję, zarówno na poziomie lokalnym, jak i globalnym.

Nasza Spółka aktywnie wspiera realizację wybranych Celów Zrównoważonego Rozwoju i deklaruje spójność ważnych dokumentów strategicznych z ich założeniami:

CEL 1: Eliminacja ubóstwa:



GK LW Bogdanka zapewnia wysokie wynagrodzenie, znacznie wyższe od średniej kwoty wynagrodzenia dla województwa lubelskiego [zgodnie z danymi GUS]. Obok pensji zasadniczej oraz systemu premiowego nasi pracownicy otrzymują szereg dodatkowych świadczeń finansowych, takich jak świadczenia z tytułu „Barbórki”, czternastej pensji, nagrody jubileuszowej, świadczeń urlopowych czy dodatku dla dzieci.

Warto dodać, że dbałość o to, by pracownicy Grupy byli odpowiednio nagradzani za ich ciężką pracę, wpływa na rozwój całego Regionu [ekonomiczny efekt mnożnikowy].

CEL 3: Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt:



Do całej społeczności lokalnej adresowane są programy i inicjatywy, wspierające zdrowe życie oraz dobrostan. LW Bogdanka SA, w zgodzie z obowiązującym prawem, zapewnia m.in. obecność na terenie zakładu pracy odpowiednio przeszkolonych służb medycznych. W ramach szkoleń okresowych [rocznych] oraz fakultatywnych akcji lekarze zapoznają załogę z zasadami udzielania pierwszej pomocy, zaś na terenie zakładu rozlokowane zostały defibrylatory AED z komunikatem dot. postępowania oraz telekardiografy, służące do samodzielnego zapisu pomiaru pracy serca.

Z uwagi na konieczność zapewnienia możliwie najszybszej i najlepszej pomocy szpitalnej, na przestrzeni ostatnich lat LW Bogdanka SA wielokrotnie wspomogła finansowo przy wyposażeniu, najbliższego jej, Powiatowego Szpitala w Łęcznej, w nowoczesny sprzęt. Jednostka ta, m.in. dzięki wsparciu Spółki, dysponuje dziś jednym z najlepszych centrów leczenia oparzeń w Polsce.

W ramach realizacji strategii CSR prowadzone są regularne akcje poboru krwi i rejestracji do banku dawców szpiku kostnego, a także programy profilaktyczne dla społeczności lokalnej i pracowników [m.in. „Dni dla zdrowia w LW Bogdanka” czy „Program profilaktyki boreliozy i chorób odkleszczowych” realizowane w 2018 r. dla blisko 600 interesariuszy lokalnych].

W ciągu kilku najbliższych lat Spółka planuje kontynuowanie działań z zakresu:

- wspierania leczenia i promowania zdrowia psychicznego oraz dobrostanu
- zapobiegania i leczenia uzależnień od środków odurzających, w tym narkotyków oraz szkodliwego spożycia alkoholu
- bezpieczeństwa na drodze, by zmniejszyć liczbę wszystkich rannych i ofiar śmiertelnych w wypadkach komunikacyjnych na świecie
- eliminowania chorób zawodowych pracowników Kopalni
- promowania i respektowania „work-life balance”.

Trudno nazwać LW Bogdankę firmą globalną, ale na pewno Spółka nie pozostaje obojętna na globalne wyzwania dotyczące ochrony środowiska naturalnego i jego zasobów. Jako podmiot gospodarczy funkcjonujący dzięki zasobom naturalnym czujemy się zobowiązani do podejmowania wszelkich starań prowadzących do zmniejszenia niekorzystnego wpływu prowadzenia biznesu na środowisko. W związku z tym inicjujemy oraz dołączamy do partnerstw, których celem jest ochrona bioróżnorodności, podnoszenie świadomości ekologicznej i szacunku dla środowiska. Zmieniamy się także wewnątrzorganizacyjnie, starając się roztropnie zarządzać gospodarką materiałową czy odpadami górniczymi. Przestrzegamy wszelkich norm i przepisów w naszej działalności, co skutkuje pozytywnymi rezultatami audytów, czy brakiem kar środowiskowych.



CEL 4: Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie

Realizując ten cel Spółka wspiera edukację na wszystkich poziomach, wspierając z funduszy darowizn i sponsoringu wyposażanie oraz udoskonalanie zakresu merytorycznego i metodyki nauczania w szkołach w pobliżu Bogdanki, ściśle współpracując ze szkołami i uczelniami technicznymi, wdrażając programy stypendialno-stażowe dla najzdolniejszych. Dodatkowo, Spółka zaangażowała się we współpracę z Uniwersytetem Trzeciego Wieku, by promować uczenie się przez całe życie.

Już dotychczas podejmowanymi oraz zaplanowanymi na przyszłość inicjatywami chcemy zapewnić:

- osobom zagrożonym marginalizacją społeczną równy dostęp do edukacji formalnej i pozaformalnej,
- równy dla kobiet i mężczyzn, przystępny cenowo dostęp do wysokiej jakości wykształcenia technicznego, zawodowego i wyższego,
- współpracować z administracją państwową w celu wspierania edukacji zawodowej,
- zwiększać u dzieci i młodzieży wiedzę i odpowiednie umiejętności, w tym techniczne i zawodowe, potrzebne przy uzyskaniu zatrudnienia, znalezieniu godziwej pracy i rozwoju przedsiębiorczości,
- wspierać eliminowanie nierówności płci w edukacji i zapewnić równy dostęp do edukacji na wszystkich poziomach oraz do szkoleń zawodowych dla najstarszych grup, w tym dla osób niepełnosprawnych, ludności z terenów wiejskich oraz dla dzieci w trudnej sytuacji,
- współpracując z placówkami edukacyjnymi na wszystkich poziomach nauki promujemy wiedzę na temat zrównoważonego rozwoju, społecznej odpowiedzialności, praw człowieka, zdrowego, aktywnego stylu życia, partycypacji w życiu społecznym, integracji i docenienia różnorodności kulturowej oraz jej wkładu w zrównoważony rozwój.

CEL 8: Promować stabilny, zrównoważony i inkluzyjny wzrost gospodarczy, pełne i produktywnie zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi



Kreując duże zapotrzebowanie na pracę obecnie, oraz w perspektywie wieloletniej, oferując godziwe warunki pracy i wysokie pensje, współpracując z szerokim łańcuchem dostawców towarów i usług, a także podejmując różnorodne inwestycje technologiczne i społeczne, wspieramy rozwój gospodarczy i społeczny [w tym wysoką konsumpcją], eliminując tym samym ubóstwo. Wykorzystywanie najnowocześniejszych technologii górniczych, a nawet zaangażowanie pracowników Spółki w ich powstawanie, sprawia, że uszczerbek dla środowiska, związany z działalnością sektora górniczego, jest coraz mniejszy. Spółka od lat osiąga najwyższą w kraju efektywność wydobycia, modernizując kopalnię technologicznie, oraz tworząc programy motywacyjne dla pracowników. Wyszczególniliśmy się w wydobyciu węgla z bardzo ciekawych pokładów, okazując tym samym szacunek do zasobów nieodnawialnych.

Jedną z wartości najczęściej wspieranych poprzez odpowiedzialne praktyki zarządcze jest „przedsiębiorczość” – zarówno wewnątrz organizacji [pracownicy wszystkich szczebli], jak i na zewnątrz [np. w ramach wsparcia edukacji formalnej i pozaformalnej].

CEL 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji



Spółka podjęła działania mające na celu efektywniejsze zużycie energii, wody oraz innych surowców. By osiągnąć to założenie utworzono m.in. Stację Uzdatniania Wody, która w pierwszym roku funkcjonowania pozwoliła na zwiększenie o 60% ponownego wykorzystania wód kopalnianych i deszczowych.

Zrównoważona produkcja, obok wspomnianego wcześniej odpowiedzialnego wydobycia surowca z najcieńszych pokładów, to także wdrażanie rozwiązań z obszaru obiegu zamkniętego [ang. circular economy]. Prowadzą one nie tylko do zwiększenia zysku z działalności operacyjnej poprzez zmniejszenie zużycia surowców i materiałów, ale też redukują skalę negatywnego wpływu na środowisko oraz zanieczyszczeń, co bezpośrednio wpływa na podniesienie się jakości życia.

Do istotnych działań zaliczamy także stałe monitorowanie wpływu działalności Spółki na środowisko oraz cykliczną inwentaryzację przyrodniczą.

Ponadto Spółka w bieżącej działalności wdraża rozwiązania przyjazne otoczeniu przyrodniczemu, bazując na wykształceniu u pracowników poczucia odpowiedzialności za nie. Do takich inicjatyw zaliczyć można szeroko pojętą digitalizację, m.in. związaną z obiegiem dokumentów i ich generowaniem. W 2018 r. wdrożono system e-faktur, zachęcając kontrahentów do takiej formy przesyłania faktur. Tam, gdzie to możliwe, pracownicy korzystają z komunikacji drogą elektroniczną oraz minimalizują ilości drukowanych materiałów. Takie proste zasady wpisane w kulturę organizacyjną pomagają w ograniczeniu emisji gazów cieplarnianych czy wycince drzew.

CHARAKTER WPŁYWU SPOŁECZNEGO

[GRI 103, 203-2, 202-2, 413-1] Wydobycie węgla na Lubelszczyźnie jest obecnie prowadzone wyłącznie przez LW Bogdanka SA. Dlatego też wszystkie decyzje biznesowe, związane przykładowo z zatrudnieniem, płacami, czy wielkością wydobycia, przekładają się tu jeszcze silniej na lokalną społeczność. Po prostu nie ma tu innych zakładów górniczych. W rezultacie wpływ i odpowiedzialność społeczna nie rozkładają się na wiele podmiotów, tak jak na Śląsku. Tym samym wszelkie decyzje, np. o redukcji wydobycia, czy wstrzymaniu rekrutacji lub zwolnieniach, bardzo silnie oddziałują na budżety samorządów, oraz

samych mieszkańców. Wystarczy przypomnieć, że tzw. opłata eksploatacyjna, która wnoszona jest na rachunek gmin, na terenie których prowadzi się wydobycie, w 60% przypada właśnie gminie. Pozostałe 40% trafia do Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW). Analogicznie opłata koncesyjna stanowi również w 60% dochody gmin górniczych i w 40% dochód NFOŚiGW. Gminy są też beneficjentem części podatków, np. w ich budżetach pozostaje część podatków od osób fizycznych, płaconych przez pracowników.

WPŁYW EKONOMICZNY KOPALNI

[GRI 103, 202-2, 413-1] Sami pracownicy grupy kapitałowej, która powstała wokół LW Bogdanka SA, stanowią wraz z rodzinami kilkunastotysięczną społeczność. Do tego należy doliczyć osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach, które są z kopalnią bezpośrednio związane i świadczą usługi na jej rzecz. To kolejne setki osób, których losy również zależą od powodzenia kopalni w Bogdancie. W znakomitej większości są to osoby, zamieszkujące w Łęcznej, Lublinie lub okolicach.

Biznesowe zobowiązanie wobec inwestorów i rynku kapitałowego, mające m.in. na celu przedłużenie żywotności kopalni do ok. 50 lat, jest jednocześnie zobowiązaniem wobec pracowników oraz społeczności lokalnej. Jest też doskonałym przykładem na to, jak kapitały: finansowy, ludzki i społeczny, przenikają się. Długoterminowy i stabilny wzrost przedsiębiorstwa oznacza rozwój społeczności lokalnej. Bez węgla, Łęczna i jej okolice nie rozwinęłyby się zarówno pod względem ilości mieszkańców, jak i gospodarczo oraz kulturalnie.

Konsekwencje zmian w LW Bogdanka SA sięgają sporo dalej niż do samej kopalni. Pośrednio mogą dotyczyć bardzo wielu przedsiębiorców z regionu, w tym również tych teoretycznie niezwiązanych z górnictwem. Znane w ekonomii efekty mnożnikowe przyczyniają się do tworzenia miejsc pracy w różnych sektorach

gospodarki. Strumienie pieniądza, które mają swoje źródło w GK LW Bogdanka, poprzez wydatki gospodarstw domowych pracowników zakładu tworzą popyt na różne dobra i usługi. Środki te trafiają do dziesiątek drobnych wytwórców i zakładów usługowych, generując kolejne miejsca pracy. Trzeba wspomnieć, że do społeczności lokalnej trafiają stosunkowo duże strumienie gotówki. Już same świadczenia na rzecz pracowników LW Bogdanka SA zamknęły się w 2018 r. w kwocie 583,3 mln zł i wzrosły w stosunku do 2017 r. o 3,7%.

O bliskości relacji LW Bogdanka i lokalnej społeczności świadczy posiadanie wspólnego podmiotu gospodarczego. Łęczyńska Energetyka sp. z o.o., została utworzona w 1990 r. w wyniku restrukturyzacji ówczesnej Kopalni Węgla Kamiennego „Bogdanka” w Bogdancie. Świadczy ona usługi przede wszystkim kopalni, ale też dostarcza ciepło okolicznym mieszkańcom. LW Bogdanka SA posiada większość udziałów [88,697%], ale współudziatowcami mniejszościowymi są Gmina Miasta Łęczna [11,297%] oraz Gmina Puchaczów [0,006%]. Burmistrz Łęcznej, Pan Teodor Kosiarski, jest jednym z członków 5-osobowej Rady Nadzorczej i jednocześnie zastępcą jej Przewodniczącą. Tym samym gminy, mimo mniejszościowego udziału, mają pełen wgląd i możliwość nadzorowania funkcjonowania spółki.

ZAANGAŻOWANIE W ŻYCIE SPOŁECZNE

[GRI 103, 203-1, 203-2, 413-1] Wydobycie węgla na Lubelszczyźnie jest obecnie prowadzone wyłącznie przez LW Bogdanka. Dlatego też wszystkie decyzje biznesowe, związane przykładowo z zatrudnieniem, płacami, czy wielkością wydobycia, przekładają się tu jeszcze silniej na lokalną społeczność. Po prostu nie ma tu innych zakładów górniczych. W rezultacie wpływ i odpowiedzialność społeczna nie rozkładają się na wiele podmiotów, tak jak na Śląsku. Z uwagi na ten fakt Bogdanka podejmuje wiele działań wspierających rozwój społeczności lokalnej. Współpracuje ze szkołami branżowymi wykorzystując dedykowane programy stażowe, stypendialne, a także wspomagając merytorycznie kadre pedagogiczne. Kooperuje również z okolicznymi jednostkami oświatowymi i naukowymi, dbając zarówno o najwyższy poziom edukacji formalnej, jak i pozaformalnej. To także promowanie profilaktyki i dobrego zdrowia - włączanie lokalnych interesariuszy w organizowane lub współorganizowane akcje profilaktyczne, dofinansowywanie zakupu najnowocześniejszego sprzętu do

szpitali w regionie, darowizny na rzecz organizacji zajmujących się zdrowiem i opieką nad osobami borykającymi się z chorobami, m.in. łęczyńskich Amazonek. Należy też wspomnieć o pionierskim „Trójstronnym porozumieniu na rzecz ochrony zdrowia” zawartym z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie oraz Fundacją „Solidarni Górnicy”, mającym na celu organizowanie, edukowanie oraz promocję krwiodawstwa i krwiolecznictwa oraz dawstwa szpiku na Lubelszczyźnie. Zresztą, powołanie Fundacji „Solidarni Górnicy” w Bogdancie, pierwszej korporacyjnej fundacji na Lubelszczyźnie, również było przejawem realizacji polityki CSR spółki. Jest to organizacja pomagająca osobom które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej i instytucjom pomocowym. W 2017 r. otrzymała status organizacji pożytku publicznego, co oznacza, że funkcjonuje zgodnie z najwyższymi standardami i skutecznie realizuje cele społeczne.

Wspieramy bliskie nam organizacje

Przez lata, po części dzięki wsparciu kopalni i jej spółek, udało się m.in.:

- ✓ Zapewnić skuteczny program współpracy ze szkołami partnerskimi, przede wszystkim Zespołem Szkół Górniczych w Łęcznej oraz Zespołem Szkół w Ostrowie Lubelskim, opartym na współpracy merytorycznej z kadrami pedagogicznymi, a także motywowaniu uczniów i nagradzaniu (poprzez stypendia i staże) tych, którzy wykazują najlepsze wyniki z przedmiotów zawodowych,
- ✓ Wspierać wysoką jakość służby zdrowia w Regionie, m.in. dofinansowując w Szpitalu Powiatowym w Łęcznej [www.szpital.leczna.pl], w ramach Oddziału Oparzeń, Wschodnie Centrum Leczenia Oparzeń i Chirurgii Rekonstrukcyjnej, oraz doposażając Przychodnię przyszpitalną w najnowocześniejsze sprzęty medyczne,
- ✓ Rozwijać sport na Lubelszczyźnie, m.in. wspierając Akademię Sportu Górnika Łęczna, czy budując w Łęcznej znaną w całej Polsce drużynę piłkarską Górnika Łęczna [www.gornik.leczna.pl],
- ✓ Nawiązać stałą współpracę z Warsztatem Terapii Zajęciowej w Janowicy, placówką Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Łęcznej, wspierając integrację społeczną osób z niepełnosprawnościami, włączając ich w życie Kopalni, finansując działalność statutową w formie darowizny oraz korzystając z ich usług (np. kupno ręcznie wykonanych przez osoby niepełnosprawne umysłowo kartek świątecznych dla Spółki),
- ✓ Dofinansowywać działalność organizacji pozarządowych na Lubelszczyźnie, przekazując darowizny na cele społeczne, promując wolontariat, współorganizować wydarzenia charytatywne.

Współpraca z lokalnymi organizacjami czy instytucjami może mieć różny charakter. W przypadku szpitala były to darowizny finansowe, z kolei w przypadku Górnika Łęczna jest to wieloletnia współpraca sponsorska. Duże znacznie ma również wsparcie niefinansowe. Przykładowo, od wielu lat, dzięki bezpośredniemu kontaktowi z inżynierami z kopalni, którzy na stałe wtopili się w kadre nauczycielską szkoły, uczniowie Zespołu Szkół Górniczych w Łęcznej mają szansę poznawać najnowocześniejsze rozwiązania techniczne stosowane w wydobyciu węgla kamiennego. LW Bogdanka SA współpracuje merytorycznie również z uczelniami wyższymi, zarówno podejmując się wspólnych projektów badawczych, jak również przyjmując studentów na praktyki i staże.

Działania marketingowe realizowane przez LW Bogdanka

- ◇ **sponsoring sportowy** – traktowany przede wszystkim jako narzędzie oddziaływania kopalni na lokalne otoczenie, w szczególności środowisko osób zajmujących się i fascynujących sportem. Z uwagi na tradycję oraz lokalność tych działań były one – podobnie jak w latach poprzednich – realizowane poprzez współpracę z Górnikiem Łęczna SA, MGKS Gwarek Łęczna – bokserskim klubem sportowym, którego zawodnicy osiągają sukcesy, zarówno w krajowych jak i międzynarodowych zawodach bokserskich. Oba kluby realizują misję krzewienia sportowej rywalizacji wśród młodzieży. Górnik Łęczna prowadzi (wraz z powołaną w tym celu fundacją) Akademię Sportu, a MGKS Gwarek Łęczna



szkoli bokserów w ramach zajęć dla grup młodzieżowych. Mówiąc o wspieraniu młodych talentów sportowych należy wspomnieć o Szymonie Ładniaku, który w sezonie 2018 zadebiutował w międzynarodowej serii wyścigowej CLIO CUP Central Europe.

Ponadto w 2018 r. LW Bogdanka po raz pierwszy wsparła himalaistów - Spółka została sponsorem polskiej wyprawy na Manaslu.



- ◇ **sponsoring społeczno-kulturalny** – sponsorowanie istotnych wydarzeń społecznych, kulturalnych, naukowo technicznych i innych mających znaczenie dla wizerunku społecznego marki jest kolejnym elementem strategii sponsoringowej. Najbardziej rozpoznawalnym wydarzeniem sponsorowanym przez kopalnię jest Carnaval

Sztukmistrzów, ale Spółka wspiera też mniejsze imprezy i organizacje – ważne dla lokalnej społeczności i poprawiające dostępność kultury. Dla przykładu Bogdanka od I edycji towarzyszy Ogólnopolskiemu Festiwalowi Teatrów Alternatywnych "Hesperia" im. Czesława Dopierańskiego w Chetmie

- ◇ **promocja** – Mix promocyjny dla marki korporacyjnej Bogdanka – traktowany, jako skorelowane działania public relations, społecznej odpowiedzialności biznesu, publicy z medialną kampanią wizerunkową oraz produktową. Typologicznie związany z bezpośrednią produkcją, kreacją, emisją treści informacyjno-promocyjnych poprzez różnicowane kanały komunikacyjne oraz ze wszystkimi innymi działaniami marketingowymi odnoszącymi się do promocji sprzedaży.
- ◇ **CSR** – to przede wszystkim działania związane z promowaniem i koordynowaniem działalności Spółki w obszarze społecznej odpowiedzialności. Warto pamiętać, że społeczna odpowiedzialność leży u podstaw funkcjonowania każdej z komórek w schemacie organizacyjnym LW Bogdanka, a co za tym idzie kosztów CSR nie da się tak łatwo podsumować.

Osiągnięte cele społeczne w kontekście marketingu:

- ◇ budowanie przekonania społecznego, że zmiany związane z rozwojem kopalni, mają charakter pozytywny i nie będą realizowane ze szkodą dla społeczeństwa lokalnego i pozostałych, ważnych interesariuszy Spółki, przy jednoczesnym czytelnym komunikacie, że Spółka pozostaje ważnym i cenionym pracodawcą
- ◇ utrzymanie dobrych relacji z pracownikami przekładającymi się na utrzymanie wysokiej efektywności świadczonej przez nich pracy
- ◇ spełnienie oczekiwań lokalnej społeczności w regionie, który jest jednym z uboższych w kraju
- ◇ zaangażowanie lokalnej młodzieży w przedsięwzięcia sportowe i społeczne mające wymiar wychowawczy, odpowiednio kształtujący osobowości możliwych przyszłych pracowników Spółki – szczególnie w ramach Akademii Sportu Górnik Łączna
- ◇ aktywizowanie społeczności regionu lubelskiego w przedsięwzięcia sportowe, społeczne i kulturalne

Poznajemy zawód górnika, czyli edukacja w C-Strefie

Na terenie kopalni funkcjonuje specjalna strefa edukacyjna, w której organizowane są zajęcia i oprowadzane wycieczki dzieci i młodzieży, których celem jest przybliżenie zawodu górnika, a także historii górnictwa węgla kamiennego w Lubelskim Zagłębiu Węglowym. Pracownicy Spółki przybierają rolę przewodników po C-Strefie w ramach realizacji wolontariatu pracowniczego.

DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA I FILANTROPIA

FUNDACJA SOLIDARNI GÓRNICY

Udzielanie darowizn finansowych i rzeczowych to działalność kolejnych Zarządów LW Bogdanka SA, która utożsamiana jest przez wielu jako początki społecznej odpowiedzialności Spółki. Zresztą, do tej pory traktujemy je jako jedno z narzędzi wywierania pozytywnego wpływu na otoczenie wokół kopalni, mając przeświadczenie, że od największego przedsiębiorcy w regionie oczekuje się zaangażowania w rozwiązywanie problemów społecznych, rozwój społeczeństwa obywatelskiego, promowanie wartościowych postaw, dbałość o dziedzictwo kulturowe. Po kilku problematycznych latach i reżimie kosztowym Spółka pochwalić się może lepszą sytuacją i lepszymi wynikami finansowymi, co pozwoliło na przeznaczenie nieco większych kwot na cele społeczne. Wydatki na darowizny w 2018 r. wyniosły 395 tys. zł.

Już od pięciu lat w Bogdancie działa Fundacja „Solidarni Górnicy” – organizacja, której nadrzędnym celem jest udzielanie pomocy pracownikom naszej Kopalni oraz ich rodzinom. Wszystkim tym, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej.

Powołanie Fundacji przez Fundatora, czyli Zarząd LW Bogdanka SA, było odpowiedzią na potrzeby środowiska górniczego oraz bliskiej mu społeczności lokalnej. Organizacja stała się podmiotem wspierającym górników, którzy ulegli wypadkom przy pracy, i właśnie na ten cel, oraz na pomoc ich rodzinom, każdego roku wydatkowane są największe środki z budżetu Fundacji. Taka pomoc jest szczególnie ważna w przypadku pracowników, którzy ulegli wypadkom ciężkim, a także rodzin po śmierci pracownika – nierzadko jedyne go żywiciela rodziny.

Wdowy, sieroty czy dzieci niepełnosprawne z rodzin górniczych to bardzo ważna grupa docelowa. Fundacja wypłaca im m.in. regularne stypendia dla uczących się dzieci, finansuje dodatkowe zajęcia pozaszkolne, zapewniając edukację na właściwym poziomie - w szczególności po utracie rodzica pracującego w kopalni. Dofinansowuje też różnorodne wyjazdy wypoczynkowo-edukacyjne czy letnie kolonie, by zapobiegać wykluczeniu społecznemu najmłodszych.

Rodziny górnicze z niepełnosprawnymi dziećmi mogą otrzymać dofinansowanie zakupu specjalistycznego sprzętu medycznego, operacji czy rehabilitacji.

Istotne cele działania Fundacji to m.in.:

- ◇ świadczenie bezpośredniej lub pośredniej pomocy rzeczowej, finansowej i organizacyjnej na rzecz osób poszkodowanych wypadkami, chorobami zawodowymi, zdarzeniami losowymi, itp.,
- ◇ pomoc finansowa związana z leczeniem, operacjami i rehabilitacją,
- ◇ udzielanie pomocy materialnej dla inwalidów górniczych,
- ◇ współudział w organizacji wyjazdów wypoczynkowo-twórczych dla młodzieży,

- ◇ wspieranie dzieci specjalnej troski i osób niepełnosprawnych, umożliwiając im aktywny udział w życiu społecznym,
- ◇ współorganizacja, dofinansowanie oraz wspieranie wyjazdów ubogiej młodzieży na kolonie i obozy,
- ◇ inna działalność charytatywna

Na swoją codzienną działalność Fundacja „Solidarni Górnicy” pozyskuje pieniądze od Darczyńców. Każdego roku największą darowiznę otrzymuje od Zarządu LWB, choć warto podkreślić fakt, że organizację wspierają również spółki zależne i przedsiębiorstwa z otoczenia Bogdanki. Dzięki przejrzystości działania oraz wywiązywaniu się z wszystkich obowiązków formalno-prawnych oraz sprawozdawczych, w grudniu 2017 roku Fundacja uzyskała status organizacji pożytku publicznego (OPP) uprawnionej do przyjmowania wpał z odpisu 1% podatku.



W 2018 r. na działalność statutową wydano blisko 370 tys. zł – to aż 160 tys. zł więcej niż w 2017 r., w tym na:

- ◇ leczenie i rehabilitację – 39%
- ◇ zapomogi socjalne – 29%
- ◇ zakup sprzętu medycznego – 17%
- ◇ stypendia za wyniki w nauce – 8%
- ◇ pozostałe dofinansowanie – 7%.

Zarówno członkowie Zarządu, jak i Rady Fundacji wykonują swoją pracę społecznie, bez otrzymywania jakichkolwiek wynagrodzeń. Do Zarządu Fundacji wchodzi osoba zatrudniona w LW Bogdanka – Prezesem jest p. Bogdan Kowal, Z-cą Prezesa p. Bronisław Jaworski oraz Agata Koszarna, pełniąca funkcję Członkini Zarządu. Strona internetowa Fundacji to www.fundacja.lw.com.pl

BUDŻET REKLAMY LW BOGDANKA SA [TYS. ZŁ]	WYKONANIE [TYS. ZŁ]
Promocja	705,3
CSR	241,6
Sponsoring sportowy	6 524,5
Sponsoring społeczno-kulturalny	386,1
Razem	6 857,5

Międzysektorowe Porozumienie dla życia i zdrowia

Rok 2018 był trzecim pełnym rokiem, w którym obowiązywało „Międzysektorowe Porozumienie dla życia i zdrowia” zawarte w czerwcu 2015 r. przez LW Bogdanka SA, Fundację „Solidarni Górnicy oraz Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie (RCKiK). Trójstronne Porozumienie dedykowane jest promocji honorowego krwiodawstwa, krwiolecznictwa oraz rejestru do banku dawców i dawczyń szpiku. Celem Porozumienia jest realizacja programu edukacyjno-wolontariackiego, polegającego na włączeniu się kadry pracowniczej Grupy i społeczności lokalnej w akcje krwiodawcze oraz „szpikowe”. To pierwsza tego rodzaju inicjatywa w regionie, łącząca wysiłki biznesu, sektora publicznego i pozarządowego, dla wsparcia szlachetnej idei krwiodawstwa, krwiolecznictwa i szpiku.

W ramach realizacji partnerstwa w 2018 r. na terenie Bogdanki zagościł tzw. krwiobus, czyli mobilny punkt poboru krwi. W celu oddania krwi w stacjonującym pod Cechownią ambulansie Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie, pojawiło się 45 Pracowników Spółki. Po rejestracji i badaniu lekarskim, donacji dokonano 36 osób, które podzieliły się blisko 17 litrami krwi z potrzebującymi.

Dodatkowo, w 2018 r. organizowano akcje szpikowo-krwiodawcze w sąsiedztwie kopalni (m.in. w Łęcznej i Cycowie) propagując ideę krwiodawstwa i na bieżąco dystrybuując materiały informacyjno-edukacyjne.

Tradycje krwiodawcze w GK LW Bogdanka liczą sobie już ponad trzydzieści lat m.in. dzięki funkcjonowaniu na terenie kopalni Honorowego Klubu Dawców Krwi PCK im. Z. Goli. Klub w 2018 r. obchodził uroczystość 36-lecia istnienia.

KLUB HONOROWYCH DAWCÓW KRWI POLSKIEGO CZERWONEGO KRZYŻA

działający przy Lubelskim Węglu Bogdanka SA w Łęcznej powstał w 1982 r. z inicjatywy honorowych dawców krwi przy Lubelsko-Chełmskim Gwarectwie Węglowym Kopalni Pilotująco-Wydobywczej. Klub zawiązał się przy aprobacie i ogromnym zaangażowaniu ówczesnego naczelnego dyrektora kopalni Zdzisława Goli. W późniejszym okresie Klub przyjął jego imię. Klub w okresie swojej świetności zrzeszał kilkuset osobową grupę czynnych krwiodawców.

Inicjatywy pracowników

Tak jak krwiodawstwo, tak szereg innych działań prospołecznych, realizowane są z inicjatywy pracowników, którzy angażują się w nie na zasadzie wolontariatu. Dostrzegając potrzeby społeczne, zrealizowano kilka ogólnozakładowych, oraz kilka wewnątrz-oddziałowych zbiórek – od środków czystości po pieniądze.

Warto również wspomnieć o prostych, ale ważnych akcjach, takich jak „Pozytywnie nakręceni”, czyli akcja polegająca na zbiorce nakrętek, które przekazywane są dzieciom i młodzieży z Lubelskiego Hospicjum im. Mątego Księcia w Lublinie. W ciągu 12 miesięcy zebrano kilkaset kilogramów plastikowych nakrętek. Kolejny już rok z rządu pracownicy Bogdanki angażowali się w „Gorączkę Żłota”, czyli akcję „pozbywania się” z portfeli monet o niskich nominałach 1 gr, 2 gr, i 5 gr. Udział w akcji jest inicjatywą kopalnianego Klubu Honorowych Dawców Krwi PCK im. Z. Goli.

LW Bogdanka SA chętnie angażuje się w inicjatywy podnoszące poziom wiedzy i umiejętności z zakresu ratownictwa przedmedycznego – jedną z takich inicjatyw jest Konkurs „Młodzi Ratownicy”, organizowany co roku w Szkole Podstawowej im. Jana i Kazimierza Bogdanowiczów w Nadrybiu, a przeznaczony dla uczniów szkół z Powiatu Łęczyńskiego. W ramach wolontariatu pracowniczego nasi Ratownicy zaangażowali się w organizację Konkursu poprzez udzielanie wskazówek dot. ratownictwa przedmedycznego, prelekcji oraz uczestnictwo w jury konkursowym.

W ramach stałej współpracy z Warsztatem Terapii Zajęciowej w Janowicy zorganizowaliśmy dwa świąteczne kiermasze, na których można było nabyć ręcznie wykonane ozdoby i kartki bożonarodzeniowe i wielkanocne, wykonane przez osoby niepełnosprawne umysłowo.



SZKODY GÓRNICZE

[GRI 103-1, 413-1, 413-2, 411-1, MM1, MM5, MM6, MM7, MM8] Szkodę górniczą są nieuniknioną konsekwencją prowadzenia działalności wydobywczej. Eksploatacja węgla metodą zawalową skutkuje m.in. powolnym osiadaniami terenu. W konsekwencji – na terenach o naturalnie wysokim poziomie wód gruntowych – może dojść do powstawania lokalnych podtopień. Skutki eksploatacji niweluje się poprzez sukcesywne wykonywanie odwodnieniowych robót hydrotechnicznych. W rejonie wsi Bogdanka I i Nadrybie Wieś (przedłużenie wsi Bogdanka I) – po eksploatacji dwóch pokładów – maksymalne osiadania utrzymują się na poziomie do 5,0 m w centralnej części niecki osiadań. W północnej części obszaru górniczego, w wyniku eksploatacji drugiego pokładu, osiadania terenu wzrosły do ok. 3,5m [pn. część wsi Kobyłki] oraz do ok. 3,0m [tereny rolne m. Dratów]. Osiadania terenu o wielkościach do ok. 3,0 m utrzymują się w rejonie byłego ZRH w Puchaczowie oraz w rejonie miejscowości Nadrybie Dwór. W okolicach wsi Nadrybie Ukazowe, pld. część Kaniwoli oraz na wschód od Puchaczowa [rejon przebiegu bocznic kolejowej] utrzymały się osiadania w granicach do 2,5 m. W południowej części obszaru górniczego – w rejonie wsi Albertów, Stręczyn, Głębokie i Malinówka osiadania utrzymują się na poziomie od 0,3 m do 1,5 m.

W przeciwieństwie do kopalń śląskich, LW Bogdanka SA prowadzi wydobywanie na terenach rolniczych, które nie są silnie zurbanizowane. Co nie znaczy, że nie występują tam szkody górnicze. Konsekwencją powiększania obszaru wydobywczego jest proporcjonalne powiększanie się powierzchni, na której ujawniają się szkody górnicze – również w obiektach budowlanych i infrastrukturze. Każdej nowej inwestycji górniczej towarzyszy dogłębne studium wpływu na środowisko, które współtworzone jest we współpracy z Okręgowym Urzędem Górniczym i komisjami z urzędów gmin. Przed opracowaniem każdego Planu Ruchu prowadzona jest inwentaryzacja wszystkich obiektów budowlanych, które znajdują się w zasięgu projektowanej eksploatacji górniczej, z określeniem ich kategorii odporności na wpływy tej eksploatacji. W uszkodzonych obiektach budowlanych, oprócz prac naprawczych, wykonywane są profilaktyczne zabezpieczenia budynków przed dalszymi wpływami eksploatacji. LW Bogdanka SA refunduje też osobom realizującym inwestycje budowlane koszty przystosowywania do terenu górniczego nowych obiektów budowlanych realizowanych na terenie górniczym.

Zagrożenia związane z osiadaniami gruntu znalazły odzwierciedlenie w miejscowych planach zagospodarowania terenu, które uwzględniają konieczność dostosowania nowo budowanych obiektów do warunków górniczych. Inwestorzy zobowiązani są do stosowania odpowiednich zabezpieczeń [np. odpowiednie rozwiązania konstrukcyjne, wzmocnione ławy fundamentowe]. Dodatkowe koszty z tym związane pokrywane są przez kopalnię. Powołany do życia w 2012 r. „Zespół Porozumiewawczy dla okresowej oceny wpływów eksploatacji górniczej na powierzchnię

w granicach gminy Cyców, Ludwin i Puchaczów” stanowi platformę dialogu, której uczestnikami są przedstawiciele kopalni, administracji lokalnej oraz Okręgowego Urzędu Górniczego. Partnerzy podczas regularnych spotkań omawiają aktualne problemy i działania związane z wpływem eksploatacji na powierzchnię terenu. W 2018 r., jak co roku, zespół spotykał się dwukrotnie, a ich przedmiotem posiedzeń Zespołu były sprawy bieżące związane ze szkodami górniczymi.

W pierwszym półroczu 2015 r. LW Bogdanka SA zainstalowała aparaturę do pomiaru wstrząsów tj. trzy urządzenia pomiarowe – geofony – po jednym na terenie każdej gminy. Obecnie, system ten umożliwia bieżący monitoring i analizę drgań odczuwanych na terenie górniczym. Zdecydowana większość zarejestrowanych dotychczas wstrząsów charakteryzowała się zerowym lub co najwyżej pierwszym stopniem intensywności [w czterostopniowej skali GIS], co oznacza, że drgania te nie były szkodliwe dla zabudowy powierzchniowej i mogły być jedynie słabo odczuwalne przez ludzi. System ten, stworzony przy współpracy z PAN oraz GIG, pozwala – poprzez udostępnienie wglądu do jego wskazań – na pełną transparentność wobec lokalnej społeczności.

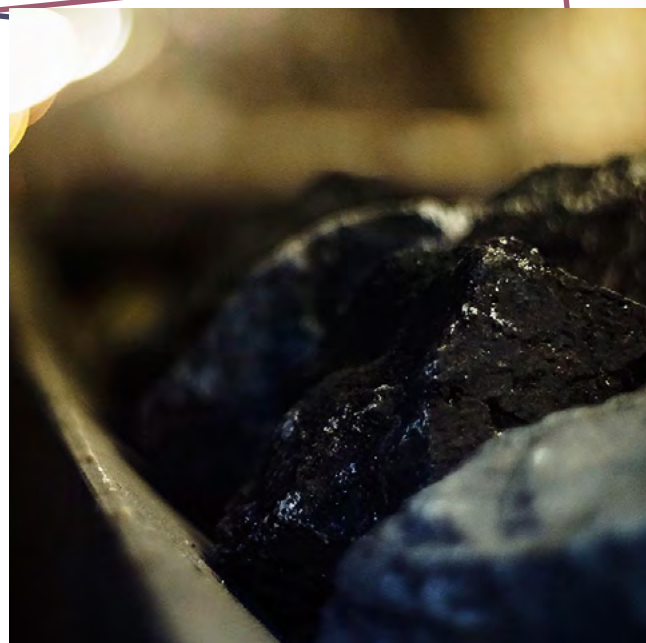
LW Bogdanka SA na bieżąco analizuje wszystkie zgłoszenia mieszkańców, dotyczące potencjalnych szkód. Aby wyjść im naprzeciw, opracowano ujednolicone wzory wniosków i udostępniono je w Internecie, by samo zgłoszenie było możliwe najprostsze. Na koszt kopalni naprawiane są uszkodzenia i wykonywane zabezpieczenia budynków. Naprawiane są również drogi asfaltowe i gruntowe, uszkodzone na skutek wpływów eksploatacji górniczej.

Osiadanie gruntów, przy naturalnie wysokim poziomie wód gruntowych w okolicy, może czasami powodować również straty w uprawach rolnych. Zjawisko to nasila się w przypadku niekorzystnych warunków pogodowych, na przykład długotrwałych roztopów wiosennych. Następuje wówczas podtapianie pól, co skutkuje obniżeniem lub utratą plonów na tym obszarze. LW Bogdanka SA rekompensuje rolnikom dochód utracony na gruntach, objętych wpływami eksploatacji górniczej. Również w 2018 r. poszkodowani właściciele lub użytkownicy gruntów otrzymali odszkodowania z tytułu utraconego dochodu z podtopionych gruntów na łączną kwotę ok. 0,884 mln zł.

Od trzech lat nie wykupywano gruntów rolnych – bazując na aktualnych przepisach prawa nie będzie to już możliwe ze względu na zmiany w przepisach o nabywaniu nieruchomości rolnych. W latach wcześniejszych, w przypadku nieruchomości najbardziej dotkniętych skutkami prowadzonej eksploatacji węgla, na wniosek i za zgodą zainteresowanych, odkupywano grunty wraz z zabudowaniami za godziwą rekompensatą za pozostawiany majątek [wykupy nigdy nie miały charakteru przymusowych wysiedleń i nie powinny być z nimi utożsamiane].

	2017	2018
Liczba naprawionych i zabezpieczonych budynków	15	11
Liczba wykupionych gospodarstw rolnych wraz z zabudowaniami	-	-
Długość naprawionych dróg asfaltowych [w km]	5,3	2,7
Koszty usuwania szkód górniczych [mln zł]	3,1	5,4

KAPITAŁ NATURALNY



Prowadzenie działalności wydobywczej niemal zawsze wiąże się z istotnym wpływem na otaczające środowisko naturalne. Oddziaływanie to przejawia się przede wszystkim w dwóch aspektach: braku odnawialności złóż oraz nieodwracalności zmian środowiskowych, które powstają w bezpośrednim sąsiedztwie kopalni. Przykładami zmian środowiskowych wynikających z działalności wydobywczej są: odkształcenia gruntu, osiadania terenu oraz zmiana poziomu wód gruntowych i całego układu hydrologicznego. Charakterystycznym elementem otoczenia kopalni są również składowiska skały płonnej tzw. hałdy.

Czynnikiem, którego wpływ na środowisko jest zależny od sposobu panowania eksploatacji jest gospodarowanie posiadanymi złożami. Poprawne gospodarowanie przewiduje eksploatację pokładów węgla od tych najwyższej zalegających, bez pomijania po drodze pokładów o niższej miąższości (mniej wydajnych ekonomicznie). Odmienne podejście powoduje bezpowrotną utratę pominiętych zasobów, jak również poziomą ekspansję kopalni a co za tym idzie coraz większą skalę jej oddziaływania na środowisko naturalne. Umiejętne planowanie wydobycia, wykorzystanie innowacyjnych technologii, a nawet odpowiedzialność i świadomość wszystkich pracowników zaangażowanych w proces produkcji, może minimalizować negatywne efekty w powyższym zakresie.

Obecnie przeciwnicy rozwoju przemysłu wydobywczego, zwracają uwagę przede wszystkim na jego pośrednie oddziaływanie na środowisko. Zazwyczaj produkty eksploatacji górniczej poddawane są procesom technologicznym – w przypadku węgla, przede wszystkim spalaniu – powodującym niepożądaną emisję gazów cieplarnianych.

Kopalnia w Bogdancie [jako organizacja i tworzący ją ludzie] od lat jest w pełni świadoma zagrożeń dla środowiska, które może generować eksploatacja złóż węgla, a także w pewnym wymiarze jego spalanie przez należącą do GK LW Bogdanka, Łęczyńską Energetykę sp. z o.o.

Kopalnia w Bogdancie z szacunkiem podchodzi do kapitału naturalnego co sprawia, że Spółka od lat koncentruje swoją uwagę na pozyskiwaniu węgla w sposób efektywny, tj. w sposób, który ogranicza bezpowrotne tracenie jego części i pozostawianie go w złożu. Dzięki zastosowaniu nowych technologii jest liderem (nie tylko w Polsce, lecz także na świecie) w pozyskiwaniu surowca z cienkich pokładów, których eksploatacja w innych kopalniach była dotąd uznawana za nieoptyczną, i które były bezpowrotnie tracone. Z tego samego powodu LW Bogdanka SA włącza się w inicjatywy zmierzające do opracowania skutecznych, przemysłowych sposobów zgazowywania węgla, które stanowią potencjalną szansę na jeszcze lepsze wykorzystanie znajdujących się pod ziemią zasobów paliwa.

Choć efektem spalania węgla jest emisja dwutlenku węgla, to odpowiednie parametry tego procesu, a także właściwe przygotowanie paliwa, powoduje radykalne obniżenie zawartości w produktach spalania innych substancji (np. związków siarki i pyłów). Węgiel jest sortowany do właściwych frakcji ziarnowych i oczyszczany z nadmiernej ilości popiołu w najnowocześniejszym w kraju zakładzie przeróbki mechanicznej.

Kopalnia współpracuje z odbiorcami przemysłowymi, których instalacje przystosowane są do parametrów fizykochemicznych węgla pozyskiwanego z lubelskich zasobów, dzięki czemu paliwo może być spalane w instalacjach o skutecznym odsiarczaniu i odpylaniu spalin. To także jest część działań Bogdanki zmierzających do tego by wydobywany węgiel jak najmniej szkodził środowisku – nawet wówczas gdy znajdzie się w rękach klientów.

Z uwagi na przyjętą politykę handlową, obowiązującą w Polsce i w Europie prawo oraz fakt, że w ofercie kopalni przeważają sortymenty drobnego węgla (miąższość MIIA), LW Bogdanka SA niemal nie prowadzi sprzedaży detalicznej. Ma ona bardziej charakter regionalny, a w całej swojej istocie – także bardziej emocjonalny. Bowierni do załadunku węgla w punktach sprzedaży detalicznej ustawiają się przede wszystkim okoliczni mieszkańcy, o których można powiedzieć, że kopalnię w Bogdancie „widzą ze swoich okien”.

LW Bogdanka SA nie prowadzi sprzedaży węgla niesortowanego i nieoczyszczonego, oraz nie oferuje odbiorcom detalicznym odpadów węglowych z zakładu mechanicznej przeróbki – tzw. mułków i flotokonzentratów. W wielu krajach (w tym także w Polsce) to przede wszystkim węgiel o złych parametrach (nieoczyszczony i niesortowany), odpady węglowe (muły i flotokonzentraty), a nawet śmieci i odpady, spalane przez gospodarstwa domowe w przestarzałych i nieprzystosowanych piecach, przyczyniają się do drastycznego pogorszenia jakości powietrza w sezonie grzewczym.

Co więcej – od wielu lat pracownicy pionu handlowego LW Bogdanka SA edukują odbiorców – szczególnie tych mniejszych (zarówno klientów detalicznych, mimo tego, że w obrocie kopalni stanowią tonażowy margines, jak i tych, którzy spalają węgiel w przemysłowych instalacjach), jak efektywnie i z minimalną szkodą dla środowiska naturalnego pozyskiwać i spalać węgiel. LW Bogdanka SA pokazuje, że węgiel może być spalany w sposób czysty i efektywny. Światowa energetyka jeszcze przez wiele dziesięcioleci będzie w znaczącym stopniu oparta na węglu, a świadczy o tym zwiększanie mocy wydobywczych w takich krajach jak Chiny, Indie czy USA. Pozostaje jednak pytanie, w jaki sposób ludzkość będzie korzystać z tego surowca.

Od wielu już lat kopalnia w Bogdancie poszukuje metod i technologii, pozwalających na nowe gospodarcze wykorzystanie odpadu pogórniczego jakim jest skała płonna, na którą obecnie zapotrzebowanie jest niewystarczające, przez co w dużej części trafia na składowisko zlokalizowane pomiędzy polem Bogdanka a polem Stefanów.

ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE

[GRI 301] To, w jaki sposób wykorzystuje się węgiel, jest w znacznym stopniu (mimo polityki sprzedażowej oraz w większości kontrolowanego portfela odbiorców) niezależne od samej kopalni. Niemniej, najistotniejszą kwestią jest to, w jaki sposób pozyskuje się sam węgiel. Może się to odbywać w sposób rabunkowy i wyniszczający dla przyrody i lokalnej społeczności, lub z też z poszanowaniem dla otoczenia. Troska o bliskie, piękne tereny zielonej Lubelszczyzny, w tym ochrona przyrody, świadczą o poziomie kultury zarządzania i sposobie podejścia do biznesu. Uwzględnianie w decyzjach biznesowych ich społecznych i środowiskowych skutków, musi prowadzić do jak najmniejszego negatywnego oddziaływania.

LW Bogdanka SA, wspólnie z partnerami zewnętrznymi, od lat stara się coraz lepiej poznawać charakter zmian w otoczeniu przyrodniczym. Podejmuje działania na rzecz wyeliminowania, ograniczenia i rekompensowania wpływu prowadzonej działalności na przyrodę, zwłaszcza na jej najcenniejsze elementy. Wiedza ta stanowi jeden z elementów unikalnych kompetencji, które wyróżniają LW Bogdanka SA na tle branży. To inny wymiar biznesowej efektywności, który sprawia, że kopalnia nie tylko jest bardziej przyjazną dla otoczenia, ale również bardziej przewidywalną i stabilną z punktu widzenia inwestorów rynku kapitałowego. Wieloletni monitoring umożliwił dogłębne poznanie i zrozumienie większości mechanizmów wpływu działalności kopalni na stan przyrody w otoczeniu obszaru górniczego, zwłaszcza mechanizmy krążenia wód, przemieszczania się zanieczyszczeń itp.

Efektywne zarządzanie środowiskowe od lat opiera się w Bogdance na Zintegrowanym Systemie Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP. Jest on zgodny z normami PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004 [na podst. certyfikacji z maja 2018 r.]. W raportowanym okresie obowiązywały poszczególne certyfikacje odnowione w 2015 r. [certyfikacja przez Bureau Veritas Certification Polska]. W maju 2018 r. LW Bogdanka SA poddała się kolejnej certyfikacji [tym razem do roli audytora wybrana została PRS Certyfikacja S.A.], która potwierdziła poprawność i skuteczność procedur i działań w audytowanych obszarach. Co więcej, audytorzy dotychczasowych organizacji certyfikacyjnych zgodnie zwracali uwagę na fakt, że działania w zakresie ochrony środowiska są mocną stroną Spółki - zwłaszcza stosowanie ponadprzeciętnych rozwiązań dotyczących zagospodarowania niecek osiadania terenu oraz wyznaczenie celów związanych z ograniczeniem oddziaływania przyrodniczego w strategii społecznej odpowiedzialności.

Kwestie środowiskowe są uwzględnione jako kluczowe na mapie ryzyka korporacyjnego. Są także zdefiniowane w systemie zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym. Nieosiągnięcie niektórych z zakładanych celów strategii społecznej odpowiedzialności, które związane są z efektywnością [efektywność energetyczna, efektywność wykorzystania wód z odwadniania górotworu] jest bezpośrednim wynikiem zaistniałych czynników rynkowych. Ograniczenie wydobycia wpływa niekorzystnie na możliwość wykorzystania efektu skali. Koszty stałe, w tym w wymiarze niefinansowym, są ponoszone, niezależnie od wielkości produkcji [np. woda musi być wypompowywana].



BIOSFERA

[GRI 304-1, 304-2, 306-7, MM2] Kopalnia, jej infrastruktura oraz obszary górnicze „Puchaczów V” i „Stręczyn” otoczone są terenami chronionymi. Łączna powierzchnia obszarów cennych przyrodniczo, na których kopalnia prowadziła działalność, to niezmiennie 350 hektarów. W bliskim sąsiedztwie zakładów zlokalizowane są:

- ◇ Poleski Park Narodowy
- ◇ Park Krajobrazowy Pojezierze Łęczyńskie

Od strony północno - wschodniej obszar górniczy obejmuje zasięgiem niewielkie połacie otuliny wspomnianego parku krajobrazowego, która na tym obszarze została włączona do obszaru Natura 2000 - „Jeziora Uściwierskie” [PLH 060009]. Rejon ten wchodzi również w skład obszaru „Międzynarodowy Rezerwat Biosfery - Polesie Zachodnie”, okalającego w dalszej części obszar górniczy od strony północnej i zachodniej. Od strony północno - wschodniej zlokalizowany jest zaś Poleski Obszar Chronionego Krajobrazu, a od południowego-wschodu - Chełmski Obszar Chronionego Krajobrazu, który poprzez dolinę rzeki Świnki łączy się z Nadwieprzańskim Parkiem Krajobrazowym, który położony jest na zachód od terenu górniczego. W rejonie lokalizacji Lubelskiego Węgla Bogdanka w Bogdance, już poza obszarem górniczym, znajdują się inne obszary cenne przyrodniczo: „Dolina Środkowego Wieprza” [PLH060005, ok. 4 km], „Ostoja Poleska” [PLH060013, ok. 5 km], czy „Bagno Bubnów” [PLB060001, ok. 10 km].

W listopadzie 2017 r. Spółka otrzymała koncesję na wydobycie węgla kamiennego ze złoża Ostrów, w obszarze górniczym Ludwin. Jest to efektem dotychczasowych starań o tę koncesję,

w tym wcześniejszych prac w ramach koncesji na rozpoznanie złoża. Obszar górniczy Ludwin, w części wschodniej obejmuje swoim zasięgiem znaczne połacie Parku Krajobrazowego Pojezierze Łęczyńskie. W jego też granicach znajduje się również rezerwat Brzeziczno, wraz z wydzielonym Obszarem Natura 2000.

Jak już wspomniano, jednym ze skutków eksploatacji węgla jest powolne osiadanie terenów, pod którymi prowadzone jest wydobycie. Głównie dochodzi do powiększenia się powierzchniowego zasięgu dotychczasowych oddziaływań. Wraz z poszerzaniem się obszaru eksploatacji, wzrasta też areał osiadającego obszaru. Przy relatywnie wysokim poziomie wód gruntowych w okolicach Bogdanki, jego dalsze podnoszenie, przyczynia się do powiększenia obszarów podmokłych, które w wyniku prowadzenia przez spółkę robót hydrotechnicznych ulegają ograniczeniu i nie wpływają znacząco na ograniczenie rolniczej przestrzeni produkcyjnej. W niektórych rejonach obszary podmokłe mają wręcz charakter trwałych podtopień wtapiając się przyrodniczo w poleski krajobraz. W efekcie na danych użytkach zielonych, czasowo zalewanych przez wody roztopowe, zwłaszcza w nieckach pozostałych po dawnej eksploatacji torfu, powstały trwałe zalewiska. Mimo że osiadanie jest efektem działalności człowieka, powiększające się tereny podmokłe i podtopione stają się cennymi siedliskami dla gatunków ptaków występujących na obszarze Polesia. Tym samym kopalnia poprzez działalność przemysłową nie tyle ujemnie wpływa na ptaki, ale pośrednio przyczynia się do rozwoju ich populacji.



[GRI 306-5, MM1] W wyniku działalności podziemnej powstały dwa zalewiska poeksploatacyjne:

- ◇ na północ od szybów głównych Pola Bogdanka na powierzchni ok. 100 ha
- ◇ w rejonie Pola Nadrybie – ok. 30 ha.

Za grunty, które znalazły się na terenie zalewisk, rolnicy będący ich właścicielami, otrzymali stosowne rekompensaty.

Na terenie większego z zalewisk, zgodnie z obowiązującymi planami, powstać ma zbiornik wodny „Szczecin”. Jego zagospodarowanie wiązać ma się ze zmianą sposobu użytkowania tych gruntów z rolniczego na rekreacyjne, a sam zbiornik miałby być atrakcją np. dla wędkarzy. Pełniłby również istotne z punktu widzenia lokalnej społeczności funkcje retencyjne. Na chwilę obecną zbiornik ma charakter zalewiska, a prace budowlane związane z jego przystosowaniem do nowych funkcji nie zostały podjęte – opracowano wszystkie dokumenty formalnoprawne, w tym zezwolenia na budowę, jednakże z uwagi na koszty przedsięwzięcia oraz małe zainteresowanie ze strony przyszłego użytkownika [WZMIUW – a obecnie Wód Polskich], roboty nad jego realizacją zostały wstrzymane.

Pojawiają się również głosy by zbiornik pozostawić w stanie nie naruszonym ze względu na intensywnie rozwijającą się i z roku na rok bogatszą faunę i florę, której stał się on wartościową ostoją. Rozwiązanie takie jest również brane pod uwagę ze względu na bliskie sąsiedztwo terenów chronionych Poleskiego Parku Narodowego.

W 2018 roku rozpoczęto prace związane z nowym obiektem na potrzeby agroturystyki, którego celem jest przywrócenie zdegradowanego terenu do użytkowania, zgodnie z oczekiwaniem lokalnej społeczności i samorządu terytorialnego. Rekultywacja terenu w m. Nadrybie Wieś prowadzona jest na powierzchni ok. 12 ha i obejmuje wykonanie stawu rybnego o powierzchni 1,60 ha oraz zagospodarowanie w kierunku zadrzewieniowym. Zakończenie robót przewiduje się na połowę 2019 roku.

Z kolei powstała w rezultacie osiadania niecka wodna w Nadrybiu stała się, atrakcyjna dla wielu gatunków ptaków i innych zwierząt. Zalewisko zostało ujęte w sieć „Natura 2000”. LW Bogdanka SA postanowiła objąć go szczególną opieką i udostępnić innym. Kopalnia we współpracy z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków [OTOP] zdecydowała się stworzyć wokół zbiornika nową ścieżkę edukacyjną „Nadrybie”. Uroczyście ścieżka została otwarta w październiku 2015 r., z okazji Europejskich Dni Ptaków. Ścieżka edukacyjna umożliwia obserwację różnych typów siedlisk i charakterystycznych gatunków zwierząt. Na ponad dwukilometrowej trasie znajdują się miejsca do odpoczynku, a także przystanki z tablicami edukacyjnymi opisującymi możliwe do zaobserwowania ptaki, ptazy, rośliny, motyle, ważki, ssaki i gady. Można zetknąć się tam z wieloma gatunkami ptaków, także tych rzadkich, wymienionych w Polskiej Czerwonej Księdze. Wiosną żerują tam rybitwy: białoskrzydła, białowąsa, czarna oraz mewa śmieszka. Usłyszeć można również m.in.: trzciniaki, rokitniczki, kapturki, piegże czy słowiki szare, a także bąka, bączka i wodnika. Od dnia swojego otwarcia, ścieżka cieszy się dużym zainteresowaniem, a dzieci i młodzież ze szkoły podstawowej w Nadrybiu, oprócz organizowania na ścieżce lekcji przyrodniczych, dbają wraz z odpowiednimi służbami kopalni o to by teren wokół zbiornika był posprzątanym, a udostępniona infrastruktura była sprawna i kompletna.

Współpraca przy realizacji projektu „Ochrona ekosystemów torfowiskowych Pojezierza Łęczyńsko-Włodawskiego”.

Od września 2018 r. wspólnie z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków realizuje proekologiczny projekt dotyczący wzmocnienia południowo-wschodniej metapopulacji wodniczki poprzez odtworzenie odpowiednich dla ptaków warunków siedliskowych na historycznych lub potencjalnych obszarach występowania tego gatunku. To kolejne działanie Spółki z zakresu ekologii oraz wspierania bioróżnorodności na jej obszarze działania, wpisujące się w strategię społecznej odpowiedzialności [CSR] oraz 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju [SDGs].

Efektami działań będzie wzmocnienie korytarzy migracyjnych metapopulacji wodniczki w województwie lubelskim, stworzenie i utrzymanie systemu korytarzy ekologicznych – łańcuchów siedlisk pomostowych pomiędzy obszarami zajmowanymi przez wodniczkę, a poprzez to wzmocnienie głównych korytarzy ekologicznych: południowo-centralnego i wschodniego.

W ramach projektu podejmowane są działania, zmierzające do regulacji i stabilizacji poziomu wody na fragmencie obszaru **Krowiego Bagna**, na terenie Polesia, w sąsiedztwie dawnego PGR Krychów. W tym celu zostaną wybudowane zastawki piętrzące na rowach odwadniających zanikające Jezioro Łaskie oraz jego bezpośrednie sąsiedztwo – łąki trzęślicowe. Planowana jest budowa trzech zastawek, które umożliwią zatrzymywanie i magazynowanie wód roztopowych oraz zatrzymanie odpływu wody z terenu w okresie wiosennym i na początku lata. Dzięki temu wzrośnie uwodnienie całego obszaru, co przełoży się na poprawę stanu siedlisk przyrodniczych w kontekście ich zajmowania przez wodniczkę – najrzadszego ptaka migrującego Europy. Gatunek ten wymaga do gniazdowania występowania wąskiego spektrum siedlisk torfowiskowych. Wybrana do renaturyzacji powierzchnia ma ogromny potencjał przydatności dla tego, a także innych gatunków ptaków.

Cele projektu:

1. Wzmocnienie korytarzy migracyjnych metapopulacji wodniczki w województwie lubelskim poprzez połączenie stabilnych populacji źródłowych z efemerycznymi populacjami ujściowymi za pomocą regionalnych korytarzy ekologicznych. Przełoży się to na większą spójność lubelskiej metapopulacji wodniczki i zwiększy obszar możliwy do zajmowania przez ten gatunek, czym zwiększy jej odporność na niekorzystne warunki.
2. Stworzenie i utrzymanie systemu korytarzy ekologicznych – łańcuchów siedlisk pomostowych pomiędzy obszarami zajmowanymi przez wodniczkę. Wodniczka jest ściśle zależna od działań ochronnych, system korytarzy ekologicznych pozwoli ptakom na rozprzestrzenianie się i umożliwi zajmowanie siedlisk wcześniej niedostępnych w czasie dyspersji polęgowej, co może przełożyć się na ich zajmowanie w okresie migracji wiosennej.
3. Wzmocnienie głównych korytarzy ekologicznych: południowo-centralnego i wschodniego. Przełoży się ono na zwiększenie możliwości przemieszczania się ptaków i ułatwi migrację zarówno krótko, jak i długodystansową.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Spójności w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko. Renaturyzacja obszaru na Pojezierzu Łęczyńsko-Włodawskim będzie realizowana do końca 2019 r. przez Ogólnopolskie Towarzystwo Ochrony Ptaków, przy wsparciu Lubelskiego Węgla „Bogdanka” SA.

GOSPODARKA WODNA

[GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3] Charakter oddziaływania LW Bogdanka SA na hydrosferę jest niezmienny od lat, lecz nowe inwestycje zrealizowane w ramach Grupy dały szansę na istotne zmniejszenie skali negatywnego wpływu. Zarówno w 2017 jak i w 2018 r. woda wykorzystywana w kopalni pochodzi z drenażu wodnego drenażu warstw jurajskich [wielkości limitowane względami bezpieczeństwa i technologicznymi]. Jej odpompowywanie jest warunkiem prowadzenia wydobycia i bezpieczeństwa pracujących pod ziemią ludzi [bez nieustannego odwadniania kopalnia uległaby zalaniu].

Podziemne wody kopalniane, podobnie jak inne wody pozyskiwane ze znacznych głębokości, są wodami zmineralizowanymi (chlorki, siarczany). Choć wody te są czyste pod względem biologicznym, to z racji dużej zawartości soli mineralnych ich bezrefleksyjne i niekontrolowane odprowadzanie do lokalnych cieków wodnych mogłoby wpłynąć na parametry wod. Z drugiej strony sama kopalnia (przede wszystkim w ramach zakładu mechanicznej przeróbki węgla) wraz ze spółkami zależnymi [w większości Łęczyńska Energetyka] wykorzystują w swoich procesach znaczne ilości wody [w ramach Stacji Uzdatniania Wody]. Od lat Spółka kładzie duży nacisk na gospodarcze wykorzystywanie wód pochodzących z odwadniania górotworu, co z technologicznego punktu widzenia nie zawsze jest proste.

Aktualnie stosowana technologia pozwala część wody dołowej wykorzystywać bezpośrednio na dole kopalni do celów technologicznych, do zasilania instalacji przeciwpożarowej i do instalacji klimatyzacyjnych. Na powierzchni, wody dołowe wykorzystywane są głównie przez Zakład Przeróbki Mechanicznej Węgla [do uzupełnienia wody w obiegu zamkniętym w procesie wzbogacania węgla] oraz przez Łęczyńską Energetykę. Nie jest to nic innego, jak zastosowanie koncepcji gospodarki obiegu zamkniętego [circular economy] w praktyce, które jest realizowane w Bogdance od wielu już lat.

Niewykorzystane wody kopalniane, przed kontrolowanym zrzućtem poprzez Rów Żelazny do rzeki Świnki, są poddawane podczyszczeniu w zbiorniku – osadniku wód, w którym wytrąca się z nich zawiesina. Zrzucane wody dołowe w 2018 r. charakteryzowały się sumą chlorków i siarczanów na poziomie 1 041 mg/dm³ w porównaniu do 1 011 mg/dm³ w roku poprzednim. W 2018 r. do rzeki Świnki, poprzez system rowów odprowadzających oraz ciek - Rów Żelazny, odprowadzano ok. 14 957 m³/dobę. Prowadzony monitoring rzeki wykazuje, że po 100 metrach od zrzutu wód dołowych, rzeka prowadzi wody zbliżone jakościowo, jak przed zrzutem wód kopalnianych. W efekcie eksploatacja nie stanowi bezpośredniego zagrożenia dla cennych przyrodniczo jezior pojezierza. Niemniej, choć w porównaniu do śląskich kopalń nie są to duże ilości, to jak łatwo policzyć, każdego dnia do rzeki trafia 14,6 mln litrów wody, a wraz z każdym litrem nieco ponad 1 g soli, czyli razem jest to ok. 1,5 tony minerałów.

Milowym krokiem w zwiększeniu stopnia wtórnego wykorzystania wód podziemnych była budowa i użytkowanie Stacji Uzdatniania Wody [SUW] w Bogdance, które umożliwiło uzdatnienie i wykorzystanie 2 213 493 m³ wód kopalnianych w 2018 r. do celów technologicznych, bytowych itp. Inwestycji towarzyszyła również modernizacja oczyszczalni ścieków w Bogdance.

Realizacja inwestycji umożliwiła:

- ◇ produkcję wody pitnej z wód dołowych oraz oczyszczonych ścieków deszczowych [w ten sposób zabezpieczono bieżące i przyszłe zapotrzebowanie LW Bogdanka SA na wodę pitną],
- ◇ produkcję wód technologicznych z wód dołowych oraz oczyszczonych ścieków sanitarnych i deszczowych [w ten sposób zabezpieczono bieżące i przyszłe zapotrzebowanie LW Bogdanka SA na różne rodzaje wód: przeciwpożarową, na wodę do układu centralnej klimatyzacji],
- ◇ zamknięcie obiegów wodnych, ścieków sanitarnych i deszczowych w ramach pola wydobywczego Bogdanka, skutkujące uzyskaniem efektu ekologicznego w postaci ograniczenia poboru wód podziemnych o ok. 260 000 m³/rok i ograniczenie ilości odprowadzanych ścieków oczyszczonych o około 300 000 m³/rok,
- ◇ poprawę pracy oczyszczalni ścieków.

[GRI 201-4] Na dofinansowanie jej realizacji w latach ubiegłych, Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej [WFOŚiGW] w Lublinie przyznał pożyczkę Łęczyńskiej Energetyce sp. z o.o. w wysokości blisko 27 mln zł. W 2017 r. Łęczyńska Energetyka sp. z o.o. wykonała dodatkową rozbudowę Stacji Uzdatniania Wody, co pozwoliło zwiększyć produkcję wody do celów przeciwpożarowych. W 2018 roku kontynuowano rozbudowę SUW dla potrzeb kolejnego zwiększenia możliwości produkcyjnych wody przeciwpożarowej dla wyrobisk górniczych. Jak poważnie GK LW Bogdanka podchodzi do kwestii obiegu wody, świadczyć może to, że trwają prace przygotowawcze nad zabudową i uruchomieniem kolejnej funkcjonalności SUW - instalacji schładzania wody przeciwpożarowej. Realizacja, planowana na przełom 2019 i 2020 r., tym razem finansowana będzie z własnych środków Łęczyńskiej Energetyki sp. z o.o. oraz kredytu - wstępne szacunki mówią o kwocie ok. 25 mln zł.

Proces produkcji wody w nowej stacji jest oparty na nowoczesnych technologiach firm General Electric oraz Oriontec. Woda dołowa z odwodnienia kopalni kierowana jest do zbiorników terenowych [2 x 70 000 m³], w których ulega wstępnej sedimentacji [oddzielenie zawiesiny]. W skład układu technologicznego SUW wchodzi następujące procesy jednostkowe:

- ◇ układ wstępnego uzdatniania wody
- ◇ sedimentacja wstępna w zbiorniku wody surowej na terenie oczyszczalni w Bogdance
- ◇ filtracja mechaniczna na filtrach szczelinowych
- ◇ filtracja pospieszna prowadzona na filtrach wielowarstwowych
- ◇ filtracja na membranach ultrafiltracyjnych Oriontec
- ◇ demineralizacja na membranach osmotycznych [odwrócona osmoza] General Electric.

Jako produkty uzyskuje się dwa podstawowe strumienie wody: wodę zdeminielizowaną o zasoleniu ogólnym do 50 mg/l oraz wodę zasoloną pozbawioną zawiesiny ogólnej. Dodatkowo, w odrębnej instalacji, uzdatniane są podczyszczone w oczyszczalni ścieków ścieki sanitarne. Taka instalacja to układ ultrafiltracji amerykańskiej firmy PALL. Zgodnie z oświadczeniami producenta zastosowane w instalacji membrany filtracyjne są tak szczelne, że nie przepuszczają nawet bakterii typu coli. Oczyszczona w ten

sposób woda dodawana jest tylko do wody przeciwpożarowej. Woda pitna nie ma styczności ze ściekami sanitarnymi - czy to w postaci ścieków surowych, czy też z wodą powstała po ich oczyszczeniu. Do wody pitnej i przeciwpożarowej nie są dodawane również żadne środki chemiczne. Jedynie na końcu procesów technologicznych, przed skierowaniem do odbiorców, następuje dezynfekcja tych wód za pomocą podchlorynu sodowego dozowanego do rurociągu wody pitnej i do rurociągu wody przeciwpożarowej. Jeśli chodzi o wodę pitną, produkt końcowy uzyskany w SUW nie tylko spełnia parametry określone w odpowiednich regulacjach prawnych, ale również posiada własności fizyko-chemiczne lepsze niż woda produkowana z ujęć głębinowych.

Od 2016 roku można wyraźnie odczuć zmniejszenie zapotrzebowanie na wodę z ujęć wód pitnych oraz jednocześnie ograniczenie ilości wód kopalnianych odprowadzanych do naturalnych cieków wodnych. Wolumen odzyskanej i wykorzystanej gospodarczo wody dołowej stabilizuje się a docelowo wzrosnąć z uwagi na planowane zwiększenie zapotrzebowania na wodę przeciwpożarową.

Łęczyńska Energetyka eksploatuje również trzy ujęcia wody pitnej: w Bogdancie, Nadrybiu i Stefanowie oraz dwie oczyszczalnie ścieków, pracujące na potrzeby kopalni: oczyszczalnię mechaniczno-biologiczną w Bogdancie o wydajności 700 m³/dobę oraz oczyszczalnię mechaniczno-biologiczną [Bioblok] w Nadrybiu o wydajności 840 m³/dobę.

GOSPODARKA ODPADAMI NASTAWIONA NA EFEKTYWNOŚĆ

SKAŁA PŁONNA

[MM3] Z kopalni wraz węglem jako produkt uboczny wydobywany jest również kamień [tzw. skała płonna]. Skała stanowi podstawową kategorię odpadów powstającą w wyniku działalności kopalni. Oprócz niej powstaje także szereg innych odpadów, np. przetworzonych materiałów eksploatacyjnych (oleje, smary), czy ulegające zużyciu się elementy, zabezpieczające wyrobiska (obudowy chodnikowe, strzemiona, rozpory).

Najefektywniejszym byłoby takie wydobycie węgla, któremu towarzyszy urabianie możliwie najmniejszej ilości skały płonnej. Proces ten oznacza bowiem zapotrzebowanie na energię i ponadnormatywne zużycie maszyn. Kolejny koszt, to wydobycie urobku na powierzchni. Im więcej w urobku skały płonnej, tym więcej energii trzeba zużyć na jej transportowanie i późniejsze zagospodarowanie. Nie można zapominać, że mówimy o tysiącach ton, które należy każdego dnia przetransportować blisko kilometr w górę, oddzielić od węgla i przewieźć na składowisko. Istotny wpływ na oszczędności ma zastosowanie nowych urządzeń [Skorpion, Panda, Pegaz]. Ułatwiają one efektywne drążenie wyrobisk korytarzowych, jak również umożliwiają częściowe lokowanie kamienia w zrobach tj. wyeksploatowanych wyrobiskach

[GRI 306-2, MM3] LW Bogdanka SA chciałaby zapewnić możliwość najwyższy poziom gospodarczego wykorzystania odpadów wydobywanych. Chodzi o to, by możliwie jak najmniej odpadów trafiało na obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywanych w Bogdancie. Z jednej strony pojemność składowiska jest

ograniczona, z drugiej zaś jest to po prostu cenny i pełnowartościowy surowiec. Prowadzono analizy pod kątem wykorzystania jej jako materiału przekładkowego na składowiskach komunalnych, m.in. ze względu na znajdujące się w skale bakterie (metanotrofy), które eliminują powstający w procesach gnilnych metan. W latach poprzednich skała płonna była wykorzystywana, jako surowiec do produkcji ceramiki budowlanej a w ostatnim roku służyła również produkcji cementu w Cementowni „Ożarów”. Niemniej, gospodarczo odpady wydobywcze w największym stopniu wykorzystywane jest przede wszystkim do rekultywacji terenów zdegradowanych oraz utwardzania dróg i placów (ok. 47 % zagospodarowanych odpadów). Rekultywacja polega na przywróceniu terenom pierwotnej rzeźby poprzez wypełnienie wyrobisk odpadami górnictwem, a następnie przykryciu ich warstwą glebową i zagospodarowaniu w kierunku rolnym bądź zadrzewieniowym (właściciele terenów rekultywowanych posiadają stosowne decyzje organów ochrony środowiska). Pomimo uzyskania w roku 2016 certyfikatu Instytutu Dróg i Mostów na stosowanie wybranych frakcji skały jako kruszywa, materiał ten nie znalazł zastosowania w inżynierii drogowej. Z powodzeniem kruszywo tego typu wykorzystywane jest przez lokalne samorządy do remontu dróg dojazdowych do pól oraz na podbudowy dróg lokalnych, utwardzanie placów itp.

W 2018 roku odsetek wykorzystanych gospodarczo odpadów był podobny jak w roku 2017. i wyniósł 46,5%. - Zestawienie przedstawia poniższa tabela:

WYSZCZEGÓLNIENIE	2017	2018
Odpady składowane [tys. ton]	3 010,9 53,0 %	3 553,1 53,5 %
Odpady zagospodarowane [tys. ton]	2 682,7 47,0%	3 093,1 46,5 %
Odpady górnicze [tys. ton]	5 693,6	6 646,2

W 2018 r. rozpoczęto roboty rekultywacyjne na terenach wystąpienia szkód górniczych w gm. Nadrybie Wieś. Ponadto na bieżąco prowadzona jest pielęgnacja zorganizowanej zieleni, obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywanych oraz zrehabilitowanych w latach ubiegłych terenów przemysłowych w rejonie Pola Bogdanka, Nadrybie i Stefanów oraz zaplecza kolejowego w Zawadowie.

Skała płonna, której nie uda się zagospodarować jest składowana na hałdzie [obiekcie unieszkodliwiania odpadów wydobywanych] w Bogdancie. Mając na uwadze powiększanie się obszaru górnictwa i skałę wydobywania, pojemność składowiska powoli się wyczerpuje. Aby kopalnia mogła w sposób stabilny funkcjonować w oparciu o uzyskane pozwolenie budowlane, realizowane są prace związane z podwyższeniem hałdy do 250 m n.p.m. oraz jej powiększeniem.

W przyszłości, przy spełnieniu pewnych warunków, jeden z istniejących projektów dopuszcza wykorzystanie zrehabilitowanej hałdy na cele sportowo - rekreacyjne. Być może w ten sposób stanie się ona atrakcyjnym stokiem narciarskim z wyciągiem krzesłkowym, a poza sezonem zimowym, terenem do jazdy konnej i sportów rowerowych. Jedną z możliwości wykorzystania hałdy jest też budowa na jej obszarze skansenu, do którego być może przeniesione zostałyby zabytki architektury drewnianej z regionu Pojezierza. Możliwa jest także hodowla koni huculskich i koników polskich. Towarzyszyć temu będzie realizacja zadrzewiania tych terenów oraz nasadzenia krzewów, tak by obszary te mogły stać się w przyszłości także siedliskami fauny i flory. Spółka zakłada, że do procesu planowania zagospodarowania hałdy włączeni zostaną przedstawiciele interesariuszy lokalnych, by efekt odzwierciedlał potrzeby i pomysły społeczności.

POZOSTAŁE ODPADY

LW Bogdanka SA prowadzi również zagospodarowanie odpadów przemysłowych [złom, drewno odpadowe, przetworzone oleje, itp.]. Do unieszkodliwiania przekazywane są odpady, które nie nadają się do wykorzystania [np. zużyte źródła światła, ścinki taśm przenośnikowych, opakowania po klejach, farbach itp.].

Od wielu już lat w LW Bogdanka SA obowiązują rozwiązania w zakresie regeneracji materiałów, które pozwalają znacząco ograniczyć wolumen odpadów. Wpisują się one doskonale w coraz popularniejszą, m.in. za sprawą dyskusji na poziomie władz Unii Europejskiej i działających Ministerstwa Rozwoju, koncepcję gospodarki o obiegu zamkniętym [circular economy]. To nie tylko oszczędność materiałów, ale też odczuwalne korzyści finansowe. Poszczególne obudowy chodnikowe mogą, dzięki regeneracji, zamiast trafić na złom, stać się pełnowartościowym elementem i powtórnie zostać wykorzystane. W 2018 r. udało się zregenerować i powtórnie wykorzystać 9,7 tys. ton elementów obudów chodnikowych. Pozostałych 18,3 tys. ton zużytych i nie nadających się do regeneracji i powtórnego użycia, została zeżłomowana i sprzedawana jako surowiec wtórny [złom żelazny]. Po przetworzeniu surowiec ten ponownie trafił do obiegu gospodarczego.

Z kolei w wyniku działalności gospodarczej Łęczyńskiej Energetyki powstają m.in. żużle, popioły paleniskowe i pyły z kottowni i osady z oczyszczalni ścieków [w Bogdancie i Nadrybiu].



ZUŻYCIE MATERIAŁÓW I SUROWCÓW

[MM11] Zużycie poszczególnych surowców i materiałów wiąże się bezpośrednio z konkretnymi pracami wykonywanymi na terenie zakładów. Przygotowywanie nowych wyrobisk wiąże się z zapotrzebowaniem na kleje poliuretanowe do wzmocnienia górotworu, łądunki do wklejania kotew, mieszaniny do wykładki mechanicznej, czy cement. Wzrost ich zużycia można było zaobserwować w 2016 r., podobnie jak wzrost wykorzystania obudów chodnikowych, czy produkcji skały płonnej, powstającej w skutek tego drążenia. Z kolei magnetyt i flokulanty potrzebne są przy

obróbce mechanicznej węgla. Olej napędowy jest z kolei używany przez lokomotywy, zarówno te pracujące pod ziemią, jak te transportujące węgiel do punktu zdawczo-odbiorczego na stacji Jaszczów lub do odbiorców przemysłowych.

[GRI 301-1] Zużycie kluczowych materiałów i surowców

KATEGORIA	J.M. /	2017	2018
LW BOGDANKA S.A.			
Magnetyt	Mg	870,89	500,000
Pyły	Mg	5 079,83	4 798,017
Oleje	kg	261 043,88	290 940,501
Trudnopalna ciecz hydrauliczna	kg	267 063,00	306 848,353
Oleje napędowe	kg	2 617 525,92	2 909 618,554
Gaz ziemny	m ³	11 716,53	11 951,930
Flokulanty	kg	103 000,00	108 650,000
Kleje poliuretanowe do wzmocnienia górotworu	kg	773 688,20	855 860,000
Ładunki do wklejania kotew LOKSET	szt.	529 950,00	471 525,000
Smary	kg	35 484,90	36 592,750
Preparat do nawilżania pyłów CABO	kg	76 504,50	83 218,500
Taśma przenośnikowa	m	47 610,00	26 898,000
Mieszanina do wykładki mechanicznej	Mg	11 175,20	11 704,800
Cement	Mg	11 110,41	11 078,910
Obudowa chodnikowa	kg	37 353 091,23	40 663 872,435
Spoivo anhydrytowe	Mg	2 240,00	2 827,000
Wyroby hutnicze - stale	kg	825 232,26	676 949,880
Kable i przewody	kg [m]	346,16 [138 450]	1 026,770 [183 946]
Pojemniki do wykładki	szt.	178 272,00	200 669,000
Kleje organiczno-mineralne do wzmocnienia górotworu	kg	153 676,00	257 771,000
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.			
Miał węglowy [węgiel kamienny]	Mg	23 601,62	23506,06
Biomasa	Mg	0	0
Reagent de-emis	dm ³	55 761,02	55707,61*

*- drewno odpadowe i zużyte opakowania drewniane - zużycie tylko w lokalnej kotlewni w Zawadowie.

ENERGIA I EMISJE

[GRI 302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-7] Pewność dostaw energii elektrycznej i ich stabilność ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia bezpieczeństwa kopalni i jej nieprzerwanej pracy. Zakłady kopalni zużywają jej znaczące ilości [maszyny górnicze, przeróbka węgla, wentylacja i klimatyzacja kopalni]. Dlatego też wejście w skład silnej grupy energetycznej, jaką jest Enea, pozwoliło na osiągnięcie efektu synergii. Z jednej strony zapewni kopalni zbyt na węgiel, a elektrowniom zabezpieczy stabilne dostawy paliwa, z drugiej zaspokoi zapotrzebowanie na energię elektryczną potrzebną do wydobycia i mechanicznej obróbki węgla.

Jeżeli chodzi o energochłonność i możliwość zmniejszenia zużycia energii, to coraz nowocześniejsze rozwiązania techniczne i najwyższej klasy sprzęt przekłada się na wzrost efektywności. Z drugiej jednak strony pozyskiwanie węgla z trudniejszych pokładów i niezbędna klimatyzacja chodników oznaczają dodatkowe zapotrzebowanie na energię elektryczną. Biorąc pod uwagę powyższe czynniki za ambitny należy uznać długoterminowy cel, polegający na utrzymaniu poziomu efektywności energetycznej, tj. poziomu zużycia energii w przeliczeniu na tonę wydobytego węgla. Należy też wziąć pod uwagę fakt, że część zapotrzebowania na energię ma charakter kosztów stałych, czego dobrym przykładem jest właśnie wentylacja i klimatyzacja. Dlatego też ewentualny brak efektów skali, które uzyskuje się przy dużej produkcji węgla, będzie przekładał się na nieoptymalny poziom energochłonności. Konsumpcja energii przekłada się z kolei na pośrednią emisję CO₂ [Scope 2].

Wskaźnik energochłonności Grupy LW Bogdanka w 2018 r., liczony jako całkowite zużycie energii uzyskiwanej z różnych źródeł [energia elektryczna pochodząca od dostawców zewnętrznych, energia cieplna powstająca poprzez spalanie paliw w Łęczyńskiej Energetyce] do wielkości wydobycia, wzrósł do poziomu 0,151 GJ/tonę z 0,143 GJ/tonę w 2017 r. Jest to praktycznie powrót do poziomu z 2015 r. [0,150 GJ/tonę]. Analizując składowe tego wskaźnika widać, że wzrost zarówno poziomu konsumpcji energii elektrycznej na tonę [do 0,134 GJ/tonę z 0,128 GJ/tonę w 2017 r.], jak i energochłonność produkcji ciepła.

W efekcie wskaźniki efektywności emisji, tj. relacji emisji CO₂ do wielkości produkcji mierzonej zarówno wydobyciem, jak również przychodami, uległy pogorszeniu. O ile w 2017 roku wynosił 24,3 kg CO₂ na jedną wydobytą tonę węgla oraz 155,0 kg CO₂ na 1 tys. zł przychodu, o tyle w 2018 r. było to odpowiednio 25,5 kg i 160,6 kg CO₂.

LW Bogdanka SA nie posiada emitora zorganizowanego emitującego pyły i gazy do atmosfery. Źródłem emisji niezorganizowanej do powietrza są również silniki spalinowe wykorzystywanych w Spółce maszyn [lokomotywy naziemne i pracujące pod ziemią, pojazdy samochodowe, pozostałe maszyny] oraz procesy spalania. Należy wspomnieć o transporcie węgla do miejsca jego przeznaczenia, a w szczególności transportu z kopalni do punktu zdawczo-odbiorczego na stacji Jaszczów przez tabor znajdujący się w posiadaniu kopalni. W niektórych przypadkach węgiel bywa transportowany przez należące do LW Bogdanka SA pociągi aż do odbiorcy. Analogicznie, składy kolejowe poruszają się pod ziemią i pomagają przewieźć urobek, tak by mógł zostać wydobyty na powierzchnię. Przewożą one również ludzi i sprzęt.

Specyficznym, niezorganizowanym emitorem jest obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych [hałda]. Może być on źródłem pylenia w czasie suchych i wietrznych dni. Aby zapobiegać pyleniu, na bieżąco prowadzi się rekultywację ostatecznie uformowanych skarp i dąży do tego, by odstonięty fragment hałdy był wilgotny. Dodatkowo zastosowano nasadzenia, które pełnią funkcję ekranów. W efekcie emisję tę udaje się znacząco ograniczyć.

Z kolei źródłem emisji gazów do atmosfery są kotlewnie Łęczyńskiej Energetyki sp. z o.o. zlokalizowane w:

- ◇ Bogdance [moc 57 MW, współspalanie węgla z biomasa]
- ◇ Zawadowie [moc 0,25 MW, węgiel i drewno odpadowe]
- ◇ Pasternik w Łęcznej [moc 4,0 MW, olej lekki opałowy, kotlewnia rezerwowa].

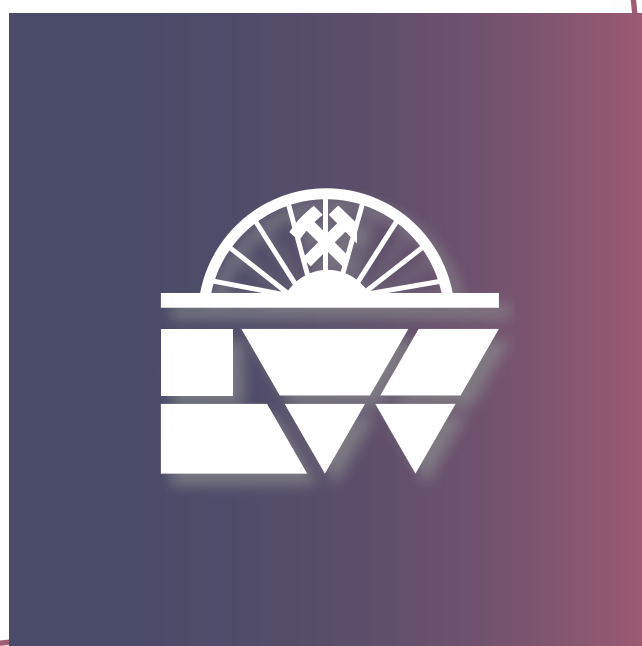
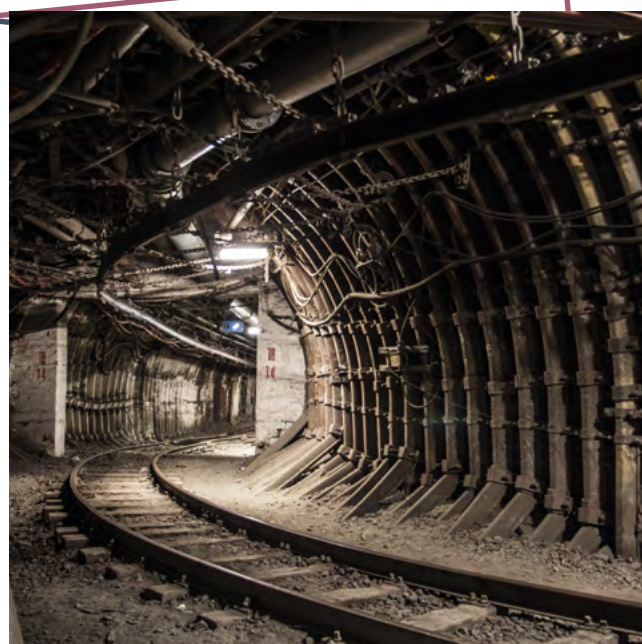
Powierzchnia własnych upraw roślin energetycznych zajmowała łącznie powierzchnię 126,38 ha.

Pozostałe trzy spółki Grupy Kapitałowej LW Bogdanka SA, tj. EkoTrans Bogdanka sp. z o.o., RG Bogdanka sp. z o.o. i MR Bogdanka sp. z o.o. nie oddziaływały na środowisko naturalne w stopniu znaczącym w odniesieniu do skali oddziaływania dwóch wcześniej opisanych przedsiębiorstw [LW Bogdanka SA, Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.].

ZGODNOŚĆ Z PRAWEM I OPŁATY ŚRODOWISKOWE

[GRI 307-1] W roku 2018 nie nałożono na LW Bogdanka SA żadnych kar za naruszenia warunków korzystania ze środowiska, określonych w obowiązujących przepisach prawnych. Również Łęczyńska Energetyka nie została obciążona karami środowiskowymi, w tym karami za przekroczenie wyznaczonych norm w zakresie emisji zanieczyszczeń. Wielkość emisji CO₂ wyniosła 48 777 Mg, natomiast przyznany poziom darmowych uprawnień na 2018 r. to 10 151 Mg [brakująca wielkość pokryta prawami zakupionymi na giełdzie]. Obie spółki wnoszą opłaty za korzystanie ze środowiska.

O RAPORCIE



[GRI 102-50, 102-52, 102-53] Niniejszy raport jest szóstym z kolei raportem przygotowanym przez LW Bogdanka SA w oparciu o wytyczne Global Reporting Initiative (GRI) i jednocześnie piątym raportem zintegrowanym, łączącym w sobie zarówno wyniki finansowe, jak i pozafinansowe. Zgodnie z zasadami raportowania zintegrowanego, raport pokazuje tworzenie wartości w określonej perspektywie czasowej. Obejmuje rok kalendarzowy 2018 r., tj. okres od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r., wskazując jednocześnie - zgodnie z zasadami obowiązującymi w sprawozdawczości - zdarzenia istotne, które miały miejsce po dacie bilansowej, a przed przygotowaniem ostatecznej treści niniejszego raportu, tj. do dnia 1 czerwca 2019 r. Został opracowany w oparciu o GRI Standards, z wykorzystaniem suplementu branżowego właściwego dla górnictwa oraz wytycznych The International Integrated Reporting <IR> Framework dla raportów zintegrowanych.

Raport obejmuje całą Grupę Kapitałową LW Bogdanka, w kształcie, w którym jest ona konsolidowana w sprawozdaniu finansowym [patrz: „Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi”]. Ujmuje on więc jednostkę dominującą grupy kapitałowej, tj. spółkę LW Bogdanka SA, jej spółkę zależną Łęczyńską Energetykę sp. z o.o. oraz trzy mniejsze spółki [RG Bogdanka sp. z o.o., EkoTrans sp. z o.o., MR Bogdanka sp. z o.o.]. Ze względu jednak na niewielki wpływ trzech ostatnich spółek na obraz grupy kapitałowej tak w ujęciu finansowym, jak również społecznym i środowiskowym, podmioty te zostały opisane w niniejszym dokumencie w sposób ograniczony tylko do wybranych aspektów. Jest to jednak zgodne z logiką Wytycznych GRI, rekomendujących raportowanie jedynie tych aspektów, które są materialne.

W raporcie zaprezentowano najistotniejsze dane dotyczące działalności biznesowej i ryzyk w tym obszarze, jak również kwestii środowiskowych, pracowniczych i społecznych, które zestawione są w taki sposób, aby ułatwić ich porównywalność z poprzednimi latami oraz weryfikację.

Dla GK LW Bogdanka coroczne publikowanie raportów zawierających informacje niefinansowe i finansowe jest wyrazem transparentności i rzetelności oraz pełni rolę kluczowej formy dialogu z interesariuszami, zwłaszcza interesariuszami zewnętrznymi: akcjonariuszami, instytucjami i urzędami, czy nawet mediami. Zgodnie z przyjętą filozofią spójną z polityką środowiskową raport zintegrowany publikowany jest wyłącznie w wersji elektronicznej.

[GRI 102-56] Raport w części niefinansowej nie był poddawany dodatkowej zewnętrznej weryfikacji biegłego rewidenta - weryfikacji takiej poddane zostały jedynie sprawozdania finansowe, do których niniejszy raport się odwołuje.

[GRI 104-46, 102-42] Zawartość raportu została zdefiniowana w oparciu o wyniki warsztatu i cyklu spotkań z interesariuszami, które zostały przeprowadzone w ramach prac nad Strategią CSR 2018-2021 w marcu 2018 r. [udział w nim wzięło blisko trzydziestu kierowników]. Podczas warsztatu, opierając się o obszary społecznej odpowiedzialności opisane normą PN-ISO 26000, określono te, które są istotne [tj. materialne] z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej. Od 2013 roku nie zaszły żadne istotne zmiany organizacyjne, w tym zmiany w zakresie działalności gospodarczej, które mogłyby wpływać na charakter oddziaływania społecznego lub środowiskowego grupy kapitałowej. Niemniej, Spółka wciąż podejmuje działania doskonalące w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu, co odzwierciedlenie znalazło w przyjętych celach strategicznych CSR.

Podobnie zaktualizowano mapę interesariuszy, wykorzystaną przy opracowaniu dokumentu. Tworzeniu raportu towarzyszyły wywiady przeprowadzone z menedżerami odpowiadającymi za relacje z poszczególnymi interesariuszami oraz przedstawicielami wybranych grup interesariuszy zewnętrznych. Podejście takie pozwoliło zdefiniować zawartość raportu z zachowaniem zasad materialności, kompletności i uczestnictwa interesariuszy. Sposób zbierania, analizy i prezentacji danych w raporcie miał równocześnie na celu zachowanie najwyższej staranności w kontekście zasad wyważenia, porównywalności, dokładności, terminowości, przejrzystości i wiarygodności.

[GRI 102-40] Obowiązująca w GK LW Bogdanka lista interesariuszy obejmuje następujące grupy:

- ◇ Pracownicy [pracownicy etatowi LW Bogdanka SA, związki zawodowe, potencjalni pracownicy, byli pracownicy, pracownicy podwykonawców na co dzień pracujący w kopalni, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, Stacje Ratownictwa Górniczego w Jaworznie],
- ◇ Regulatorzy branżowi [Wyższy Urząd Górniczy w Lublinie oraz Okręgowy Urząd Górniczy w Lublinie i Główny Instytut Górnictwa, Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Łęcznej],
- ◇ Społeczność lokalna [lokalna administracja samorządowa, mieszkańcy, liderzy społeczni, lokalne organizacje pozarządowe],
- ◇ Klienci [klienci instytucjonalni, klienci indywidualni, kluczowi dostawcy i podwykonawcy],
- ◇ Inwestorzy [akcjonariusze, ze szczególnym uwzględnieniem inwestora strategicznego, tj. Grupy Kapitałowej Enea, banki, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie SA, Komisja Nadzoru Finansowego],
- ◇ Społeczeństwo [media, szkoły wyższe i pracownicy nauki, organizacje techniczne i branżowe, administracja rządowa [centralna], organizacje pozarządowe],
- ◇ Środowisko naturalne [organizacje ekologiczne, Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska w Lublinie, Dyrekcja Poleskiego Parku Narodowego, Lasy Państwowe [Nadleśnictwo Świdnik].

[GRI 102-43] W ramach prac nad weryfikacją dotychczas obowiązującej Strategii społecznej odpowiedzialności [CSR] na lata 2012-2015, której wspomniany warsztat był elementem, określono nie tylko istotność poszczególnych grup, ale również aktualne i docelowe formy dialogu i zaangażowania poszczególnych interesariuszy. W 2018 r. poziom zaangażowania był bardzo zróżnicowany i odzwierciedlał dwustronne potrzeby. W przypadku kluczowych grup kontakty są regularne, bezpośrednie, często na najwyższym szczeblu i pozwalają na konsultowanie istotnych spraw na bieżąco. Wystarczy wspomnieć o:

- ◇ spotkaniach władz LW Bogdanka SA ze związkami zawodowymi - w ciągu roku odbyły się ich w 2018 r. ponad 20 [licząc wyłącznie formalne spotkania],
- ◇ 28 spotkań Komisji Socjalnej, składającej się z przedstawicieli LW Bogdanka SA oraz organizacji związkowych i będącej platformą współpracy pracodawca - pracownicy,
- ◇ regularne, odbywające się raz na pół roku, posiedzenia „Zespołu Porozumiewawczego dla okresowej oceny wpływów eksploatacji górniczej na powierzchnię w granicach gminy Cyców, Ludwin i Puchaczów”, przy udziale Dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego w Lublinie, który jest jego przewodniczącym.

Są też grupy interesariuszy, których związki z kopalnią są słabsze, co w konsekwencji oznacza również, że i kontakty z nimi nie są tak silne i intensywne. Często ograniczają się do sporadycznej komunikacji. Tematyka dialogu jest zróżnicowana w zależności od grupy, z którą dialog jest podejmowany. Ze związkami zawodowymi, które są kluczowym partnerem dla zarządu, rozmowy koncentrują się siłą rzeczy na sprawach pracowniczych i społecznych w kontekście zmian zachodzących na coraz trudniejszym rynku. Dla osób zamieszkujących na terenach, pod którymi prowadzona jest działalność górnicza, aspekt szkód górniczych. Dla szerszej rozumianej społeczności lokalnej ważny jest wsparcie przez kopalnię rozwoju lokalnego, w tym lokalnych wydarzeń i inwestycji, ale też tworzenie miejsc pracy. Z kolei z ornitologami Grupa współpracuje w zakresie dotyczącym pośredniego wpływu działalności górniczej na populację ptaków wokół zakładu.

W ramach prac nad Strategią CSR zrewidowano dotychczasowe metody dialogu z interesariuszami, a w oparciu o wnioski z ewaluacji zmieniono je, co ma swoje odzwierciedlenie w najnowszym dokumencie strategicznym z obszaru społecznej odpowiedzialności, który przyjęty został przez Zarząd LW Bogdanka SA w połowie 2018 r.

[GRI 102-15, 102-47, 103-1, 102-44] Analiza kluczowych obszarów odpowiedzialności, stanowiąca element okresowego przeglądu strategii CSR, bezpośrednio przełożyła się na zdefiniowanie zakresu raportu, tj. określenie wskaźników, które powinny zostać w nim przedstawione. Za kluczowe uznano:

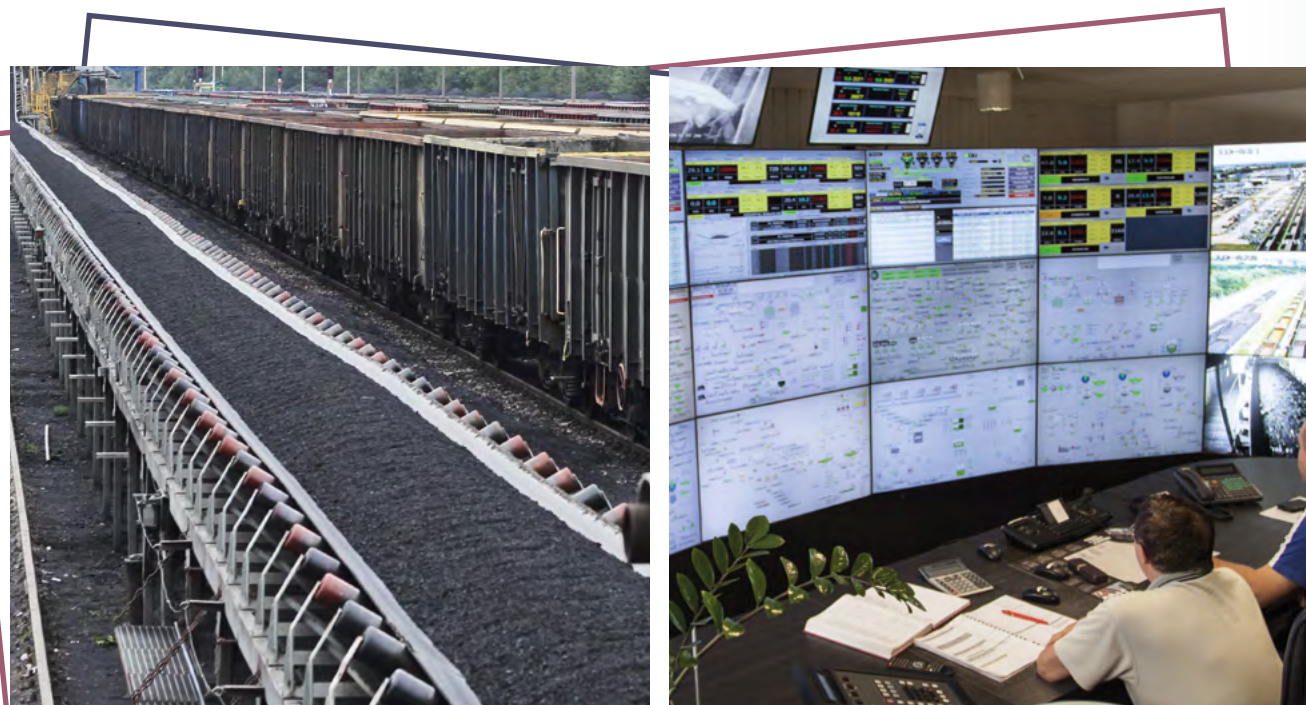
- ◇ Przeciwdziałanie dyskryminacji [GRI 406-1]
- ◇ Prawa człowieka: inne aspekty [GRI 408-1, GRI 409-1]
- ◇ Prawa człowieka: inwestycje [GRI 412-3]
- ◇ Prawa człowieka: mechanizm przekazywania skarg [GRI 103-2] wysoka średnia
- ◇ Relacje z pracodawcą [GRI 402-1]
- ◇ Wolność zrzeszania i sporów zbiorowych [GRI 407-1]

ASPEKT SPOŁECZNY LUB ŚRODOWISKOWY WG ZAKTUALIZOWANEJ STRATEGII CSR DO ROKU 2017	ASPEKTY ODDZIAŁYWANIA I WSKAŹNIKI WG GRI	WAŻNOŚĆ	
		LW BOGDANKA S.A. [w tym RG Bogdanka Sp. z o.o., EkoTrans Bogdanka Sp. z o.o., MR Bogdanka Sp. z o.o.] ¹²	ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.
Dążenie do wzrostu poziomu bezpieczeństwa zatrudnionych	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Miejsce pracy: bezpieczeństwo i higiena pracy [GRI 401, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4] ◇ Ocena dostawców [GRI 414-1, GRI 414-2] ◇ Mechanizm przekazywania skarg [GRI 103-2] 	wysoka	średnia
Zagwarantowanie bezpieczeństwa lokalnego otoczenia przyrodniczego	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Bioróżnorodność [GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-3, GRI 304-4] ◇ Ocena środowiskowa dostawców [GRI 308-1, GRI 308-2] ◇ Surowce i materiały [GRI 301-1, GRI 301-2] ◇ Energia [GRI 302-1, GRI 302-3] ◇ Woda [GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3] ◇ Emisje [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 305-7] ◇ Ścieki i odpady [GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-5] ◇ Zgodność z regulacjami [GRI 307-1] ◇ Mechanizm przekazywania skarg [GRI 103-2] ◇ Społeczność lokalna [GRI 413-1, GRI 413-2] 	wysoka	wysoka
Zapewnienie bezpieczeństwa i wspieranie rozwoju lokalnej społeczności	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Ludność miejscowa [GRI 411-1] ◇ Społeczność lokalna [GRI 413-1, GRI 413-2] ◇ Wpływ ekonomiczny [GRI 201-1, GRI 201-2, GRI 201-3, GRI 201-4] ◇ Obecność na rynku [GRI 201-5, GRI 201-6] ◇ Pośredni wpływ ekonomiczny [GRI 201-7, GRI 201-8] ◇ Zatrudnienie [GRI 401-1, GRI 401-3] 	wysoka	niska
Transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządcze	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Prawa człowieka w łańcuchu dostaw [GRI 414-1, GRI 414-2] ◇ Ocena środowiskowa dostawców [GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 308-3] ◇ Bezpieczeństwo pracy: ocena dostawców [GRI 414-1, GRI 414-2] ◇ Przeciwdziałanie korupcji [GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3] 	wysoka	średnia

¹² Równocześnie spółka EkoTrans sp. z o.o. jest materialna wyłącznie w wybranych aspektach związanych z ekologią (uciążliwość transportu, pylenie z ładunku). Z kolei RG Bogdanka sp. z o.o. oraz MR Bogdanka sp. z o.o. są materialne głównie w aspektach związanych z pracą fizyczną, w tym głównie BHP. W przypadku innych wymiarów CSR mogą być uznane za nieistotne i pomijalne.



PODSTAWOWE WYNIKI



SPRAWOZDANIE FINANSOWE GK LW BOGDANKA

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z SYTUACJI FINANSOWEJ (BILANS)

	31.12.2017	31.12.2018
AKTYWA		
Aktywa trwałe		
Rzeczowe aktywa trwałe	3.240.307	3.270.293
Wartości niematerialne	59.961	58.844
Nieruchomości inwestycyjne	3.365	3.312
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	2.024	1.833
Należności handlowe oraz pozostałe należności	1.342	1.261
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	121.806	128.279
Razem aktywa trwałe	3.428.805	3.463.822
AKTYWA OBROTOWE		
Zapasy	62.557	83.382
Należności handlowe oraz pozostałe należności	209.078	203.452
Nadpłacony podatek dochodowy	23.504	11.835
Inne inwestycje krótkoterminowe	-	67
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	434.928	170.793
	730.067	469.529
Razem aktywa	4.158.872	3.933.351
KAPITAŁ WŁASNY		
Kapitał własny przypadający na akcjonariuszy Jednostki dominującej		
Akcje zwykłe	301.158	301.158
Pozostałe kapitały	1.615.010	2.288.291
Zyski zatrzymane	975.357	350.490
	2.891.525	2.939.939
Udziały nie dające kontroli	10.002	10.177
Razem kapitał własny	2.901.527	2.950.116

[wszystkie kwoty w tabelach wyrażone w tys. złotych, o ile nie podano inaczej]

	31.12.2017	31.12.2018
ZOBOWIĄZANIA		
Zobowiązania długoterminowe		
Kredyty i pożyczki	16.966	13.930
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	205.334	213.686
Rezerwy z tytułu świadczeń pracowniczych	119.532	132.347
Rezerwy na pozostałe zobowiązania i obciążenia	114.448	124.207
Dotacje	13.148	12.587
Zobowiązania handlowe oraz pozostałe zobowiązania	43.007	39.675
	512.435	536.432
Zobowiązania krótkoterminowe		
Kredyty i pożyczki	3.242	3.212
Rezerwy z tytułu świadczeń pracowniczych	37.489	32.809
Rezerwy na pozostałe zobowiązania i obciążenia	85.770	79.156
Dotacje	560	560
Zobowiązania finansowe z tytułu emisji obligacji	301.911	-
Zobowiązania handlowe oraz pozostałe zobowiązania	315.938	330.549
Zobowiązanie z tytułu umów z klientami	-	517
	744.910	446.803
Razem zobowiązania	1.257.345	983.235
RAZEM KAPITAŁ WŁASNY I ZOBOWIĄZANIA	4.158.872	3.933.351

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z WYNIKU

	ZA OKRES	
	01.01.2017 – 31.12.2017	01.01.2018 – 31.12.2018
Przychody z umów z klientami, w tym:	1.780.321	1.756.671
Przychody z podstawowej działalności operacyjnej	1.731.604	1.707.797
Przychody z działalności uzupełniającej	48.717	48.874
Koszt sprzedanych produktów, towarów i materiałów	[859.161]	[1.583.971]
Zysk brutto	921.160	172.700
Koszty sprzedaży	[41.115]	[42.996]
Koszty administracyjne	[33.903]	[101.492]
Pozostałe przychody	5.104	34.621
Pozostałe koszty	[1.161]	[1.118]
Pozostałe straty – netto	[2.815]	312
Zysk/[strata] operacyjny/[a]	847.270	62.027
Przychody finansowe	7.253	14.542
Koszty finansowe – netto	[25.762]	[11.649]
Zysk przed opodatkowaniem	828.761	64.920
Podatek dochodowy	[160.836]	[11.124]
Zysk netto za okres	667.925	53.796
z tego:		
- przypadający na akcjonariuszy Jednostki Dominującej	667.613	53.626
- przypadający na udziały nie dające kontroli	312	170

ZA OKRES

01.01.2017 –
31.12.201701.01.2018 –
31.12.2018**Zysk na akcję przypadający na akcjonariuszy Jednostki Dominującej w ciągu roku [wyrażony w PLN na jedną akcję]**

- podstawowy	19,63	1,58
- rozwodniony	19,63	1,58

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z CAŁKOWITYCH DOCHODÓW

ZA OKRES

01.01.2017 – 31.12.2017

01.01.2018 – 31.12.2018

Zysk netto za okres obrotowy	667.925	53.796
Pozostałe całkowite dochody za okres obrotowy		
Pozycje, które nigdy nie będą podlegać reklasyfikacji do zysku lub straty bieżącego okresu		
Straty aktuarialne z tytułu programów zdefiniowanych świadczeń	[30.043]	[6.428]
Podatek dochodowy dotyczący pozycji niepodlegających przeniesieniu	5.708	1.221
Pozycje, które nigdy nie będą podlegać reklasyfikacji do zysku lub straty bieżącego okresu - razem	[24.335]	[5.207]
Pozostałe całkowite straty netto za okres obrotowy	[24.335]	[5.207]
Całkowite dochody netto za okres obrotowy - razem z tego:	643.590	48.589
- przypadające na akcjonariuszy Jednostki Dominującej	643.281	48.414
- przypadające na udziały nie dające kontroli	309	175

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE ZE ZMIAN W KAPITALE WŁASNYM

	PRZYPADAJĄCE NA AKCJONARIUSZY JEDNOSTKI DOMINUJĄCEJ					RAZEM KAPITAŁ WŁASNY	UDZIAŁY NIE DAJĄCE KONTROLI	RAZEM KAPITAŁ WŁASNY
	AKCJE ZWYKŁE	POZOSTAŁE KAPITAŁY						
		KAPITAŁ ZAPASOWY	KAPITAŁ REZERWOWY	POZOSTAŁE KAPITAŁY Z TYTUŁU EMISJI OPCJI MENADŻERSKICH	ZYSKI ZATRZYMANE			
Stan na 01.01.2018 r.	301.158	702.549	908.622	3.839	975.357	2.891.525	10.002	2.901.527
Całkowite dochody netto razem za okres obrotowy:	-	-	-	-	48.414	48.414	175	48.589
- zysk netto	-	-	-	-	53.626	53.626	170	53.796
- pozostałe całkowite straty	-	-	-	-	[5.212]	[5.212]	5	[5.207]
Przeniesienie wyniku 2017 roku	-	-	673.281	-	[673.281]	-	-	-
Stan na 31.12.2018 r.	301.158	702.549	1.581.903	3.839	350.490	2.939.939	10.177	2.950.116
Stan na 01.01.2017 r.	301.158	702.549	766.740	3.839	507.972	2.282.258	10.149	2.292.407
Całkowite dochody netto razem za okres obrotowy:	-	-	-	-	643.281	643.281	309	643.590
- zysk netto	-	-	-	-	667.613	667.613	312	667.925
- pozostałe całkowite straty	-	-	-	-	[24.332]	[24.332]	- 3	[24.335]
Dywidendy dotyczące 2016 roku	-	-	-	-	[34.014]	[34.014]	- 456	[34.470]
Przeniesienie wyniku 2016 roku	-	-	141.882	-	[141.882]	-	-	-
Stan na 31.12.2017 r.	301.158	702.549	908.622	3.839	975.357	2.891.525	10.002	2.901.527

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z PRZEPŁYWÓW PIENIĘŻNYCH

ZA OKRES OBROTOWY
OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA

	2017	2018
Przepływy pieniężne z działalności operacyjnej		
Wpływy pieniężne z działalności operacyjnej	640.096	460.563
Odsetki otrzymane i zapłacone	[1.531]	[9.545]
Podatek dochodowy zapłacony i otrzymany	[30.048]	7.856
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej	608.517	458.874
Przepływy pieniężne z działalności inwestycyjnej		
Nabycie rzeczowych aktywów trwałych	[368.174]	[415.277]
Odsetki zapłacone dotyczące działalności inwestycyjnej	[3.126]	[5.544]
Nabycie wartości niematerialnych	[1.160]	[5.243]
Wpływy ze sprzedaży rzeczowych aktywów trwałych	3.924	3.613
Odsetki otrzymane	7.072	8.623
Wydatki na inne inwestycje krótkoterminowe	-	[153.098]
Wpływy z innych inwestycji krótkoterminowych	-	155.167
Wpływy z tytułu gromadzenia środków pieniężnych na rachunku bankowym Funduszu Likwidacji Kopalń	[10.588]	[6.473]
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	[372.052]	[418.232]
Przepływy pieniężne z działalności finansowej		
Wykup obligacji	[300.000]	[300.000]
Splacone kredyty i pożyczki	[3.036]	[3.036]
Zapłacone odsetki i prowizje dotyczące działalności finansowej	[5.137]	[1.741]
Dywidendy wypłacone	[34.470]	-
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej	[342.643]	[304.777]
Zmniejszenie netto stanu środków pieniężnych i ich ekwiwalentów	[106.178]	[264.135]
Stan środków pieniężnych i ich ekwiwalentów na początek okresu	541.106	434.928
Stan środków pieniężnych i ich ekwiwalentów na koniec okresu	434.928	170.793

POZOSTAŁE TABELI Z DANymi FINANSOWymi I NIEFINANSOWymi

[GRI 201-1] Wytworzona wartość ekonomiczna [w tys. zł]

	2017	2018
Bezpośrednio wygenerowana wartość ekonomiczna	1 792 678	1 805 834
Przychody		1 592 835
Podzielona wartość ekonomiczna	1 792 678	1 805 834
Koszty operacyjne		629 019
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	908 055	1 592 835
Płatności na rzecz inwestorów	210 453	913 037
Płatności na rzecz państwa	608 247	629 019
Inwestycje w społeczność	42 733	7 285
Wartość ekonomiczna zatrzymana (wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona po pomniejszeniu o wartość ekonomiczną podzieloną)	46 221	43 275

Wybrane pozycje nakładów inwestycyjnych GK LW Bogdanka [tys. zł]

WYSZCZEGÓLNIENIE	PTE 2018	REALIZACJA PTE 2018	REALIZACJA PTE 2018 [%]	PTE 2019
Nowe wyrobiska i modernizacja istniejących	291 365	300 174	103,0%	378 273
Utrzymanie parku maszynowego	142 890	121 709	85,2%	86 608
Pozyskanie nowych koncesji	3 900	1 089	27,9%	6 850
Pole Ostrów	645	429	66,5%	7 805
Kompleksy ścianowe	40	0	0,0%	30 000
Pozostałe inwestycje rozwojowe	28 021	20 843	74,4%	39 006
Teleinformatyka	6 957	4 692	67,4%	7 568
Administracja	60	47	78,3%	20
Transport	170	166	97,6%	2 186
Inne	11 322	6 149	54,3%	7 870
Razem CAPEX LW Bogdanka SA	485 370	455 298	93,8%	566 186
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	9 500	7 148	75,2%	13 000
Pozostałe Spółki Zależne	1 142	655	57,4%	1 312
Razem CAPEX GK LW Bogdanka	496 012	463 101	93,4%	580 498

Wartość nakładów inwestycyjnych poniesionych na wyrobiska w 2018 r. [tys. zł]

WYROBISKA I ROBOTY RAZEM	METODA AMORTYZACJI	DŁUGOŚĆ [MB]	WARTOŚĆ WĘGLA Z WYROBISK [TYS. ZŁ]	PEŁNA WARTOŚĆ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH [TYS. ZŁ]	WARTOŚĆ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH [TYS. ZŁ]
Wyrobiska przyścianowe	naturalna	28 495,90			
Wyrobiska podstawowe	liniowa	4 317,00	113 225	410 705	297 480
Przebudowy	liniowa / naturalna	2 031,70			

[GRI 102-45] Podmioty zależne i współzależne konsolidowane w sprawozdaniu finansowym GK LW Bogdanka

PODMIOTY ZALEŻNE I WSPÓLZALEŻNE KONSOLIDOWANE W SPRAWOZDANIU FINANSOWYM GK LW BOGDANKA	SIEDZIBA	WWW	% POSIADANYCH UDZIAŁÓW	METODA KONSOLIDACJI W SPRAWOZDANIU FINANSOWYM	SPÓŁKI GK LW BOGDANKA UWZGLĘDNIONE W RAPORCIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI
LW Bogdanka SA	Bogdanka	lw.com.pl	-	pełna	tak
Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o	Bogdanka	lebog.com.pl	88,70	pełna	tak
EkoTrans Bogdanka Sp. z o.o.	Bogdanka	ekotrans-bogdanka.pl	100,00	pełna	tak
RG Bogdanka Sp. z o.o	Bogdanka	rgbogdanka.pl	100,00	pełna	tak
MR Bogdanka Sp. z o.o.	Bogdanka	mrbogdanka.pl	100,00	pełna	tak

[GRI 301-2] Powtórne wykorzystanie materiałów [regeneracja]

	2017	2018
Elementy obudów chodnikowych poddanych regeneracji [Mg]	9 191,123	9 660*
Elementy obudów chodnikowych nienadające się do regeneracji [złomowane] [Mg]	14 907,511	18 275
% obudów zregenerowanych	38,1	52,5**

*- W 2018 r. Spółka nie prowadziła podziału w sprzedaży złomu na elementy obudów chodnikowych i pozostałych elementów stalowych, z związku z czym we wskaźniku pokazano całość sprzedanego złomu. Niemożliwym jest precyzyjne wyliczenie wskaźnika dla obudowy.

** wskaźnik regeneracji dla wszystkich elementów stalowych

[GRI 301-3] Zapotrzebowanie na energię i produkcja ciepła

KATEGORIA	J.M.	2017	2018
ZAKUPIONE PRZEZ LW BOGDANKA			
Energia elektryczna	[GJ] [kWh]	1 175 544,53 [326 540 146]	1 226 626,59 [340 729 608]
Ciepło	[GJ]	146 290,00	158 620,00
Oleje napędowe	[GJ]	107 311,33	126 073,77
Łącznie		1 431 251,92	1 511 320,36
REFAKTUROWANE PRZEZ LW BOGDANKA			
Energia elektryczna	[GJ] [kWh]	21 538,35 [5 982 876]	21 280,54 [59 112,60]
Ciepło	[GJ]	n/d	n/d
Oleje napędowe	[GJ]	n/d	n/d
Łącznie		21 538,35	21 280,54
W TYM REFAKTUROWANE PRZEZ LW BOGDANKA NA ŁĘCZYŃSKĄ ENERGETYKĘ SP. Z O.O.			
Energia elektryczna	[GJ] [kWh]	18 787,01 [5 218 614]	18 887,40 [52 465,01]
Ciepło	[GJ]	n/d	n/d
Oleje napędowe	[GJ]	n/d	n/d
Łącznie		18 787,01	18 887,40

KATEGORIA		2017	2018
Całkowita produkcja ciepła Łęczyńskiej Energetyki sp. z o.o. [wyprodukowane]	[GJ]	440 934	432 510
Całkowita sprzedaż ciepła Łęczyńskiej Energetyki Sp. z o.o.	[GJ]	349 334	351 807

[GRI 301-4] Efektywność energetyczna LW Bogdanka SA [wydobycie, przeróbka i transport węgla]

	J.M.	2017	2018
Energia zużywana w procesach produkcyjnych w przeliczeniu na tonę węgla	GJ/ Mg [MJ/kg]	0,156	0,165
W tym energia elektryczna zużywana w procesach produkcyjnych w przeliczeniu na tonę węgla	GJ/ Mg [MJ/kg]	0,128	0,134

[GRI 301-1, 303-1, 303-3] **Zapotrzebowanie na wodę**

	J.M.	2017	2018
LW BOGDANKA SA			
Zakup wody pitnej z ujęć powierzchniowych	tys.m ³	283,4	153,1
Woda dołowa odzyskana i wykorzystana gospodarczo	tys.m ³	2 000,35 w tym: • 476,63 [wzbogacanie w ZPMW] • 3,40 – [woda na cele odżużlenia ŁE] • 1 520,32 [SUW]	2 429,91 w tym: • 411,64 [wzbogacanie w ZPMW] • 1,91 – [woda na cele odżużlenia ŁE] • 2 016,36 [SUW]
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.			
Wydobycie wody z ujęć podziemnych	tys.m ³	124,8	99,049
Sprzedaż wody pitnej	tys.m ³	252,9	254,779
Woda dołowa odzyskana i wykorzystana gospodarczo	tys.m ³	127,8 [pitna] 1 593,9 [p.poż.] 91,2 [klimatyzacja]	174,15 [pitna] 1 960,44 [p.poż.] 81,97 [klimatyzacja]

* w tym w Zawadowie 413 m³ – woda pobrana z ZGK Puchaczów i odsprzedana do LW Bogdanka.

[GRI 306-1] **Wolumen odprowadzanych ścieków**

	J.M.	2017	2018
Ścieki [wody dołowe] odprowadzone przez LW Bogdanka [oczyszczalnia mechaniczna – zbiornik wód dołowych]	tys.m ³	5 337,0	5 459,4
Ścieki komunalne odprowadzone przez Łęczyńską Energetykę sp. z o.o. [oczyszczalni mechaniczno- biologicznej]	tys.m ³	206,5	148,66
Ścieki deszczowe odprowadzone przez Łęczyńską Energetykę sp. z o.o.	tys.m ³	373,9	379,90

* wolumen ten nie uwzględnia dodatkowych 398 855,4 m³ odcieku z obiektu unieszkodliwienia odpadów wydobywczych.

[GRI 304-3, 304-4] **Cenne gatunki występujące na terenach sąsiadujących z obszarem wydobywania**

[więcej na: <http://obszary.natura2000.org.pl/>]

JEZIORA UŚCIWIERSKIE [PLHO60009; POW.: 2065,57 HA]	
Roślinność	W ostoi mają stanowiska m. in. rzadkie rośliny związane z obszarami podmokłymi i wodami otwartymi. Na torfowiskach i wilgotnych łąkach rosną: brzoza niska [relikt epoki polodowcowej], wierzba lapońska i bagno zwyczajne. Dla owadów niebezpieczne są także tłustosz dwubarwny i rosiczka okrągłolistna. Godne odnotowania są również: kukułka krwista, kruszczyk błotny oraz goryczka wąskolistna.
Zwierzęta	Ze świata zwierząt najlepiej rozpoznana została awifauna. Występują tutaj gatunki zagrożone wyginięciem w sali świata takie jak derkacz, dubelt i wodniczka. Tereny podmokłe i jeziora o niedostępnych brzegach stanowią miejsce bytowania takich gatunków jak bąk i bączek. Licznie występują tu ptaki drapieżne, w tym orlik krzykliwy, błotniak łąkowy i puchacz. W ostoi można zobaczyć m.in. podrózniczkę i zielonkę. Z innych gromad zwierząt doskonałe warunki do bytowania znajdują bóbr europejski, wydra i łoś. Z herpetofauny interesujące są kumak nizinny i żółw błotny. Omawiany obszar odznacza się bogactwem ryb, stwierdzono m. in. kozę, piskorza, różankę i strzeblę błotną. Bogaty jest świat motyli, wśród których na szczególną uwagę zasługują modraszek telejus, modraszek naustitous i czerwoczyk nieparek.
„DOLINA ŚRODKOWEGO WIEPRZA” [PLHO60005, POW.: 1523,34 HA, ODDALONY O OK. 4 KM]	
Roślinność	Na powierzchni zbiorników można odnaleźć salwinie pływającą, rzęsę garbatą, grążela żółtego i grzybień białe. Na łąkach stanowiska mają m. in. kosaciec syberyjski, czosnek łąkowy i storczyk szerokolistny. Na skarpach rosną rośliny ciepłolubne, takie jak np. miłek wiosenny. Zachował się również bardzo cenny łąg jesionowo-olszowy i olsy porzeczkowe oraz stanowisko sosny smołowej. Koło Zakrzowa znajdują się stanowiska olszy szarej. Inną osobliwością ostoi jest wymarły na naturalnych stanowiskach pierwiosnek bezłodygowy.
Zwierzęta	Występuje tu wiele gatunków zwierząt. Z awifauny interesujący jest derkacz – gatunek zagrożony wyginięciem w sali świata. Innymi gatunkami są błotniak stawowy, rycyk, krwawodziób, dziwonia i podrózniczek. Ssaki związane z wodami to bóbr i wydra. Występuje również piskorz i kumak nizinny. Bogaty jest również świat owadów. Chronione motyle to czerwoczyki – fioletek i nieparek oraz modraszki – telejus i naustitous. Na murawach kserotermicznych ma swoje stanowiska szlaczkoń szafraniec. Nad wodami można spotkać ważki – nad zbiornikami zalotkę większą, a nad wodami płynącymi trzeplę zieloną.
„OSTOJA POLESKA” [PLHO60013, POW.: 10159,1 HA OK. 5 KM]	
Roślinność i zwierzęta	W ostoi znajduje się 15 typów siedlisk wymienionych w załączniku I Dyrektywy Siedliskowej oraz 20 gatunków zwierząt i roślin wymienianych w załączniku II tej dyrektywy. Łącznie stwierdzono tu 1400 gatunków roślin i ok. 200 gatunków kręgowców. Bogaty jest również skład gatunkowy bezkręgowców. Samych motyli stwierdzono tu 340 gatunków, co stanowi dziesiątą część wszystkich ich gatunków znanych w kraju, dla 3 z nich Ostoja Poleska jest jedynym stanowiskiem w Polsce. Obszar ma również olbrzymie znaczenie dla żółwia błotnego i strzebli błotnej, gdyż jest to jedna z największych krajowych ostoi tych gatunków
„BAGNO BUBNÓW” [PLBO60001, POW.: 2187,6 HA; OK. 10 KM]	
Roślinność	Łąki trzęślicowe, młaki niskoturzycowe, torfowiska nakredowe i szuwały oraz zarośla wierzbowe i niewielkie kompleksy lasów mieszanych. Do najcenniejszych gatunków roślin należą tłustosz pospolity dwubarwny i kukułka krwista żółtawa.
Zwierzęta	Rzadko spotykane gatunki ptaków: sowa błotna, wodniczka, dubelt. Poza tym przedmiotem ochrony są: bąk, bocian biały, błotniak stawowy, błotniak zbożowy, błotniak łąkowy, orlik krzykliwy, kropiatka, zielonka, derkacz, żuraw, dubelt, sowa błotna, podrózniczek, wodniczka, jarzębatka, gąsiorek, ortolan.
PARK KRAJOBRAZOWY POJEZIERZE-ŁĘCZYŃSKIE	
Roślinność	Na zbiorowiskach torfowiskowych występują rzadkie gatunki roślin tj.: brzoza niska, wierzba lapońska, wąkrotka zwyczajna, gnidosz królewski, kruszczyk błotny, storczyk szerokolistny i wiele innych.
Zwierzęta	Na szczególną uwagę wśród fauny zasługuje występujący tutaj żółw błotny. Stawy, jeziora i torfowiska są miejscem występowania ptaków wodno – błotnych m.in.: perkoza rdzawoszyjowego, bąka, rycyka. Nad brzegami wód gniazduje remiz, który buduje charakterystyczne gniazdo na kształt kuli wykorzystując do tego kwiatostany wierzby i topól. Natomiast trzciniowiska są często miejscem lęgowym dla błotniaka stawowego.

Źródło: opracowano na podstawie www.natura2000.lubelskie.pl, www.obszary.natura2000.org.pl, http://parki.lubelskie.pl/parki_krajobrazowe/pojezierze-leczyńskie.

[GRI 301-1, 303-3] Emisje gazów cieplarnianych i efektywność operacyjna ¹⁹

J.M.	2017	2018	KOMENTARZ	
LW BOGDANKA SA				
olej napędowy	Mg	0,02576	9 342	oszacowane na podstawie „GHG Stationary combustion tool [Version4]” [GHG Protocol]
zużyta energia elektryczna	Mg	0,16188	222 733,39	oszacowane na podstawie „GHG emissions from purchased electricity [Version 4_2]”
Ogółem	Mg	218 973	232 075	
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.				
produkcja ciepła	Mg	53 030	48 777	rzeczywiste dane ze sprawozdawczości
zużyta energia elektryczna	Mg	3 437,24	3 524,00	oszacowane na podstawie „GHG emissions from purchased electricity [Version 4_2]” [GHG Protocol]
Ogółem	Mg	56 467	52 301	
Ogółem Grupa	Mg	276 006	284 376	

¹⁹ W zestawieniu uwzględniono szacunki dotyczące emisji (np. pośrednia), która zgodnie z przepisami nie podlega raportowaniu organom administracji publicznej – stąd wartości tu prezentowane są wyższe.

J.M.	2017	2018	
Pośrednia i bezpośrednia emisja CO ₂ związana z procesami produkcyjnymi w przeliczeniu na tonę węgla	Mg CO ₂ / Mg węgla	0,02426	0,02576
Całkowita emisja pośrednia i bezpośrednia CO ₂ w przeliczeniu na przychody [GK LW Bogdanka]	Mg CO ₂ / tys. zł	0,15503	0,16188

[GRI 305-7] Emisje NO_x, SO₂ oraz ubytki czynnika chłodniczego

	2017	2018
LW BOGDANKA S.A.		
NO _x	[kg]	-
SO ₂	[kg]	-
Czynnik chłodniczy R-407C	[kg]	2 137
Czynnik chłodniczy R-410A	[kg]	17,2
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.		
NO _x	[kg]	64 349,42
SO ₂	[kg]	30 614,35
Czynnik chłodniczy R-407C	[kg]	-
Czynnik chłodniczy R-410A	[kg]	-

[GRI 306-2] Zagospodarowanie odpadów

	2017	2018	ZMIANA 2017/2018 [%]
LW BOGDANKA SA			
ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE			
Wytwarzanie [Mg]	5 711 641,42	6 665 107,20	116,69%
Odzysk [Mg]	2 700 713,73	3 112 063,36	115,23%
	%	47,28%	46,7%
Unieszkodliwienie [Mg]	3 010 927,69	3 553 043,84	118,00%
	%	52,72%	53,3%
ODPADY NIEBEZPIECZNE			
Wytwarzanie [Mg]	78,16	99,57	127,39%
Odzysk [Mg]	75,46	97,27	128,90%
	%	96,55%	97,7%
Unieszkodliwienie [Mg]	2,7	2,30	85,19%
	%	3,45%	2,3%
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.			
ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE			
Wytwarzanie [Mg]	4 124,70	4 599,55	111,51%
Odzysk [Mg]	4 097,03	4 566,71	111,46%
	%	99,33%	99,3%
Unieszkodliwienie [Mg]	27,67	32,84	118,67,19%
	%	0,67%	0,7%
ODPADY NIEBEZPIECZNE			
Wytwarzanie [Mg]	1,58	1,17	73,92%
Odzysk [Mg]	1,47	1,06	71,84%
	%	92,96%	90,4%
Unieszkodliwienie [Mg]	1,80	0,11	101,82%
	%	7,04%	9,6%

[GRI 103] Wydatki związane z ochroną środowiska [tys. zł]

	2017	2018
LW BOGDANKA S.A.		
Koszty ochrony [rekultywacja, monitoring]	1 990	3 908
Koszty zagospodarowania odpadów pogórnictwa i utylizacji przemysłowych	33 269	36 729
Koszty operatów, opinii dokumentacji, projektów itp.	296	78
Opłaty z tytułu korzystania ze środowiska, w tym:	399	451
- emisja gazów i pyłów ze środków transportowych, ZCB oraz urządzeń klimatycznych	130	102
- odpady	-	-
- zrzut ścieków	269	349
Ogółem	35 954	41 166

	2017	2018
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.		
Emisja zanieczyszczeń z kotłowni:		
- w Bogdance	80,98	81,116
- w Łęcznej	-	0,009
- w Zawadowie	5,80	4,1
Za pobór wód podziemnych i odprowadzanie ścieków w Bogdance, Nadrybiu i w Stefanowie	41,37	32,573
Ogółem	128,15	117,798

[GRI 401-1] Nowozatrudnieni w ciągu roku

	2017			2018		
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
GRUPA LW BOGDANKA [ŁĄCZNIE GRUPA KAPITAŁOWA]						
Do 30 lat	7	179	186	11	544	566
Od 31 do 40 lat	4	101	105	8	208	216
Od 41 do 50 lat	0	27	27	3	39	42
Powyżej 50 lat	0	15	15	0	21	21
Ogółem	11	322	333	22	812	834
LW BOGDANKA SA						
Do 30 lat	6	139	145	9	271	280
Od 31 do 40 lat	6	59	65	8	111	119
Od 41 do 50 lat	0	11	11	3	24	27
Powyżej 50 lat	3	0	3	0	11	11
Ogółem	15	209	224	20	417	437
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	1	1	2	0	1	1
Od 31 do 40 lat	0	2	2	0	0	0
Od 41 do 50 lat	0	1	1	0	2	2
Powyżej 50 lat	0	1	1	0	2	2
Ogółem	1	5	6	0	5	5
RG BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	2	212	214	2	182	184
Od 31 do 40 lat	1	46	47	0	65	65
Od 41 do 50 lat	0	4	4	0	10	10
Powyżej 50 lat	0	3	3	0	3	3
Ogółem	3	265	268	2	260	262
MR BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	1	186	187	0	90	90
Od 31 do 40 lat	0	73	73	0	32	32
Od 41 do 50 lat	0	13	13	0	3	3
Powyżej 50 lat	0	16	16	0	5	5
Ogółem	1	288	289	0	130	130

EKOTRANS BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	0	0	0	0	0
Od 41 do 50 lat	0	0	0	0	0	0
Powyżej 50 lat	0	0	0	0	0	0
Ogółem	0	0	0	0	0	0

[GRI 401-1] Odejścia z pracy w ciągu roku

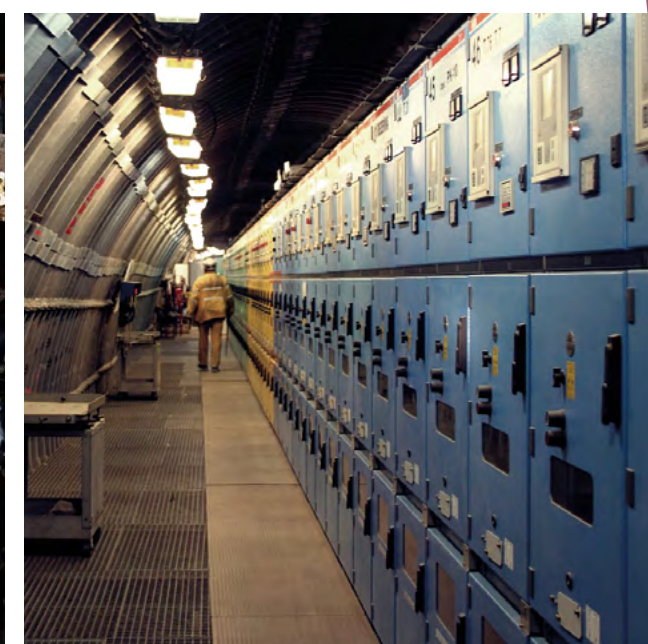
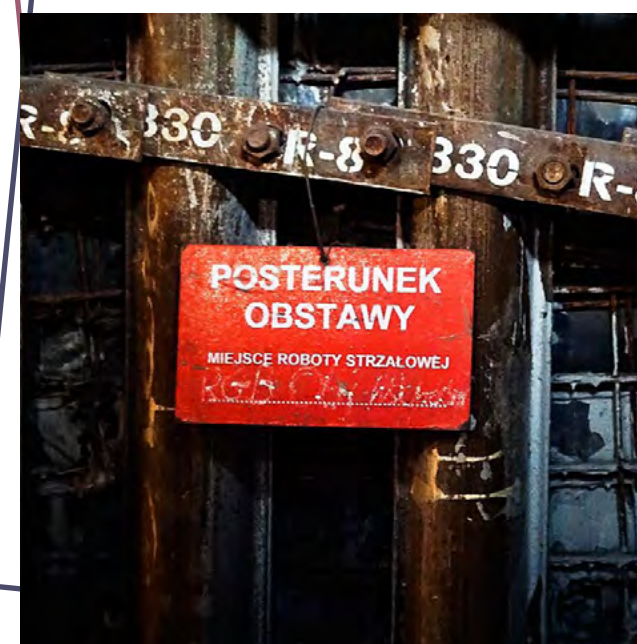
	2017			2018		
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
GRUPA LW BOGDANKA [ŁĄCZNIE GRUPA KAPITAŁOWA]						
Do 30 lat	3	275	278	2	448	450
Od 31 do 40 lat	4	125	129	1	274	275
Od 41 do 50 lat	1	88	89	1	103	104
Powyżej 50 lat	10	192	202	8	77	85
Ogółem	18	680	698	12	902	914
LW BOGDANKA SA						
Do 30 lat	0	17	17	1	27	28
Od 31 do 40 lat	1	17	18	1	20	21
Od 41 do 50 lat	0	78	78	1	51	52
Powyżej 50 lat	5	97	102	6	51	57
Ogółem	6	209	215	9	149	158
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	0	0	0	0	1	1
Od 31 do 40 lat	1	0	1	0	0	0
Od 41 do 50 lat	0	1	1	0	0	0
Powyżej 50 lat	0	6	6	2	2	4
Ogółem	1	5	8	2	3	5
RG BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	0	88	88	1	221	222
Od 31 do 40 lat	0	44	44	0	109	109
Od 41 do 50 lat	0	9	9	0	24	24
Powyżej 50 lat	0	4	4	0	4	4
Ogółem	0	145	145	1	358	359
MR BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	0	92	92	0	199	199
Od 31 do 40 lat	1	53	54	0	145	145
Od 41 do 50 lat	0	6	6	0	28	28
Powyżej 50 lat	0	12	12	0	20	20
Ogółem	1	163	164	0	392	392

	2017			2018		
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
EKOTRANS BOGDANKA SP. Z O.O						
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	0	0	0	0	0
Od 41 do 50 lat	0	0	0	0	0	0
Powyżej 50 lat	0	0	0	0	0	0
Ogółem	0	0	0	0	0	0

[GRI 401-3] Pracownicy na urloпах macierzyńskich i tacierzyńskich

	LICZBA PRACOWNIKÓW	
	2017	2018
LW BOGDANKA SA		
Liczba pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich		
- Kobiety	7	13
- Mężczyźni	5	3
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urloпов tacierzyńskich		
- Mężczyźni	291	411
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.		
Liczba pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich		
- Kobiety	0	0
- Mężczyźni	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urloпов tacierzyńskich		
- Mężczyźni	0	0
RG BOGDANKA SP. Z O.O.		
Liczba pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich		
- Kobiety	1	1
- Mężczyźni	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urloпов tacierzyńskich		
- Mężczyźni	23	33
MR BOGDANKA SP. Z O.O.		
Liczba pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich		
- Kobiety	1	1
- Mężczyźni	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urloпов tacierzyńskich		
- Mężczyźni	16	12
EKOTRANS BOGDANKA SP. Z O.O		
Liczba pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich		
- Kobiety	0	0
- Mężczyźni	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urloпов tacierzyńskich		
- Mężczyźni	0	0

WSKAŹNIKI GRI



WSK.	WYTYCZNE GRI	OBSZAR WG ISO 26000	SDG	KOMENTARZ / OPIS	STR.
WSKAŹNIKI PROFILOWE (GRI 102 GENERAL DISCLOSURES 2016)					
GRI 102-1	Nazwa organizacji	-		Lubelski Węgiel „Bogdanka” SA [w raporcie określana też w skrócie: LW Bogdanka SA lub LW Bogdanka]	
GRI 102-2	Główne marki, produkty i/lub usługi	-		[Efektywny model biznesowy]	34
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	-		Bogdanka, 21-013 Puchaczów [woj. lubelskie] www.lw.com.pl	
GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu	-		Działalność operacyjna prowadzona jest w Polsce – wydobywanie prowadzone jest w województwie lubelskim, na obszarze gminy Puchaczów w rejonie miejscowości Bogdanka, Stefanów i Nadrybie [w ramach posiadanych koncesji wydobywczych].	
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	-		Spółka Akcyjna, notowana na GPW w Warszawie Szczegółowe informacje na temat aktualnej struktury akcjonariatu można znaleźć na: http://ri.lw.com.pl/lw-bogdanka-na-gpw-struktura-akcjonariatu [Nowe perspektywy w Grupie Kapitałowej Enea]	
GRI 102-6	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów	-		[Efektywny model biznesowy]	34
GRI 102-7	Skala działalności	-		[Model działania i skala działalności]	8
GRI 102-8	Liczba pracowników własnych i znajdujących się pod nadzorem spółki wg płci i rodzaju umowy	6.4. 6.4.3.	8	[Model działania a łańcuch dostaw] [Miejsce pracy]	9, 42
GRI 102-9	Opis łańcucha wartości			[Model działania a łańcuch dostaw]	9
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości			[Model działania i skala działalności]	8
GRI 102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	6.2.		Aspekt ten opisany jest jedną z procedur Zintegrowanego systemu Zarządzania LW Bogdanka S.A., której przedmiotem jest postępowanie podczas rozpoznawania i dokumentowania wpływu na środowisko naturalne oraz identyfikacji wpływów znaczących [procedura PZ/S/O4/O1: „Identyfikacja i ocena aspektów środowiskowych”].	
GRI 102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	6.2.		[Struktura własności kapitału]	8, 20

GRI 102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach [takich jak stowarzyszenia branżowe] i/lub w krajowych/międzynarodowych organizacjach	6.2.		[Struktura własności kapitału]	20
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla [np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji] na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	6.2.		[List prezesa]	5
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	6.2.		[List prezesa], [Zintegrowany model budowania wartości], [System zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym], [O raporcie]	5, 13, 38
GRI 102-16	Wartości organizacji, zasady, kodeks i normy zachowań i etyki.	6.2.	16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	55
GRI 102-17	Mechanizmy rozstrzygania dylematów etycznych	6.2.	16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	55
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją	6.2.	16	Szczegółowe informacje o strukturze organizacyjnej i zarządczej można znaleźć w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym GK LW Bogdanka za rok 2018 (http://ri.lw.com.pl/raporty-okresowe). [Władze LW Bogdanka SA] [Zarządzanie a społeczna odpowiedzialność biznesu] [System zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym]	
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację			[Efektywność w relacjach z interesariuszami], [O raporcie]	78, 99
GRI 102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi		8	100%	
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację			[O raporcie]	99
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy			[O raporcie]	99
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie			[O raporcie]	100
GRI 102-45	Jednostki gospodarcze ujmowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym			[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	110
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu			[O raporcie]	99
GRI 102-47	Zidentyfikowane istotne aspekty wpływu społecznego i środowiskowego			[O raporcie]	100
GRI 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]			Skorygowano błędne dane dotyczące roku 2017 dla wskaźnika 301-1 [i w konsekwencji 301-4]: błędnie pominięto w konsumpcji energii, energię pochodzącą ze spalania oleju napędowego.	

GRI 102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie			Brak korekt.	
GRI 102-50	Okres raportowania [np. rok obrotowy/kalendarzowy]			01.01.2018-31.12.2018	
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu [jeśli został opublikowany]			02.11.2018	
GRI 102-52	Cykl raportowania [roczny, dwuletni itd]			roczny	
GRI 102-53	Osoba kontaktowa			Agata Koszarna Inspektor ds. CSR Lubelski Węgiel BOGDANKA S.A. tel.: 81 462 56 58 akoszarna@lw.com.pl	
102-54	Oświadczenie na temat zgodności z GRI Standards	-		[O raporcie]	99
102-55	Indeks GRI	-		[Wskaźniki GRI]	119
102-56	Zewnętrzna weryfikacja	7.5.3.		[O raporcie]	99
WYNIKI W WYMIARZE EKONOMICZNYM					
WYNIKI EKONOMICZNE [GRI 201 ECONOMIC PERFORMANCE 2016]					
GRI 201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych	6.8. 6.8.3. 6.8.7. 6.8.9.	2, 5, 7, 8, 9,	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	109
GRI 201-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	6.5.5.	13	[System zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym]	38
GRI 201-3	Pokrycie zobowiązań emerytalnych organizacji wynikających z programów o zdefiniowanych świadczeniach.			Żadna ze spółek uwzględnionych w raporcie nie oferuje pracownikom Pracowniczego Programu Emerytalnego. Zgodnie z Zakładowymi Układami Zbiorowymi Pracy [ZUZP] i odpowiednimi przepisami prawa spółki Grupy wypłacają świadczenia z następujących głównych tytułów: • odprawy emerytalne i rentowe, • nagrody jubileuszowe, • odprawy pośmiertne, • ekwiwalent węglowy. Wysokość zobowiązania z tytułu powyższych świadczeń wyliczana jest przez niezależną firmę doradztwa aktuarialnego. Szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym GK LW Bogdanka S.A. [http://ri.lw.com.pl/raporty-okresowe]	
GRI 201-4	Znaczące wsparcie finansowe uzyskane od państwa			Podmioty GK LW Bogdanka S.A. nie korzystały z bezpośredniej pomocy państwa. Za pewną formę wsparcia można uznać pożyczkę z Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej [WFOŚiGW] w wysokości blisko 27 mln zł przyznana Łęczyńskiej	

					Energetyce sp. z o.o. na budowę Stacji Uzdatniania Wody w Bogdance. [Gospodarka wodna]
OBECNOŚĆ NA RYNKU [GRI 202 MARKET PRESENCE 2016]					
GRI 202-1	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji	6.4.4. 6.8.	1, 5, 8	[Miejsce pracy]	45
GRI 202-2	Odsetek wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej z rynku lokalnego	6.8. 6.8.5 6.8.7	8	[Wpływ ekonomiczny kopalni] [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	
POŚREDNI WPŁYW EKONOMICZNY [GRI 203 INDIRECT ECONOMIC IMPACTS 2016]					
GRI 103-1 103-2	Podjęcie zarządcze	6.2. 6.8.		[Charakter wpływu społecznego] [Wpływ ekonomiczny kopalni] [Zaangażowanie w życie społeczne]	82, 83
GRI 203-1	Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo	6.3.9. 6.8. 6.8.3. 6.8.4. 6.8.5. 6.8.6. 6.8.7. 6.8.9.	2, 5, 7, 9, 11	[Zaangażowanie w życie społeczne]	83
GRI 203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny na lokalną społeczność		1, 2, 8, 10, 16	[Charakter wpływu społecznego] [Wpływ ekonomiczny kopalni] [Zaangażowanie w życie społeczne]	82, 83
DZIAŁANIA ANTYKORUPCYJNE GRI 2005 ANTI-CORUPTION 2016]					
GRI 103-1 103-2	Podjęcie zarządcze	6.2. 6.8.		[Charakter wpływu społecznego] [Wpływ ekonomiczny kopalni] [Zaangażowanie w życie społeczne]	80
GRI 205-1	Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	6.6. 6.6.3.	16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
GRI 205-2	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	6.6. 6.6.3.	16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
GRI 205-3	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	6.6. 6.6.3.	16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
WYNIKI W WYMIARZE ŚRODOWISKOWYM					
SUROWCE I MATERIAŁY [GRI 301 MATERIALS 2016]					
GRI 103-1	Podjęcie zarządcze	6.2. 6.8.		[Zużycie materiałów i surowców]	96
GRI 301-1	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości	6.5. 6.5.4.	8, 12	[Zużycie materiałów i surowców]	96
GRI 301-2	Procent materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystanych w procesie produkcyjnym	6.5. 6.5.4.	8, 12	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	110
ENERGIA [GRI 302 ENERGY 2016]					
GRI 103-1 103-2	Podjęcie zarządcze	6.2. 6.8.		[Energia i emisje]	97
GRI 302-1	Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	6.5. 6.5.4	7, 8, 12,13	[Energia i emisje]	97

GRI 302-3	Efektywność energetyczna	7, 8, 12,13	[Energia i emisje]	97
WODA [GRI 303 WATER 2016]				
GRI 103-1	Podjęcie zarządcze	6.2. 6.5.	[Gospodarka wodna]	93
GRI 303-1	Łączny pobór wody według źródła	6.5. 6.5.4.	6 [Gospodarka wodna] [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	93, 112
GRI 303-2	Źródła wody znacząco zubożone przez nadmierny pobór wody	6.5. 6.5.4.	6 [Gospodarka wodna]	93
GRI 303-3	Procent i całkowity wolumen wody poddanej recydingowi i ponownemu użyciu	6, 8, 12	[Gospodarka wodna] [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	93, 112
BIORÓŻNORODNOŚĆ [GRI 304 BIODIVERSITY 2016]				
GRI 103-1 103-2	Podjęcie zarządcze	6.2. 6.5.	[Biosfera]	91
GRI 304-1	Lokalizacja i powierzchnia posiadanych, dzierżawionych lub zarządzanych gruntów zlokalizowanych w obszarach chronionych lub obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi bądź przylegających do takich obszarów	6.5. 6.5.6.	14, 15 [Biosfera]	91
GRI 304-2	Opis istotnego wpływu działalności, produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych i obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi	6.5. 6.5.6.	14, 15 [Biosfera]	91
GRI 304-3	Gatunki i siedliska chronione lub zrewitalizowane	6.5. 6.5.6.	14, 15 [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	113
GRI 304-4	Liczba gatunków znajdujących się w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody i Jej Zasobów (IUCN) oraz na krajowych listach gatunków zagrożonych, zidentyfikowanych na obszarze oddziaływania organizacji według stopnia zagrożenia wyginieciem	6.5. 6.5.6.	15 Szczegółową listę gatunków występujących na wskazanych obszarach chronionych można odnaleźć na: www.obszary.natura2000.org.pl . [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	113
EMISJE [GRI 305 EMISSIONS 2016]				
GRI 103-1 103-2	Podjęcie zarządcze	6.2. 6.5.	[Energia i emisje]	97
GRI 305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi [Scope 1]		[Energia i emisje]	97
GRI 305-2	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi [Scope 2]		[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	114
GRI 305-4	Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych		[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	114
GRI 305-7	Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi		[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	114
ŚCIEKI I ODPADY [GRI 306 EFFLUENTS AND WASTE 2016]				
GRI 103-1 103-2	Podjęcie zarządcze	6.2. 6.5.	[Gospodarka odpadami nastawiona na efektywność]	94

GRI 306-1	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia.	3, 6, 12, 14, 15	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	112
GRI 306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu i metody postępowania z odpadem	6.5. 6.5.3	6, 12 [Gospodarka odpadami nastawiona na efektywność] [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	94, 115
GRI 306-3	Łączna liczba i objętość istotnych wycieków	6.5. 6.5.3	3, 6, 12, 14, 15 Nie odnotowano istotnych wycieków.	
GRI 306-7	Rodzaj, rozmiar, status ochronny oraz znaczenie dla bioróżnorodności akwenów wodnych i związanych z nimi siedlisk, na które istotny wpływ ma zrzucana przez organizację raportującą woda i wycieki	6.5. 6.5.4. 6.5.6.	14, 15 [Biosfera]	91
ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI [GRI 307 ENVIRONMENTAL COMPLIANCE 2016]				
GRI 307-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	6.5.	16 [Zgodność z prawem i opłaty środowiskowe].	97
OCENA ŚRODOWISKOWA DOSTAWCÓW [GRI 308 SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT 2016]				
GRI 308-1	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów środowiskowych		[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
GRI 308-2	Istotne aktualne i potencjalne zagrożenia stosunków pracowniczych w łańcuchu dostaw		[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
WYNIKI W WYMIARZE SPOŁECZNYM				
MIEJSCE PRACY: ZATRUDNIENIE [GRI 401 EMPLOYMENT 2016]				
GRI 401-1	Łączna liczba odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników, według grup wiekowych, płci i regionu	6.4. 6.4.3.	5, 8 [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	116
GRI 401-3	Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim, w odniesieniu do płci		5, 8 [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	118
MIEJSCE PRACY: RELACJE MIĘDZY PRACOWNIKAMI A KIEROWNICTWEM [GRI 402 LABOR/MANAGEMENT RELATIONS 2016]				
GRI 402-1	Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych, wraz ze wskazaniem, czy okresy te są określone w umowach zbiorowych	6.4. 6.4.3. 6.4.4. 6.4.5.	8 Zgodnie z wymogami Prawa Pracy.	
MIEJSCE PRACY: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY [BHP] [GRI 403 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2016]				
GRI 103-1	Podjęcie zarządcze zarządcze [w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy]	6.2. 6.4. 6.8. 6.3.10	[Zarządzanie BHP]	58
GRI 403-1	Odsetek łącznej liczby pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach [w których skład wchodzi kierownictwo i pracownicy] ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które doradzają w zakresie programów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz monitorują takie programy	6.4. 6.4.6.	8 [Prewencja i rola technologii]	65
GRI 403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, a także liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów	6.4. 6.4.6.	3, 8 [Wypadkowość]	60

GRI 403-3	Zatrudnienie w warunkach podwyższonego ryzyka chorób zawodowych.	6.4.6.4.	3, 8	[Wypadkowość]	60
GRI 403-4	Aspekt BHP w układach zbiorowych pracy	6.4.6.4.	8	[Zarządzanie BHP]	58
MIEJSCE PRACY: SZKOLENIA [GRI 404 TRAINING AND EDUCATION 2016]					
GRI 404-1	Liczba godzin szkoleń na pracownika w roku		4, 5, 8	[Polityka HR]	48
MIEJSCE PRACY: RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS [GRI 405 DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016]					
GRI 405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	6.3.7.6.3.10.6.4.6.4.3.	5, 8	[Różnorodność, antydyskryminacja i prawa człowieka w Bogdance]	51
OCENA DOSTAWCÓW [GRI 414 SUPPLIER SOCIAL ASSESSMENT 2016]					
GRI 103-1 103-2	Podjęcie zarządcze [w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy]	6.2, 6.4, 6.3.10		[Podwykonawcy]	63
GRI 414-1	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów pracowniczych		5, 8, 16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	55
GRI 414-2	Istotne aktualne i potencjalne zagrożenia stosunków pracowniczych w łańcuchu dostaw		5, 8, 16	[Model działania a łańcuch dostaw]	9
PRAWA CZŁOWIEKA: PROCEDURY ODNOŚNIE ZAMÓWIEŃ I INWESTYCJI					
GRI 412-3	Procent i całkowita liczba umów inwestycyjnych zawierających klauzule dotyczące praw człowieka lub które zostały poddane kontroli pod tym kątem	6.3.6.3.3.6.3.5.6.6.6.		Etyka jako element kultury organizacyjnej]	54
PRAWA CZŁOWIEKA: PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI					
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania podjęte w tej kwestii	6.3.6.3.6.6.3.7.6.3.10.6.4.3.	5, 8, 16	Etyka jako element kultury organizacyjnej]	54
PRAWA CZŁOWIEKA: SWOBODA ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO SPORÓW ZBIOROWYCH					
GRI 407-1	Działania zidentyfikowane jako mogące stwarzać zagrożenie dla prawa do swobody zrzeszania się i prawa do sporów zbiorowych oraz inicjatywy wspierające te prawa [z uwzględnieniem podwykonawców]	6.3.6.3.3.6.3.4.6.3.5.6.3.8.6.3.10.6.4.3.6.4.5.	8	Nie stwierdzono.	
PRAWA CZŁOWIEKA: PRACA DZIECI					
GRI 408-1	Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	6.3.6.3.3.6.3.4.6.3.5.6.3.7.6.3.10.	8, 16	Nie stwierdzono.	
PRAWA CZŁOWIEKA: PRACA PRZYMUSOWA I OBOWIĄZKOWA					
GRI 409-1	Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy	6.3.6.3.3.			

	przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	6.3.4.6.3.5.6.3.7.6.3.10.	8, 16	Nie stwierdzono.	
PRAWA CZŁOWIEKA: PRAWA LUDNOŚCI RDZENNEJ					
GRI 411-1	Łączna liczba przypadków naruszenia praw ludności rdzennej oraz podjęte działania	6.3.6.3.6.6.3.7.6.3.8.6.6.7.	2	Nie stwierdzono. [Szkody górnicze]	87
OCENA DOSTAWCÓW					
GRI 414-1	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów praw człowieka			[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	54
GRI 414-2	Istotne aktualne i potencjalne zagrożenia praw człowieka w łańcuchu dostaw			[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	54
SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA					
GRI 413-1	Charakter, skala i efektywność programów i praktyk w zakresie oceny i zarządzania wpływem działalności organizacji na społeczność lokalną, włączając wpływ wejścia na dany rynek, prowadzenia i zakończenia działalności	6.3.9.6.8.6.8.5.6.8.7.6.6.7.		[Zaangażowanie w życie społeczne]	83
GRI 413-2	Działania o znaczącym potencjalnym bądź istniejącym negatywnym wpływie na lokalną społeczność		1, 2	[Szkody górnicze]	87
DZIAŁANIA ANTYKORUPCYJNE					
GRI 205-1	Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	6.6.6.6.3.6.6.3.	16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
GRI 205-2	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	6.6.6.6.3.	16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
GRI 205-3	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	6.6.6.6.3.	16	[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
UDZIAŁ W ŻYCIU PUBLICZNYM					
GRI 415-1	Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze według krajów	6.6.6.6.4.6.8.3.	16	LW Bogdanka nie wspiera partii politycznych, a pełna apolityczność jest zapisana w zasadach etycznych [kodeks etyki]. [Etyka jako element kultury organizacyjnej]	
ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI					
GRI 419-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	6.6.6.6.7.6.8.7.	16	Nie nałożono kar.	
OCENA DOSTAWCÓW					
GRI 414-1	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów społecznych			[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56
GRI 414-2	Istotny aktualny i potencjalne zagrożenia społeczne w łańcuchu dostaw			[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	56

ZASTRZEŻENIA PRAWNE

Niniejszy raport zintegrowany opracowany został w oparciu o dane zawarte w raporcie rocznym Spółki za 2018 r., który został opublikowany w dniu 21 marca 2018 r. W celu zapoznania się z pełną treścią raportu rocznego, zapraszamy na stronę internetową Relacji Inwestorskich LW BOGDANKA SA – ri.lw.com.pl. Raport („Raport”) został opracowany przez BOGDANKA SA („Spółka”). Informacje zawarte w Raporcie zebrano i przygotowano z dochowaniem należytej staranności, w oparciu o fakty i informacje pochodzące ze źródeł uznanych przez Spółkę za wiarygodne, w szczególności w oparciu o badania i szacunki Spółki sporządzone na podstawie informacji dostępnych publicznie lub informacji pochodzących od Spółki niestanowiących informacji poufnych w rozumieniu przepisów art. 154 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi. Spółka nie ponosi żadnej odpowiedzialności z jakiegokolwiek powodu wynikającego z dowolnego wykorzystania niniejszego Raportu.

Żadna informacja zawarta w Raporcie nie stanowi rekomendacji, porady inwestycyjnej, prawnej ani podatkowej ani też nie jest wskazaniem, iż jakkolwiek inwestycja lub strategia jest odpowiednia i indywidualnie adresowana do inwestora. Spółka nie gwarantuje kompletności informacji zawartych w Raporcie oraz nie przyjmuje odpowiedzialności za skutki decyzji inwestycyjnych podjętych na podstawie Raportu.

Odpowiedzialność za decyzje inwestycyjne i ewentualne szkody poniesione w ich wyniku ponosi wyłącznie podejmujący taką

decyzję. Każdy inwestor podejmujący decyzję inwestycyjną w związku z powyższym Raportem jest zobowiązany do dokonania własnej oceny korzyści oraz ryzyk związanych ze sprzedażą lub nabyciem akcji Spółki, na podstawie całości informacji udostępnionych przez Spółkę w tym Raporcie oraz raportach bieżących i okresowych.

Niektóre informacje zawarte w Raporcie ze swojej natury obciążone są ryzykiem oraz niepewnością, gdyż odnoszą się do zdarzeń i zależą od okoliczności, które będą miały lub mogą mieć miejsce w przyszłości. Takie informacje bazują na założeniach, odnoszących się do obecnych i przyszłych strategii Spółki oraz środowiska i otoczenia ekonomicznego, w którym Spółka będzie działała w przyszłości. Jako takie, rzeczywiste rezultaty mogą znacząco różnić się od planów, celów i oczekiwań wyrażonych w Raporcie. Ponadto, Spółka zastrzega, że pewne informacje mogą się zdezaktualizować, a Spółka nie zobowiązuje się do informowania o tym fakcie.

Raport nie stanowi oferty w rozumieniu prawa cywilnego, oferty publicznej w rozumieniu przepisów o ofercie publicznej, propozycji nabycia, reklamy ani zaproszenia do nabycia akcji Spółki i została sporządzona wyłącznie w celu informacyjnym. Żaden z zapisów Raportu nie tworzy zobowiązania do zawarcia jakiegokolwiek umowy lub powstania jakiegokolwiek stosunku prawnego, którego stroną byłaby Spółka.



Podziękowania

Tegoroczny Raport Zintegrowany stworzony został po raz kolejny przez interdyscyplinarny Zespół Redakcyjny składający się z Pracownic i Pracowników LW Bogdanka SA, we współpracy z osobami które przygotowały dane oraz informacje wykorzystane w publikacji.

Składamy serdeczne podziękowanie za zaangażowanie w prace nad Raportem, oraz w codzienne wykonywanie obowiązków w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju, etykę i szeroko rozumianą odpowiedzialność.

Zespół Redakcyjny:

- ◇ Agata Koszarna
– Sekcja CSR,
tel: +48 81 462 56 58
csr@lw.com.pl
- ◇ Paweł Bielski
Magdalena Szewczyk
Łukasz Sarzyński
– Działu Relacji Inwestorskich i Informacji Giełdowych,
tel: +48 81 462 55 44
ri@lw.com.pl
- ◇ Jarosław Wojewoda
– Dział Komunikacji, Promocji i Marketingu,
tel: +48 81 462 54 36
marketing@lw.com.pl
- ◇ Dr Jacek Dymowski
Ekspert zewnętrzny

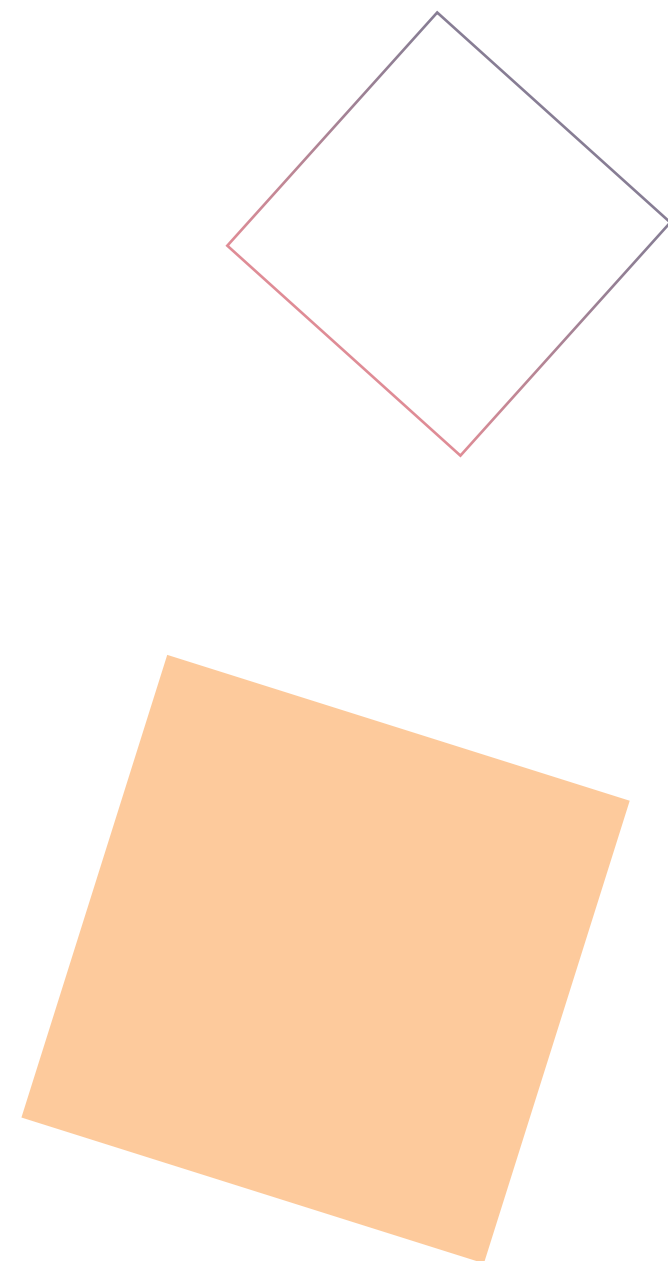
Opracowanie graficzne i skład:

- ◇ Małgorzata Goluch
– Dział Komunikacji, Promocji i Marketingu,
tel: +48 81 462 54 36
marketing@lw.com.pl

Część zdjęć wykorzystanych w Raporcie jest efektem pasji fotograficznej naszych Pracowników i Ineresariuszy, stąd podziękowania kierujemy do:

- ◇ Eliasz Wac
- ◇ Ryszard Haniewicz
- ◇ Zbigniew Kaczan
- ◇ Arkadiusz Wawryszuk
- ◇ OTOP
- ◇ Uczestnicy PhotoDay 2015

Jeśli mają Państwo dodatkowe pytania dotyczące niniejszego Raportu lub chcą wyrazić opinię na jego temat, serdecznie zapraszamy do kontaktu pod adresem mailowym csr@lw.com.pl. Na ten adres można także kierować propozycje istotnych z Państwa punktu widzenia informacji, o które warto byłoby rozszerzyć przyszłe edycje publikacji.





LUBELSKI WĘGIEL
„BOGDANKA”
SPÓŁKA AKCYJNA



LUBELSKI WĘGIEL „BOGDANKA” SA
BOGDANKA
21-013 PUCHACZÓW

www.lw.com.pl