



STABILNY ROZWÓJ W NIEŁATWYM OTOCZENIU

RAPORT ZINTEGROWANY
2019

SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| Stabilny rozwój firmy w niełatwym otoczeniu | 1 |
| 1. Rozwinięty i bezpieczny region..... | 2 |
| 1.1. Filar gospodarczy regionu | 4 |
| 1.2. Stabilny pracodawca | 14 |
| 1.3. Dialog i zaangażowanie fundamentem relacji z interesariuszami | 28 |
| 1.4. Aktywny członek społeczności | 34 |
| 1.5. Odpowiedzialny sąsiad | 38 |
| Gdyby na Lubelszczyźnie nie było Bogdanki..... | 42 |
| 2. Kopalnia efektywna środowiskowo | 44 |
| 2.1. Działalność operacyjna w środowisku naturalnym..... | 46 |
| 2.2. Efektywna gospodarka zasobami i odpadami..... | 50 |
| 2.3. Zmiany klimatyczne..... | 52 |
| 2.4. Zarządzanie wpływem na bioróżnorodność..... | 54 |
| 2.5. Jakość surowca i odpowiedzialna polityka sprzedażowa..... | 58 |
| 2.6. Edukacja odbiorców | 60 |
| 3. Bezpieczna kopalnia | 64 |
| 4. Efektywny i innowacyjny biznes..... | 74 |
| 4.1. Sprawny model biznesowy..... | 75 |
| 4.2. Innowacyjne rozwiązania i technologie..... | 80 |
| 4.3. Stabilność i skuteczność..... | 86 |
| 5. Spółka zarządzana transparentnie i odpowiedzialnie | 88 |
| 5.1. Odpowiedzialne zarządzanie | 89 |
| 5.2. Etyka i przeciwdziałanie korupcji..... | 94 |
| 6. O raporcie..... | 96 |



Artur Wasil
Prezes Zarządu LW Bogdanka SA

[GRI 102-14, GRI 102-15]

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddaję w Państwa ręce szósty Zintegrowany Raport Grupy Kapitałowej LW Bogdanka przygotowany w oparciu o Wytyczne IIRC¹ oraz Standardy GRI². Dzięki jego lekturze będą mogli Państwo poznać naszą organizację, dowiedzieć się w jaki sposób realizujemy strategię spółki, oraz jak postrzegamy swoją rolę w całym ekosystemie społeczno-gospodarczym Lubelszczyzny.

Bogdanka bez wątpienia stanowi filar ekonomiczny regionu. Jesteśmy jednym z największych pracodawców w woj. lubelskim działającym na tym obszarze od prawie 40 lat. Obecnie jako Grupa Kapitałowa LW Bogdanka zatrudniamy 5.654 pracowników. Mamy świadomość jak wielka odpowiedzialność spoczywa na zarządzie spółki, aby utrzymywać miejsca pracy i dbać o jej kondycję finansową jak oczekuje tego nasz główny akcjonariusz, tj. Grupa Kapitałowa Enea, której jesteśmy częścią. Dlatego naszym strategicznym celem jest stały rozwój Bogdanki oparty o zdobywanie nowych koncesji wydobywczych oraz inwestycje w najnowsze rozwiązania technologiczne, które zwiększają bezpieczeństwo pracowników, jak również wydajność i efektywność wydobycia węgla.

Miniony rok na wielu płaszczyznach był dla naszej firmy czasem sukcesów. Osiągnęliśmy bardzo dobre wyniki finansowe dzięki wypracowaniu rekordowego w historii Bogdanki wydobycia na poziomie 9,45 mln ton węgla handlowego oraz zrealizowaniu planu sprzedażowego na poziomie 9,4 mln ton, co zagwarantowało nam utrzymanie silnej pozycji rynkowej. Ministerstwo Klimatu przyznało spółce koncesję na wydobycie węgla kamiennego ze złoża „K-6 i K-7” w obszarze górniczym „Cyców”, co bezdyskusyjnie zwiększa naszą bazę zasobową, a także daje nam możliwość lepszego - w perspektywie długoterminowej - planowania produkcji. Każdego dnia dokładamy starań celem poprawy naszej efektywności.

Wymienione powyżej sukcesy nie byłyby możliwe, gdyby nie pracownicy Bogdanki. To oni są największym kapitałem naszej firmy i to dzięki ich pracy możemy tytułować się najbardziej efektywną kopalnią węgla kamiennego w Polsce. Dziękuję im za codzienny wysiłek i trud. Pragnę również podkreślić, że naszym priorytetem jest budowanie wartości i wiarygodności Bogdanki nie tylko poprzez wyniki finansowe, czy też działania mające bezpośrednie przełożenie na nie, ale również poprzez odpowiedzialność biznesu. Dlatego wszystkie strategiczne decyzje podejmujemy uwzględniając aspekty związane z szeroko rozumianym wpływem na pracowników, lokalną społeczność i środowisko. Szczególnie ważny jest aspekt ekologiczny. Rozumiejąc naszą odpowiedzialność w tym zakresie, realizujemy liczne projekty, które zmniejszają nasz wpływ, a także stanowią wartość dodaną dla środowiska naturalnego w naszym otoczeniu.

Przekazujemy Państwu Raport Zintegrowany Grupy Kapitałowej LW Bogdanka w momencie, który budzi wiele obaw i wątpliwości związanych z trwającą pandemią COVID-19 i jej skutkami ekonomicznymi i gospodarczymi. W momencie publikacji raportu nie obserwujemy zakłóceń w naszej produkcji będących konsekwencją COVID-19. Niemniej jednak uważnie monitorujemy sytuację i podjęliśmy szereg działań mających na celu minimalizację zagrożeń dla bezpieczeństwa naszych pracowników i współpracowników oraz związanych z tym ryzyk dla ciągłości naszych działań. Wprowadziliśmy odpowiednie procedury pracy. Nad całością sytuacji czuwają sztab kryzysowy i zespoły robocze, gotowe do natychmiastowej reakcji w każdej sytuacji. Pracownicy Grupy podchodzą do wszystkich wprowadzonych działań i środków ostrożności ze zrozumieniem i odpowiedzialnością, dzięki czemu bez zakłóceń utrzymujemy ciągłość wydobycia.

Jesteśmy zdeterminowani by skutecznie i z całą mocą stawić czoła wyzwaniom. Mamy ku temu wszelkie narzędzia – jesteśmy najbardziej efektywną kopalnią węgla w Polsce, mamy dobrze wyszkolonych i zaangażowanych pracowników, wypracowujemy solidne wyniki finansowe, nie mamy zadłużenia, a naszą stabilność wzmacnia fakt, iż jesteśmy częścią Grupy Kapitałowej Enea.

Z wyrazami szacunku
Artur Wasil

¹ International Integrated Reporting Council

² Global Reporting Initiative

1 ROZWINIĘTY I BEZPIECZNY REGION



[GRI 102-1]

Lubelski Węgiel Bogdanka SA [LW Bogdanka SA] jest jedną z najnowocześniejszych i największych kopalń węgla kamiennego w Polsce oraz krajowym liderem rynku producentów węgla energetycznego.

Jest to jedyna kopalnia eksploatująca węgiel kamienny poza obszarem Górnego Śląska; znajduje się w województwie lubelskim (powiat łęczyński, gmina Puchaczów) na obszarze tzw. Lubelskiego Zagłębia Węglowego³.

W 2019 roku LW Bogdanka SA wyprodukowała 9,45 mln ton węgla energetycznego, co stanowiło około 20,8% całości produkcji tego surowca w Polsce.

LW Bogdanka SA od 2015 r. wchodzi w skład **Grupy Kapitałowej Enea** tworząc tzw. **Obszar Wydobyć**. Jako główny dostawca surowca do elektrowni Enei, Bogdanka jest kluczowym ogniwem łańcucha wartości Grupy, będącej drugim, co do wielkości wolumenu, producentem energii elektrycznej w kraju. Jako ważne ogniwo w odpowiedzialnym za cały proces produkcji i dostawy energii od surowca pod ziemią, do gniazdka w domach klientów koncernie, Bogdanka jest filarem Strategii Rozwoju Grupy Kapitałowej Enea i przyczynia się do budowy

bezpieczeństwa energetycznego kraju. Akcje spółki notowane są na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie od czerwca 2009 roku.

[GRI 102-4, GRI 102-6]

Lubelski Węgiel Bogdanka SA **koncentruje swoją działalność biznesową na terenie Polski**. Głównym źródłem przychodów spółki jest **produkcja i sprzedaż węgla energetycznego**, który stosowany jest przede wszystkim do produkcji energii elektrycznej, ciepłej i produkcji cementu.

[GRI 102-7]

Podstawowe wskaźniki efektywności finansowej dla Grupy Kapitałowej LW Bogdanka w 2019 r.



³ Obszar we wschodniej Polsce, na terenie Wyżyny Lubelskiej, w lewym dorzeczu Bugu. Jest przedłużeniem Lwowsko-Wołyńskiego Zagłębia Węglowego znajdującego się na Ukrainie i ciągnie się od granicy kraju do Radzyna Podlaskiego. Obejmuje obszar 4 tys. km², długość 180 km, szerokość ok. 22 km

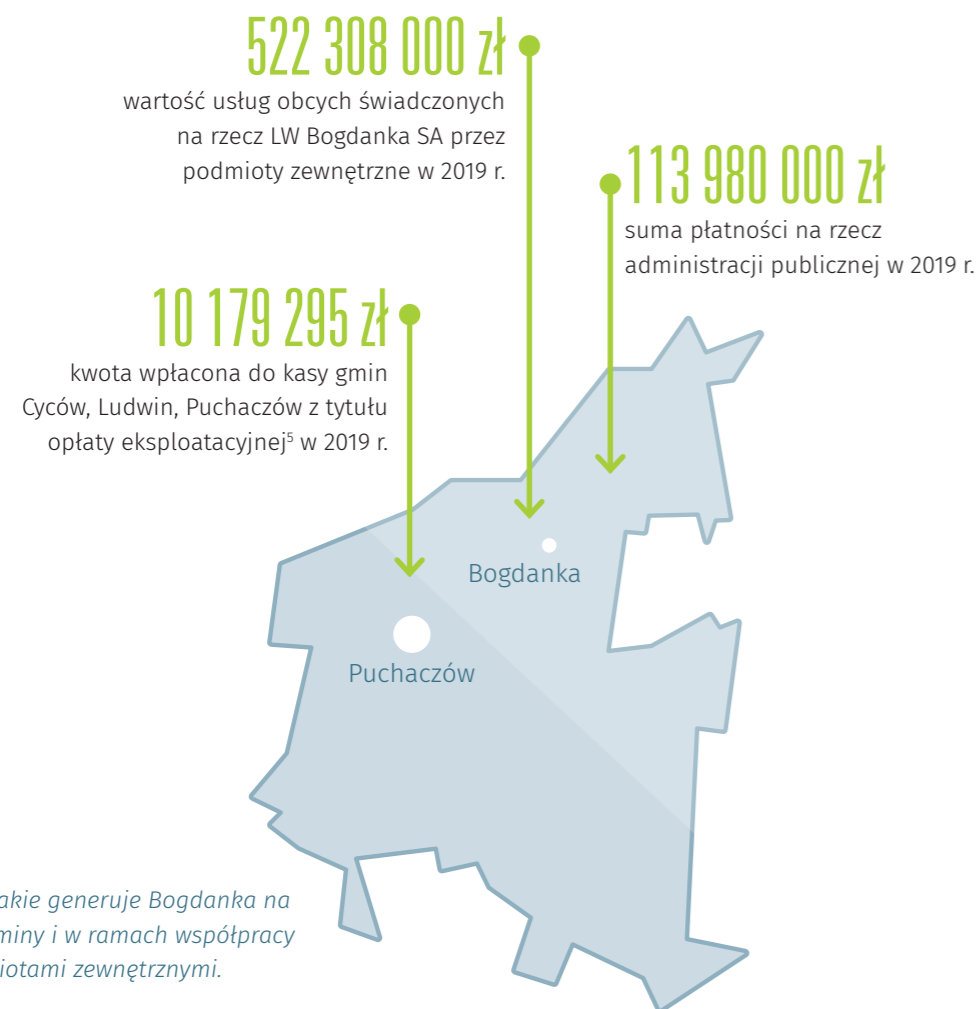
1.1. FILAR GOSPODARCZY REGIONU

[GRI 203-2, GRI 103-1, aspekt: Wpływ ekonomiczno-społeczny i obecność na rynku]

Prawie 40 lat działania kopalni (uruchomienie działalności w 1982 r.) spowodowało, że LW Bogdanka SA, wraz ze swoją całą infrastrukturą niezbędną do funkcjonowania, głęboko zakorzeniła się w regionie stając się częścią gospodarczego ekosystemu. Pracownicy całej Grupy Kapitałowej LW Bogdanka stanowią wraz z członkami rodzin kilkunastotysięcz-

ną społeczność. Dzięki kopalni działają również małe i średnie firmy, które współpracują z przedsiębiorstwem na zasadach outsourcingu, świadcząc na jego rzecz szereg usług (transport, ochrona, sprzętanie). Liczba pracowników podmiotów zewnętrznych kształtuje się od kilkuset do nawet tysiąca. Prowadzenie działalności biznesowej przez LW Bogdanka SA na terenie gminy Puchaczów przynosi wymierne korzyści również samorządowi.

Bogdanka stanowi filar ekonomiczny regionu - jako największy pracodawca w powiecie łęczyńskim oraz jeden z czterech największych pracodawców w województwie lubelskim zatrudnia obecnie 5 654 pracowników.⁴



⁴ łączna liczba zatrudnionych w spółkach GK Bogdanka w przeliczeniu na etaty

⁵ 60% kwoty z opłaty eksploatacyjnej przypada gminie, 40% trafia do Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW). Opłata koncesyjna stanowi również w 60% dochód gmin górniczych i w 40% dochód NFOŚiGW.



Kopalnia w Bogdance to miejsce, gdzie pracują już kolejne pokolenia górników oraz ich rodziny. Przedsiębiorstwo od lat oferuje stabilne i stałe zatrudnienie w naszym powiecie. Stanowi kluczowy element wpływający na sytuację gospodarczą, ekonomiczną oraz poziom i jakość życia tysięcy mieszkańców naszego regionu, począwszy od pracowników kopalni, po firmy z nią współpracujące. Długoterminowy i stabilny wzrost LW Bogdanka SA oznacza jednocześnie gwarancję zatrudnienia i dalsze możliwości rozwojowe dla społeczności naszego powiatu. To szczególnie i wielka odpowiedzialność, która spoczywa na zarządzie LW Bogdanka SA.

Krzysztof Niewiadomski
Starosta Powiatu Łęczyńskiego

DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACJI

[GRI 102-2]

W tworzonej przez LW Bogdanka SA grupie kapitałowej znajduje się Łęczyńska Energetyka sp. z o.o. (LW Bogdanka posiada 88,697% udziałów) oraz trzy spółki-córki: EkoTrans Bogdanka Sp. z o.o., RG Bog-

danka Sp. z o.o., MR Bogdanka Sp. z o.o. Przejęły one funkcje realizowane pierwotnie przez kopalnię i są w 100% własnością LW Bogdanka SA.

GK LUBELSKI WĘGIEL BOGDANKA

LW Bogdanka SA

Świadczy usługi z zakresu:

- Produkcja i sprzedaż węgla kamiennego

Cele strategiczne dla spółki na nadchodzące lata:

Spółka będzie zwiększać bazę zasobową zabezpieczając sobie funkcjonowanie w długim okresie nawet ponad 50 lat

RG Bogdanka Sp. z o.o.

Świadczy usługi z zakresu:

- robót górniczych i budowlanych

Cele strategiczne dla spółki na nadchodzące lata:

Spółka będzie rozwijać działalność w zakresie robót pomocniczych i przygotowawczych

MR Bogdanka Sp. z o.o.

Świadczy usługi z zakresu:

- remonty
- regeneracji oraz produkcji konstrukcji stalowych
- produkcji i remontów maszyn górniczych

Cele strategiczne dla spółki na nadchodzące lata:

- produkcja konstrukcji stalowych ogólnego zastosowania
- produkcja i regeneracja wyrobów masowych stosowanych w LW Bogdanka SA

Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o.

Świadczy usługi z zakresu:

- produkcji energii cieplnej
- produkcji wody pitnej i przemysłowej
- konserwacji i montażu urządzeń energetycznych
- remonty

Cele strategiczne dla spółki na nadchodzące lata:

- rozbudowa Stacji Uzdatniania Wody (SUW) w związku z potrzebami technologicznymi LW Bogdanka SA
- budowa nowej jednostki kotłowej w kotłowni w Bogdancie
- modernizacja magistrali ciepłowniczej Bogdanka-Łęczna

EkoTrans Bogdanka Sp. z o.o.

Świadczy usługi z zakresu:

- kompleksowego organizowania procesu transportu i odzysku odpadów powstających przy płukaniu i oczyszczaniu tępka węglowego
- rekultywacji

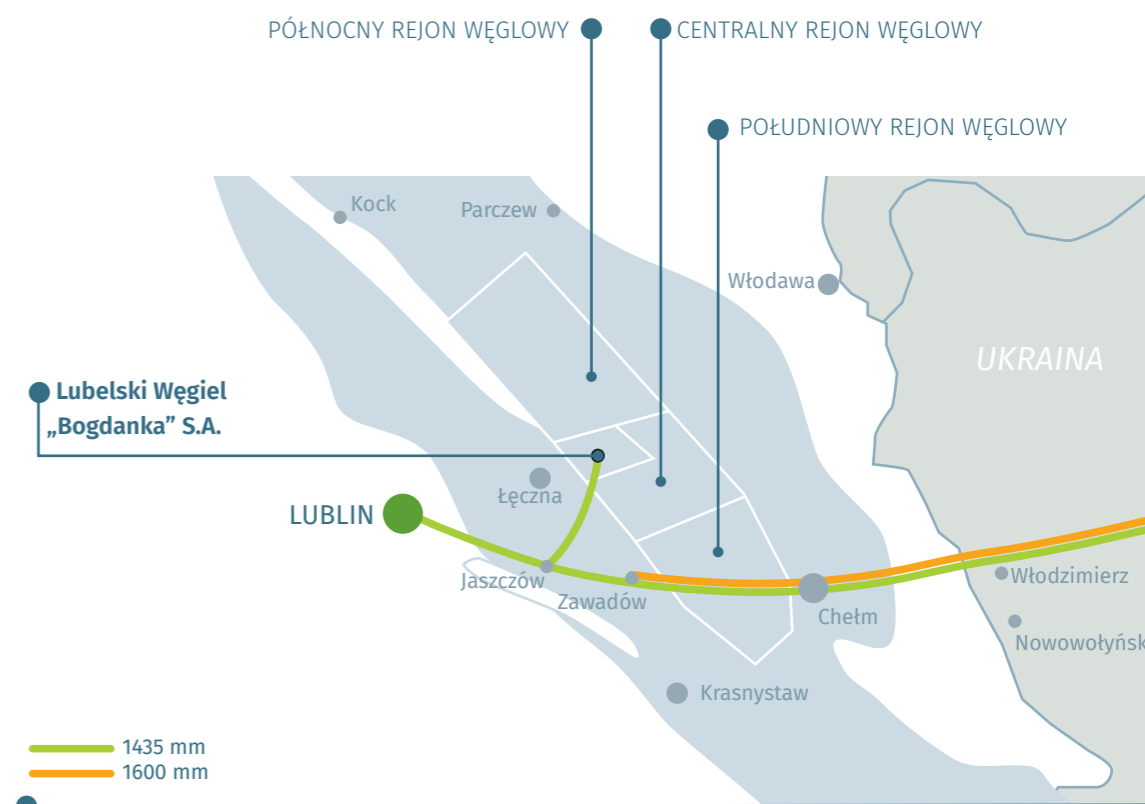
Cele strategiczne dla spółki na nadchodzące lata:

W ramach odzysku i przetwarzania odpadów powstających w procesie przeróbki suchej i mokrej węgla kamiennego spółka planuje rocznie zagospodarować ok. 2,7 mln ton odpadów.

KONCESJE, OBSZARY WYDOBYWCZE, ZASOBY WĘGLA

Działalność górnicza w zakresie wydobywania węgla kamiennego odbywa się w LW Bogdanka SA zgodnie z przepisami Prawa Geologicznego i Górniczego. W procesie tym kopalnia **stosuje najnowocześniejsze technologie i najwyższej klasy park maszynowy** dzięki czemu **zwiększa bezpieczeństwo pracowników, bezpieczeństwo środowiskowe, a także zapewnia stały wzrost wydajności** - rokrocznie kopalnia uzyskuje ponad dwukrotnie wyższą wydajność dotową niż średnia dla branży.

Kontynuacja wydobycia i zapewnienie funkcjonowania przedsiębiorstwa na kolejne dziesięciolecia wiąże się ze **stałym pozyskiwaniem nowych koncesji wydobywczych**. Z kolei w bieżącej działalności wymaga drążenia chodników i rozbudowy frontów wydobywczych pod ziemią.



Obszar LZW w skali PL oraz położenie kopalni, pól wydobywczych, sztyków wydobywczych

Tabela 1: Koncesje LW Bogdanka SA na wydobywanie węgla kamiennego:

| Złoże | Obszar górniczy | Położenie | Nr koncesji | Data udzielenia koncesji | Data wygaśnięcia koncesji |
|-----------------|--|---|-------------|--------------------------|---------------------------|
| Bogdanka | Puchaczów V (pokłady: 382, 385/2, 389, 391) o powierzchni 73,3 km ² | tereny gmin Cyców, Ludwin i Puchaczów | 5/2009 | 6.04.2009 r. | 31.12.2031 r. |
| K-3 | Stręczyn (pokłady: 379/2, 385/2, 391) o powierzchni 9,38 km ² | tereny gmin Cyców i Puchaczów | 3/2014 | 17.06.2014 r. | 17.07.2046 r. |
| Ostrów | Ludwin, powierzchnia 78,67 km ² | tereny gmin Ludwin, Łęczna, Ostrów Lubelski, Sosnowica, Uścimów i Puchaczów | 6/2017 | 17.11.2017 r. | 31.12.2065 r. |
| K-6, K-7 | Cyców, łączna pow. 51,78 km ² | teren gminy Cyców | 10/2019 | 20.12.2019 r. | 31.12.2046 r. |

W perspektywie do 2030 r. kluczowe są dla spółki obszary Puchaczów V, Stręczyn (K-3) oraz Ludwin (Ostrów).

Obszar górniczy „Puchaczów V”, gdzie obecnie kopalnia prowadzi eksploatację, jest podzielony na trzy pola wydobywcze:

- **Pole Bogdanka (rejon główny)**
- **Pole Nadrybie (rejon peryferyjny)**
- **Pole Stefanów (rejon peryferyjny)**

Szyby kopalni zlokalizowane są w Bogdancie i w Stefanowie, przy czym szyby wydobywcze znajdują się w Bogdancie i w Stefanowie.

Przy wydobyciu węgla na poziomie ok. 9,0 mln ton rocznie zasoby tylko wyżej wymienionych strategicznych obszarów wystarczą na około 50 lat eksploatacji.

Tabela 2: Zasoby złoże węgla kamiennego Bogdanka (Puchaczów V) zaktualizowane wg stanu na 31 grudnia 2019 r.

| Zasoby [mln ton] | Zasoby złoże węgla kamiennego (zaktualizowane wg stanu na 31 grudnia 2019 r.) | | |
|------------------|---|-------------|------------|
| | Bilansowe ogółem* | Przemysłowe | Operatywne |
| Bogdanka | 742,6 | 247,3 | 185,7 |
| K-3 | 146,7 | 27,5 | 22,2 |
| Ostrów | 1 251,4 | 250,8 | 171,7 |
| K-6, K-7 | 654,4 | 91,1 | 65,6 |

*Zasoby bilansowe w obszarze koncesyjnym
W 2019 r. za zgodą Ministerstwa Środowiska Spółka przeklasyfikowała i zaktualizowała część zasobów

PRODUKT

Polska jest największym producentem węgla kamiennego w Unii Europejskiej. Jest to kluczowy surowiec zapewniający obecnie bezpieczeństwo energetyczne naszego kraju.

RODZAJ WĘGLA

Węgiel kamienny

GŁÓWNE PRZEZNACZENIE

Produkcja energii elektrycznej i ciepła w Energetyce Zawodowej

WARTOŚĆ OPAŁOWA

Od 15 do 35 MJ/kg

LW Bogdanka SA

- Wydobyte węgla kamiennego: **9,45 MLN TON**
- Sprzedaż węgla energetycznego: **9,36 MLN TON**
(ok. 20% całości sprzedaży tego surowca w Polsce.)



Polska

- Wydobyte węgla kamiennego: **61,6 MLN TON**
- Sprzedaż węgla energetycznego: **46,7 MLN TON⁶**

⁶ Źródło danych: ARP



[GRI 102-7]

PRODUKCJA WĘGLA

- wydobycie węgla brutto w 2019 r. mniejsze o 1,0%, tj. o 153 tys. ton
- produkcja węgla handlowego w 2019 r. wyniosła 9.451 tys. ton, czyli o 4,9% (+444 tys. ton) więcej niż w 2018 r.
- uzysk wyniósł 64,1% w 2019 r. wobec 60,5% w 2018 r.

SPRZEDAŻ WĘGLA

- w IV kwartale 2019 r. sprzedaż węgla wzrosła o 6,6% w stosunku do IV kwartału 2018 r.
- w 2019 r. sprzedaż węgla handlowego wyniosła 9.359 tys. ton, tj. o 4,7% więcej niż w 2018 r.
- ograniczenia transportowe w związku z modernizacją linii nr 7 (główny i najkrótszy szlak transportowy węgla dla Enea Wytwarzanie sp. z o.o., Elektrownia Kozienice).



ZAPASY

- na koniec IV kwartału 2019 r. stan zapasów węgla wyniósł 179 tys. ton, co oznacza wzrost o 91 tys. ton w stosunku do stanu na 31 grudnia 2018 r.
- prezentowany na koniec IV kwartału 2019 r. poziom zapasu węgla odpowiada w przybliżeniu trzydniowej produkcji węgla handlowego (na podstawie średniej 12-miesięcznej dobowej produkcji)
- relatywnie niski poziom zapasu węgla jest wypadkową osiągniętej produkcji węgla handlowego oraz zrealizowanej sprzedaży węgla
- poziom zapasów pozwala także na bezpieczne funkcjonowanie kopalni w przypadku wystąpienia problemów z wywozem węgla.

Tabela 3: Szczegółowe dane dot. produkcji, sprzedaży węgla handlowego LW Bogdanka SA

| [tys. ton] | IVQ 2018 | IVQ 2019 | Zmiana | Zmiana % | 2018 | 2019 | Zmiana | Zmiana % |
|----------------------------|----------|----------|--------|----------|--------|--------|--------|----------|
| Wydobycie węgla brutto | 3 581 | 3 770 | 189 | 5,3% | 14 894 | 14 741 | -153 | -1,0% |
| Produkcja węgla handlowego | 2 187 | 2 324 | 137 | 6,3% | 9 007 | 9 451 | 444 | 4,9% |
| Uzysk (%) | 61,0% | 61,6% | 0,6% | - | 60,5% | 64,1% | 3,6% | - |
| Sprzedaż węgla handlowego | 2 155 | 2 298 | 143 | 6,6% | 8 943 | 9 359 | 416 | 4,7% |
| Nowe wyrobiska (km) | 8,4 | 7,4 | -1,0 | -11,9% | 37,0 | 29,1 | -7,9 | -21,4% |

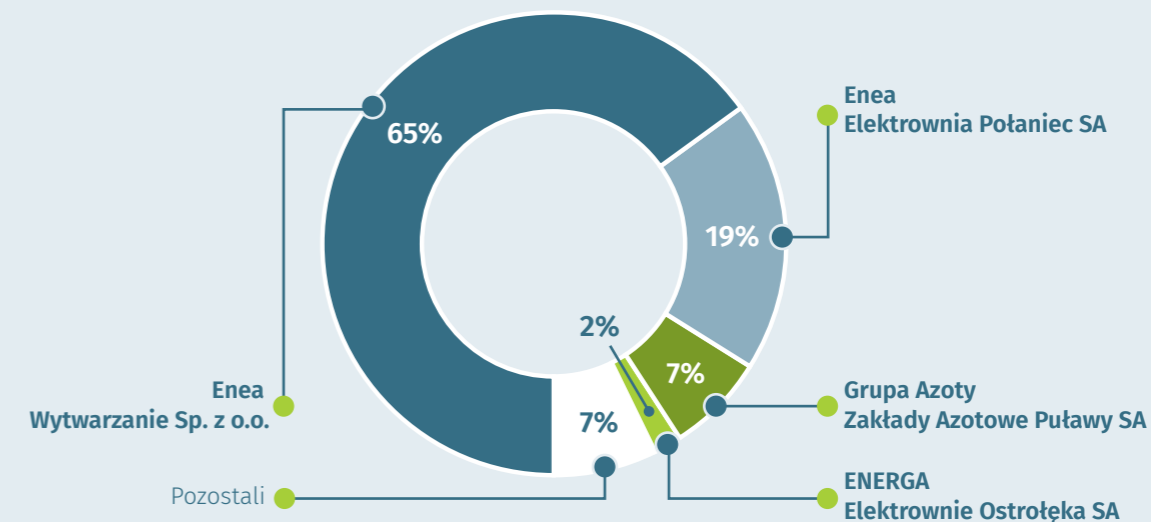
Tabela 4: Zapasy węgla handlowego LW Bogdanka SA

| [tys. ton] | 31.12.2018 | 30.09.2019 | 31.12.2019 | Zmiana [%] | |
|--------------|------------|------------|------------|-------------------------|-------------------------|
| | | | | 31.12.2019 / 31.12.2018 | 31.12.2019 / 30.09.2019 |
| Zapasy węgla | 88 | 153 | 179 | 103,4% | 17,0% |

W 2019 r. struktura produkcji węgla w LW Bogdanka SA nie zmieniła się znacząco wobec 2018 r. - dominującym asortymentem pozostawał **miat energetyczny**. Jego udział w produkcji wyniósł 99,3%, reszta to groszek, którego udział wyniósł 0,7%. W 2019 r. węgiel (kamienny i brunatny) stanowił źródło 75,4% całej produkcji energii elektrycznej w Polsce, jednakże jego udział w miksie paliwowym

był niższy o 4,2% w porównaniu do 2018 r. Pozostałe źródła to m.in. elektrownie wiatrowe, elektrownie gazowe i elektrownie wodne. Odbiorcami węgla energetycznego od LW Bogdanka SA są w głównej mierze firmy przemysłowe, podmioty prowadzące działalność w branży elektroenergetycznej zlokalizowane we wschodniej i północno-wschodniej Polsce.

93% przychodów ze sprzedaży węgla w 2019 r. zostało uzyskanych na podstawie umów z kluczowymi klientami LW Bogdanka SA, do których należą:

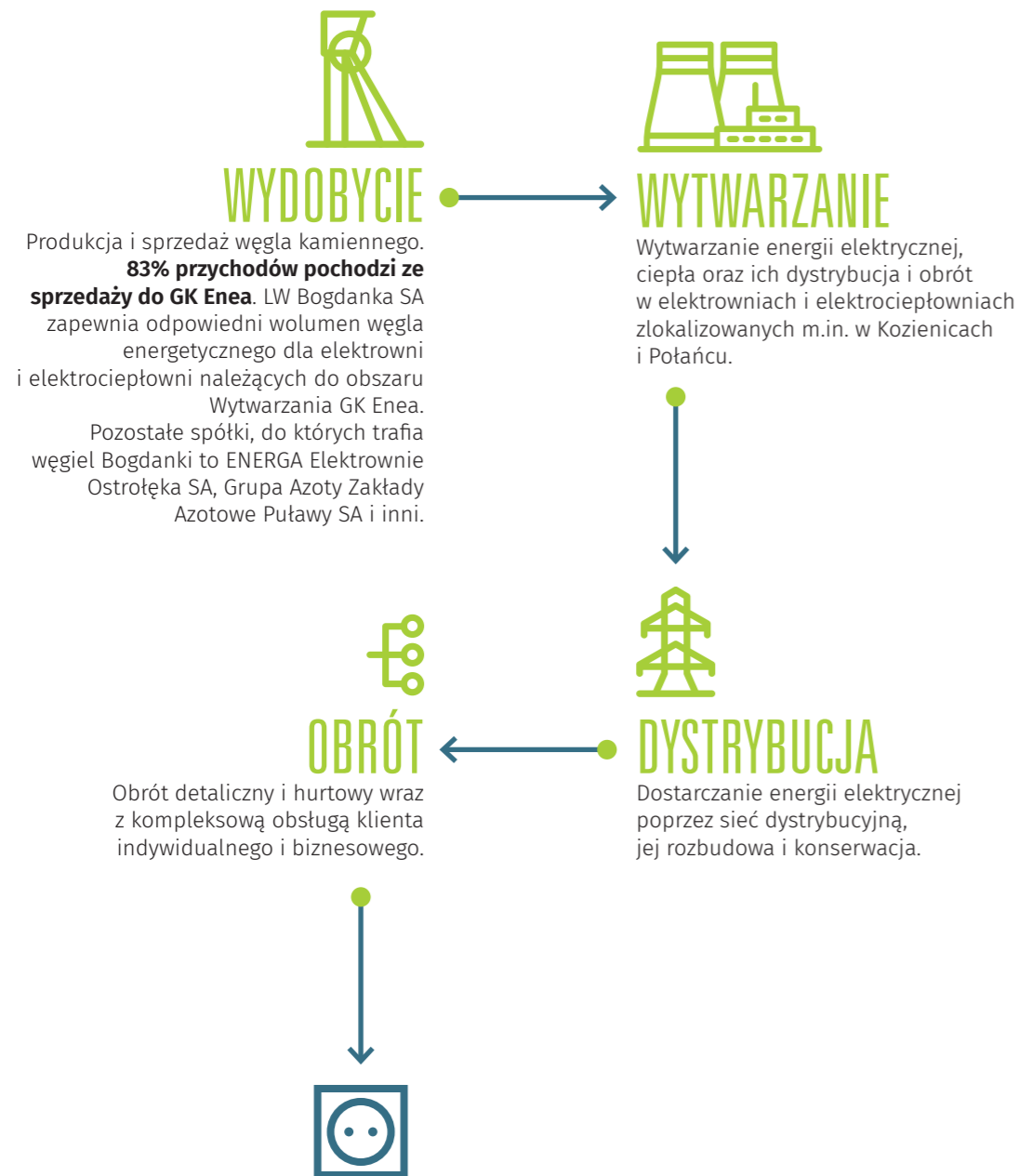


ŁAŃCUCH DOSTAW

[GRI 102-9]

Główna działalność LW Bogdanka SA polegająca na efektywnym wydobyciu i obróbce węgla kamiennego sprawia, iż przedsiębiorstwo znajduje się na początku łańcucha dostaw. Kopalnia jest przede wszystkim dostawcą surowca dla innych branż takich jak przemysł energetyczny, produkcja cementu, branża chemiczna.

Włączenie LW Bogdanka do Grupy Kapitałowej Enea spowodowało, iż kopalnia stała się pierwszym i strategicznym ogniwem w łańcuchu wartości GK Enea: od wydobycia surowca do sprzedaży produktu końcowego jakim jest energia elektryczna i ciepło. Gwarantuje to stabilność i bezpieczeństwo dostaw, a także odporność na wahania cenowe surowców.



Tak silnie zintegrowany model biznesowy pozwala na niemal pełną kontrolę nad wpływem społecznym i środowiskowym, który towarzyszy tworzeniu wartości ekonomicznej. Bezpośrednia kontrola na każdym etapie jej tworzenia, tj. od wydobycia węgla do dostarczenia energii elektrycznej i ciepłej klientom, pozwala całej GK Enea budować wartość dla interesariuszy.

Produkcji podstawowej, jaką jest wydobywanie i obróbka węgla kamiennego towarzyszą inne zadania, które realizują spółki zależne. Są to produkcja energii cieplnej, uzdatnianie i dostarczanie wody, odbiór ścieków czy usługi transportowe.

Z punktu widzenia łańcucha dostaw kopalni kluczowe są zakupy takich materiałów jak energia elektryczna, której stałe i stabilne dostawy gwarantują działanie ciężkiego sprzętu pod ziemią, pomp odwadniających i systemów klimatyzacyjnych. Istotny jest także zakup specjalistycznych produktów i usług charakterystycznych dla branży górniczej, które służą do drażenia i przebudowy wyrobisk, odstawy urobku, dostawy obudów chodnikowych oraz maszyn i urządzeń górniczych.

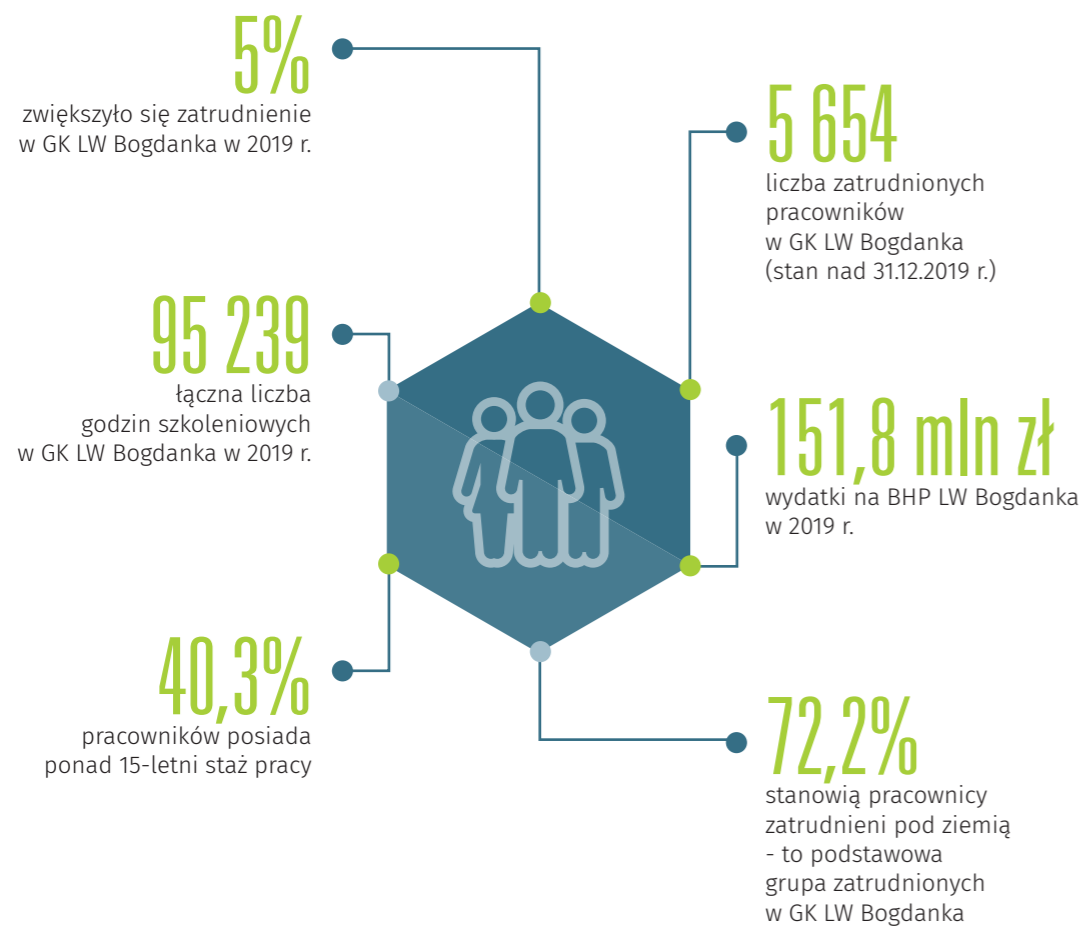


1.2. STABILNY PRACODAWCA

[GRI 402-1, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, aspekt: Zatrudnienie i relacje pracownicze]

Ludzie są najważniejszym zasobem organizacji, dlatego firma stara się stwarzać pracownikom przestrzeń do rozwoju, umożliwia stałe podnoszenie kwalifikacji oraz dba o najwyższe standardy bezpieczeństwa pracy. Zarząd, mając świadomość jak istotną rolę pełni spółka w regionie, podejmuje

kluczowe decyzje w oparciu o stały dialog z pracownikami. Wszelkie istotne działania czy też zmiany operacyjne w kopalni są przekazywane załodze z odpowiednim wyprzedzeniem, zgodnie z obowiązującymi przepisami Prawa Pracy.



Na Lubelszczyźnie, gdzie bezrobocie jest jednym z najwyższych w Polsce, LW Bogdanka SA wyróżnia się zarówno pod względem liczby zatrudnionych pracowników, jak i wysokości wynagrodzeń.

Przedsiębiorstwo zapewnia pracownikom poczucie stabilności, daje gwarancję ciągłości zatrudnienia, a wynagrodzenia są jednymi z najwyższych w całym województwie lubelskim.

[GRI 202-1]

Tabela 5: Wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej

| | kobiety | mężczyźni |
|--------------------------------|---------|-----------|
| LW Bogdanka SA* | 3,41 | 3,85 |
| Łczyńska Energetyka Sp. z o.o. | 2,24 | 2,23 |
| MR Bogdanka Sp. z o.o. | 1,76 | 2,14 |
| RG Bogdanka Sp. z o.o. | 2,06 | 1,50 |
| Eko Trans Sp. z o.o. | n/d** | 2,92 |

Płaca minimalna w 2019 r. w Polsce wynosiła 2250 zł brutto

* Wynagrodzenie zarówno kobiet jak i mężczyzn oparte jest na przepisach ZUZP. Płaca minimalna nie jest czynnikiem determinującym wynagrodzenia pracowników, ponieważ są one wyższe od niej. W sytuacji gdyby zdarzyło się, że wynagrodzenie pracownika będzie poniżej płacy minimalnej spółka wypłaci dodatek wyrównawczy.

** w spółce nie ma zatrudnionej żadnej kobiety

[GRI 202-2]

Firma oferuje stanowiska na różnych szczeblach; od pracowników pracujących na dole - stanowią oni większość, tj. 72,2% wszystkich pracowników Grupy - po specjalistów, inżynierów oraz najwyższą kadre menedżerską, którą w 100 procentach stanowią mieszkańcy regionu Lubelszczyzny.

ZATRUDNIENIE I REKRUTACJA

[GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, aspekt: Rozwój i różnorodność, przeciwdziałanie dyskryminacji]

Poszukując najlepszych pracowników, Grupa działa w oparciu o „Politykę Różnorodności LW Bogdanka SA” i stawia przede wszystkim na wiedzę, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz predyspozycje osobowościowe kandydatów. Proces rekrutacji w LW Bogdanka SA odbywa się w poszanowaniu zasad równouprawnienia pod względem płci, pochodzenia, wieku, przekonań i innych czynników dotyczących różnorodności kandydatów. Ze względu na specyfikę branży Spółka zatrudnia głównie mężczyzn, jednak LW Bogdanka SA nie wprowadza ograniczeń w zakresie równouprawnienia w zatrudnieniu, a obecna struktura płciowa wynika z preferencji pracowników co do wyboru zawodu.

[GRI 406-1] W roku 2019 w firmie nie miały miejsca żadne potwierdzone przypadki dyskryminacji. W GK LW Bogdanka większość pracowników jest zatrudniona na umowa o pracę na czas nieokreślony.

[GRI 102-8]

Tabela 6: Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji

W poniższych zestawieniach nie została uwzględniona spółka Eko Trans sp. z o.o., ze względu na niematerialność danych. Eko Trans zatrudnia 1 osobę na kontrakcie managerskim i 1 osobę na etat.

| | LW Bogdanka SA | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | MR Bogdanka Sp. z o.o. | RG Bogdanka Sp. z o.o. |
|---|---|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| I. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (stan na dzień 31.12.2019) | 4924 | 104 | 86 | 629 |
| w tym kobiety | 275 | 10 | 3 | 7 |
| w tym mężczyźni | 4649 | 94 | 83 | 622 |
| II. Liczba osób świadczących pracę na rzecz spółki na podstawie innego typu umowy niż umowa o pracę zawarta z tą spółką - w tym członkowie zarządów/menedżerowie zatrudnieni na kontraktach menadżerskich, osoby świadczące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ze spółką, osoby świadczące pracę dla spółki zatrudniane przez agencję pracy (stan na 31.12.2019). | 54 | 3 | 3 | 2 |
| w tym kobiety | 6 | 0 | 0 | 0 |
| w tym mężczyźni | 48 | 3 | 3 | 2 |
| w tym członkowie zarządu zatrudnieni na kontrakcie menadżerskim, a nie na umowie o pracę | 4 | 1 | 1 | 1 |
| Typy umów innych niż umowa o pracę. | umowy zlecenia, kontrakt menadżerski - umowa o świadczenie usług zarządzania, powołanie na członka Rady Nadzorczej w wyniku uchwały | umowa zlecenie, umowa o świadczenie usług zarządzania | kontrakt menadżerski, umowa-zlecenie | kontrakt menadżerski, umowa-zlecenie |
| III. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na grupy wiekowe (stan na 31.12.2019): | | | | |
| pracownicy poniżej 30 roku życia - kobiety | 22 | 1 | 2 | 1 |
| pracownicy poniżej 30 roku życia - mężczyźni | 820 | 9 | 17 | 332 |
| pracownicy z przedziału wiekowego 30-50 lat - kobiety | 120 | 6 | 1 | 6 |
| pracownicy z przedziału wiekowego 30-50 lat - mężczyźni | 3281 | 24 | 40 | 274 |
| pracownicy powyżej 50 roku życia - kobiety | 133 | 3 | 0 | 0 |
| pracownicy powyżej 50 roku życia - mężczyźni | 548 | 61 | 26 | 16 |
| IV. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2019): | | | | |
| umowa o pracę na czas nieokreślony - kobiety | 219 | 10 | 2 | 2 |
| umowa o pracę na czas nieokreślony - mężczyźni | 3836 | 78 | 50 | 90 |
| pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa) - kobiety | 56 | 0 | 1 | 5 |
| pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa) - mężczyźni | 813 | 16 | 33 | 532 |
| V. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na wymiar czasu pracy (stan na 31.12.2019)*: | | | | |
| pełny wymiar godzin - kobiety | 274 | 10 | 3 | 6 |
| pełny wymiar godzin - mężczyźni | 4648 | 92 | 82 | 620 |
| niepełny wymiar godzin - kobiety | 1 | 0 | 0 | 1 |
| niepełny wymiar godzin - mężczyźni | 1 | 2 | 1 | 2 |

| VI. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w podziale na strukturę zatrudnienia (stan na 31.12.2019): | LW Bogdanka SA | | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | | MR Bogdanka Sp. z o.o. | | RG Bogdanka Sp. z o.o. | |
|---|----------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|
| | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn | Liczba kobiet | Liczba mężczyzn |
| Najwyższa kadra zarządzająca (zatrudniona na umowę o pracę) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Najwyższa kadra zarządzająca (zatrudniona na innym typie umowy niż umowa o pracę, np. na tzw. kontrakcie menadżerskim) - jeżeli dotyczy to Państwa spółki | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dyrektorzy (zatrudnieni na umowę o pracę) | 2 | 11 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Dyrektorzy (zatrudnieni na innym typie umowy niż umowa o pracę, np. na tzw. kontrakcie menadżerskim) - jeżeli dotyczy to Państwa spółki | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę | 11 | 94 | 1 | 4 | 0 | 3 | 0 | 22 |
| Z nadsztygarami i dyspozytorami p/z | 11 | 155 | - | - | - | - | - | - |
| Pozostali pracownicy administracyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę | 163 | 60 | 6 | 17 | 3 | 3 | 7 | 5 |
| Pozostali pracownicy operacyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę | 99 | 4423 | 3 | 71 | 0 | 76 | 0 | 593 |
| Z nadsztygarami i dyspozytorami p/z | 99 | 4484 | - | - | - | - | - | - |



[GRI 405-1]

Tabela 7, 8: Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności

| | LW Bogdanka SA | | | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | | | MR Bogdanka Sp. z o.o. | | | RG Bogdanka Sp. z o.o. | | |
|---|----------------|------------|--------------|---------------------------------|-----------|-----------|------------------------|----------|-----------|------------------------|----------|------------|
| | ŁĄCZNI | Kobiety | Mężczyźni | ŁĄCZNI | Kobiety | Mężczyźni | ŁĄCZNI | Kobiety | Mężczyźni | ŁĄCZNI | Kobiety | Mężczyźni |
| A. ORGANY NADZORU ORGANIZACJI | | | | | | | | | | | | |
| Zarząd | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| od 30 do 50 lat | 3 | - | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| powyżej 50 lat | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| ŁĄCZNI | 4 | - | 4 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| Rada Nadzorcza | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| od 30 do 50 lat | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| powyżej 50 lat | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - |
| ŁĄCZNI | 8 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | - | - | - | - | - | - |
| B. KATEGORIE PRACOWNIKÓW | | | | | | | | | | | | |
| wyższa kadra zarządzająca | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| od 30 do 50 lat | 9 | 1 | 8 | 2 | - | 2 | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 |
| powyżej 50 lat | 4 | 1 | 3 | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| ŁĄCZNI | 13 | 2 | 11 | 2 | - | 2 | 1 | - | 1 | 2 | - | 2 |
| średnia kadra zarządzająca | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 8 | - | 8 |
| od 30 do 50 lat | 69 | 8 | 61 | 3 | - | 3 | 2 | - | 2 | 8 | - | 8 |
| powyżej 50 lat | 36 | 3 | 33 | 2 | 1 | 1 | 1 | - | 1 | 6 | - | 6 |
| ŁĄCZNI | 105 | 11 | 94 | 5 | 1 | 4 | 3 | - | 3 | 22 | - | 22 |
| nadsztygarzy pod ziemią oraz dyspozytorzy ruchu pod ziemią | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| od 30 do 50 lat | 41 | - | 41 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| powyżej 50 lat | 20 | - | 20 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ŁĄCZNI | 61 | - | 61 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| pozostali pracownicy | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | 842 | 22 | 820 | 10 | 1 | 9 | 19 | 2 | 17 | 325 | 1 | 324 |
| od 30 do 50 lat | 3282 | 111 | 3171 | 30 | 6 | 24 | 38 | 1 | 37 | 271 | 6 | 265 |
| powyżej 50 lat | 621 | 129 | 492 | 64 | 3 | 61 | 25 | - | 25 | 9 | - | 9 |
| ŁĄCZNI | 4 745 | 262 | 4 483 | 104 | 10 | 94 | 82 | 3 | 79 | 605 | 7 | 598 |

| | LW Bogdanka SA | | | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | | | MR Bogdanka Sp. z o.o. | | | RG Bogdanka Sp. z o.o. | | |
|---|----------------|--------------|--------------|---------------------------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------------------|-----------|-------------|
| | ŁĄCZNI | Kobiety | Mężczyźni | ŁĄCZNI | Kobiety | Mężczyźni | ŁĄCZNI | Kobiety | Mężczyźni | ŁĄCZNI | Kobiety | Mężczyźni |
| A. ODSETEK PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO ORGANÓW ZARZĄDCZYCH ORGANIZACJI | | | | | | | | | | | | |
| Zarząd | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| od 30 do 50 lat | 75% | - | 75% | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| powyżej 50 lat | 25% | - | 25% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% |
| ŁĄCZNI | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% |
| Rada Nadzorcza | | | | | | | | | | | | |
| od 30 do 50 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| od 30 do 50 lat | 62,5% | 25% | 37,5% | 50% | 25% | 25% | - | - | - | - | - | - |
| powyżej 50 lat | 37,5% | 12,5% | 25% | 50% | 25% | 25% | - | - | - | - | - | - |
| ŁĄCZNI | 100% | 37,5 | 62,5% | 100% | 50% | 50% | - | - | - | - | - | - |
| B. ODSETEK PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO PONIŻSZYCH KATEGORII | | | | | | | | | | | | |
| wyższa kadra zarządzająca | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| od 30 do 50 lat | 69,2% | 7,7% | 61,5% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 50% | - | 50% |
| powyżej 50 lat | 30,8% | 7,7% | 23,1% | - | - | - | - | - | - | 50% | - | 50% |
| ŁĄCZNI | 100% | 15,4% | 84,6% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% |
| średnia kadra zarządzająca | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 36,4% | - | 36,4% |
| od 30 do 50 lat | 66% | 8% | 58% | 60% | - | 60% | 67% | - | 67% | 36,4% | - | 36,4% |
| powyżej 50 lat | 34% | 3% | 31% | 40% | 20% | 20% | 33% | - | 33% | 27,2% | - | 27,2% |
| ŁĄCZNI | 100% | 11% | 89% | 100% | 20% | 80% | 100% | - | 100% | 100% | - | 100% |
| nadsztygarzy pod ziemią oraz dyspozytorzy ruchu pod ziemią | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| od 30 do 50 lat | 67% | - | 67% | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| powyżej 50 lat | 33% | - | 33% | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ŁĄCZNI | 100% | - | 100% | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| pozostali pracownicy | | | | | | | | | | | | |
| poniżej 30 lat | 17,7% | 0,4% | 17,3% | 9,6% | 1% | 8,6% | 23,2% | 2,4% | 20,8% | 54% | 0% | 54% |
| od 30 do 50 lat | 69,2% | 2,4% | 66,8% | 28,9% | 5,8% | 23,1% | 46,3% | 1,2% | 45,1% | 45% | 1% | 44% |
| powyżej 50 lat | 13,1% | 2,7% | 10,4% | 61,5% | 2,9% | 58,6% | 30,5% | 0% | 30,5% | 1% | - | 1% |
| ŁĄCZNI | 100% | 5,5% | 94,5% | 100% | 9,7% | 90,3% | 100% | 3,6% | 96,4% | 605 | 1% | 99% |

[GRI 401-1]

Tabela 9: Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w 2019 r.

| | LW Bogdanka SA | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | MR Bogdanka Sp. z o.o. | RG Bogdanka Sp. z o.o. |
|---|----------------|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| Łączna liczba nowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ciągu 2019 r.: | 298 | 13 | 23 | 560 |
| w tym kobiet | 28 | 0 | 0 | 3 |
| w tym mężczyzn | 270 | 13 | 23 | 428 |
| w tym pracowników poniżej 30 roku życia | 134 | 5 | 14 | 309 |
| w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat | 154 | 7 | 8 | 239 |
| w tym pracowników powyżej 50 roku życia | 10 | 1 | 1 | 12 |
| Łączna liczba odejść w ciągu 2019 r. pracowników zatrudnionych na umowę o pracę: | 135 | 7 | 176 | 251 |
| w tym kobiet | 15 | 1 | 1 | 2 |
| w tym mężczyzn | 120 | 6 | 175 | 249 |
| w tym pracowników poniżej 30 roku życia | 22 | 0 | 101 | 137 |
| w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat | 46 | 3 | 69 | 108 |
| w tym pracowników powyżej 50 roku życia | 67 | 4 | 6 | 6 |
| Wskaźnik fluktuacji w 2019 r. dla wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę | 2,74 | 6 | 204,65 | 39,90 |
| Wskaźnik fluktuacji w 2019 r. dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć: | | | | |
| Kobiety | 5,45 | 10 | 33,33 | 28,57 |
| Mężczyźni | 2,58 | 6 | 210,84 | 40,03 |
| Wskaźnik fluktuacji w 2019 r. dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na grupy wiekowe: | | | | |
| pracownicy poniżej 30 roku życia | 2,61 | - | 531,58 | 41,14 |
| pracownicy z przedziału wiekowego 30-50 lat | 1,35 | 10,00 | 168,29 | 38,57 |
| pracownicy powyżej 50 roku życia | 9,84 | 6,00 | 23,08 | 37,50 |
| Główne przyczyny odejść pracowników w 2019 r. | A | B | C | D |

A Procentowy udział danego sposobu rozwiązania umowy:
art. 52: 3,0%
art. 53: 0,7%
wygaśnięcie - śmierć pracownika: 6,7%
wygaśnięcie - areszt: 0,7%
emerytura: 56,3%
porozumienie stron: 18,5%
renta: 3,0%
upływ czasu: 7,4%
wypowiedzenie przez pracownika: 2,2%
wypowiedzenie przez pracodawcę: 1,5%

B 1 kobieta i 3 mężczyzn - porozumienie stron
3 mężczyzn - emerytura
C Główna przyczyna odejść (129 osób dnia 31.12.2018 r.) to przejście części pracowników do innej spółki GK Enea
D Większość pracowników przeszła w ramach porozumienia do LWB

SZKOLENIA I ROZWÓJ KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Zarząd LW Bogdanka SA ma świadomość, że sukces biznesowy spółki leży w rękach zespołu kopalni, zatem inwestycje w rozwój pracowników traktuje jak cenny kapitał, który będzie procentował w przyszłości. Stara się również tworzyć środowisko pracy, w którym pracownicy są doceniani i szanowani oraz mogą realizować swój potencjał. Wszystkim pracownikom, bez względu na zajmowane stanowisko, firma oferuje szeroki i różnorodny dostęp do szkoleń i kursów oraz studiów podyplomowych.

Liczba godzin szkoleniowych w LWB 2019 r.: 95 239 (vs. 116 642 w 2018)

Na 10% spadek w liczbie szkoleń w 2019 r. v. 2018 r. w LW Bogdanka SA miały wpływ następujące czynniki:

- **okresowość szkoleń BHP** – w 2018 roku było 2336 więcej godzin szkoleniowych niż w 2019 r. dla osób kierujących pracownikami, które są prowadzone co 5 lat,
- **liczba szkoleń wstępnych BHP** – różnica wynika z liczby nowo przyjętych pracowników. (W 2018 r. było ich: 194 zatrudnionych na powierzchni, w tym 125 praktykantów, 414 pod ziemią, w tym 69 praktykantów, tj. ogółem 608 osób. Z kolei w 2019 r. – 72 zatrudnionych na powierzchni i 173 pod ziemią, tj. ogółem 245 osób),
- **zmiana sposobu prowadzenia statystyk dotyczących szkoleń** – w statystykach z 2018 roku zostały ujęte szkolenia, których nie ujęto w statystykach w roku 2019. (np. 3018 godzin dla podmiotów),
- **większe zapotrzebowanie na szkolenia zewnętrzne** – w 2018 r. odbyły się szkolenia dla liczniejszych grup niż w roku 2019 r., np. EMAG łączenie kabli i przewodów (1460 h), GIG Utrzymanie stropu w ścianach (1744 h), RODO (2065 h).



[GRI 404-1]

Tabela 10: Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia

| | LW Bogdanka SA | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | MR Bogdanka Sp. z o.o. | RG Bogdanka Sp. z o.o. |
|---|----------------|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| Łączna liczba godzin szkoleniowych w 2019 r. dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę | 75 069 | 1037 | 1 797 | 17336 |
| w tym liczba godzin szkoleń obowiązkowych (także e-learningowych) | 40228 | 584 | 517 | 17336 |
| w tym liczba godzin szkoleń nieobowiązkowych, realizowanych przez pracowników w ramach planów szkoleń, po uzyskaniu zgody pracodawcy | 34841 | 453 | 1 280 | 0 |
| Średnia liczba godzin szkoleń obowiązkowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę | 8,17 | 5,62 | 5,9 | 27,6 |
| Średnia liczba godzin szkoleń nieobowiązkowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę | 7,07 | 4,36 | 14,7 | 0 |
| Czy w sumarycznej liczbie godzin szkoleniowych uwzględniono liczbę godzin szkoleń dla członków najwyższej kadry zarządzającej/menedżerów na kontraktach | tak | nie | tak | nie |
| Średnia liczba godzin szkoleń obowiązkowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na płeć | | | | |
| dla kobiet | 1,51 | 2,4 | 1 | 5,7 |
| dla mężczyzn | 8,56 | 5,96 | 6,1 | 27,8 |
| Średnia liczba godzin szkoleń nieobowiązkowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę | | | | |
| dla kobiet | 8,1 | 12,3 | 2,7 | 0 |
| dla mężczyzn | 7,01 | 3,51 | 15,1 | 0 |
| Średnia liczba godzin szkoleń obowiązkowych w podziale na kategorię zatrudnienia | | | | |
| Najwyższa kadra zarządzająca | 0,0 | 0,0 | 1 | 0,0 |
| Dyrektorzy | 9,6 | 0,0 | 1 | 4,0 |
| Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę | 2,34 | 0 | 5 | 18,18 |
| Pozostali pracownicy administracyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych | 1,55 | 1,39 | 4,3 | 5,33 |
| Pozostali pracownicy operacyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych | 5,78 | 4,46 | 5,6 | 28,44 |
| Średnia liczba godzin szkoleń nieobowiązkowych w podziale na kategorię zatrudnienia | | | | |
| Najwyższa kadra zarządzająca | 6,0 | 0,0 | - | 0,0 |
| Dyrektorzy | 24,0 | 64,5 | - | 0,0 |
| Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę | 15,02 | 16,6 | 35 | 0 |
| Pozostali pracownicy administracyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych | 4,75 | 6,65 | 5,3 | 0 |
| Pozostali pracownicy operacyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych | 13,73 | 1,19 | 14,8 | 0 |

[GRI 102-41]

Tabela 11: Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy

| | LW Bogdanka SA | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | MR Bogdanka Sp. z o.o. | RG Bogdanka Sp. z o.o. |
|---|----------------|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| % pracowników Państwa spółki objętych zbiorowym układem pracy | 100% | 0% | 0% | 0% |
| Liczba związków zawodowych działających w Państwa spółce oraz ich nazwy | 4 | 1 | 2 | 2 |

- Związek Zawodowy Górników w Polsce
- Niezależny Samorządowy Związek Zawodowy „Solidarność”
- Związek Zawodowy „Kadra”
- Związek Zawodowy Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce „Przeróbka”
- NSZZ „Solidarność” przy Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. w Bogdance
- NSZZ Solidarność pracowników MR Bogdanka Sp. z o.o.
- ZZG w Polsce LW Bogdanka SA
- Związek Zawodowy Górników w Polsce - Zarząd Międzyzakładowy Lubelski Węgiel Bogdanka SA
- Organizacja Międzyzakładowa Lubelski Węgiel Bogdanka SA

INNOWACYJNE PROGRAMY ROZWOJOWE**[GRI 404-2]**

Od 2019 r. w LW Bogdanka SA realizowane są dwa programy rozwojowe: „Akademia Liderów Górnictwa” oraz „Akademia SztYGara”. Zostały one opracowane zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa uwzględniającymi strategiczne plany rozwojowe spółki w celu budowania innowacyjnej organizacji opartej na wiedzy i wysokich kwalifikacjach jej pracowników.

Akademia Liderów Górnictwa realizowana jest w formule studiów podyplomowych z zakresu „Zarządzania Wartością Przedsiębiorstwa Górniczego”. Nad merytorycznym zakresem studiów czuwają wykładowcy Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz zewnętrzni trenerzy. Program skierowany jest do wyższej kadry zarządzającej oraz do kluczowych pracowników średniej kadry zarządzającej i wynika z indywidualnych procesów rozwoju ścieżki kariery tych pracowników. W 2019 r. w programie wzięło udział 40 uczestników.

Akademia SztYGara to z kolei program rozwojowy stworzony dla sztYgarów zmianowych, którego głównym celem jest rozwój ich kompetencji menadżerskich z zakresu zarządzania zespołem. Szkolenie ma rozwijać komunikacyjne umiejętności sztYgarów i pomagać im w budowaniu zaangażowania pracowników i dobrych relacji w zespołach. W 2019 r. w programie wzięło udział 216 sztYgarów zmianowych oraz 23 sztYgarów oddziałowych w 17 grupach.

Inne szkolenia związane z kompetencjami menadżerskimi zrealizowane w 2019 w spółce to: szkolenie kompetencji kierowniczych „Od kolegi do szefa”, warsztaty Sense-Making, warsztaty koncepcyjne - moderowanie spotkań kreatywnych; szkolenie z umiejętności coachingowych dla liderów.

[GRI 401-2]

Dbając o komfort, zdrowie i dobre samopoczucie pracowników LW Bogdanka SA stale poprawia i rozszerza ofertę benefitów, które przyczyniają się do tworzenia przyjaznego miejsca pracy. Dofinanso-

wane są obszary związane ze zdrowym stylem życia, uprawianiem sportu, wypoczynkiem, rozrywką i kulturą. Z benefitów mogą korzystać wszyscy pracownicy, bez względu na wymiar zatrudnienia.

Tabela 12: Pracownicy objęci zbiorowymi układami pracy

| | RG Bogdanka Sp. z o.o. | MR Bogdanka Sp. z o.o. | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | LW Bogdanka SA |
|---|------------------------|------------------------|---------------------------------|----------------|
| Dopłata do wypoczynku w formie wczasów pracowniczych | • | | | |
| Dopłata do wypoczynku dzieci i młodzieży | • | | | |
| Dopłata do wycieczek | • | | | |
| Dopłata do biletów wstępu na imprezy (koncerty, spektakle) | • | • | | • |
| Dopłata do festynu pracowniczego | • | | | • |
| Dopłata do czesnego za pobyt dziecka w żłobku / przedszkolu | • | | | |
| Dopłata do biletów wstępu na obiekty sportowe | • | • | | |
| Zapomogi losowe | • | | • | |
| Pożyczki mieszkaniowe | • | • | | |
| Dotacja do wypoczynku, np. „wczasy pod gruszą” | • | • | • | • |
| Imprezy integracyjne np. Barbórka, Wigilia firmowa | • | • | • | • |
| Karty multisport | • | | | |
| Dofinansowanie do abonamentów medycznych dla pracowników | • | | • | |

INWESTYCJE W KSZTAŁCENIE MŁODYCH KADR GÓRNICZYCH

Kształcenie przyszłych kadr górniczych dla kopalni, przeciwdziałanie luce pokoleniowej i kompetencyjnej to jedne z kluczowych celów związanych z kapitałem ludzkim. Firma realizuje je poprzez partnerstwa z uczelniami wyższymi, szkołami średnimi, programy stypendialne oraz staże i praktyki zawodowe, które prowadzone są i rozwijane w organizacji od wielu lat. Angażuje także pracowników LW Bogdanka SA, którzy jako eksperci branży prowadzą zajęcia w szkołach górniczych, dzieląc się z młodym pokoleniem swoim doświadczeniem i wiedzą.

Współpraca ze szkolnictwem wyższym

W 2019 r. opracowano i wdrożono „**Politykę współpracy ze szkołami i uczelniami**”. Regularny dialog z przedstawicielami sektora edukacyjnego, informowanie o strategii biznesowej i celach firmy, jej planach zatrudnieniowych pozwalają wypracować spójną koncepcję kształcenia młodych ludzi - przyszłych pracowników kopalni. Absolwenci szkół i uczelni znajdują zatrudnienie np. na stanowiskach górniczych, w dozorze i administracji kopalni. LW Bogdanka SA realizuje umowy o współpracy z zakresu praktycznej nauki zawodu z czterema szkołami, a także umowę o organizację studenckiej praktyki zawodowej. Ponadto zawarła umowy stażowe ze szkołami branżowymi w związku z realizacją projektu „Przejdź na zawodowstwo - dzisiaj szkoła jutro sukces”, współfinansowanego ze środków UE (RPO WL).

13
łączna liczba osób przyjętych do pracy w ramach współpracy z Akademią Górniczo-Hutniczą (2) i programu „Przepustka do pracy” (11)

157
liczba osób ze szkół średnich i wyższych, które odbyły praktyki zawodowe

43
liczba staży zawodowych

60
liczba przyznanych stypendiów



Transformacja gospodarki oraz zmiany społeczne jakie zaszły na przełomie ostatnich lat wyraźnie wpłynęły na wypracowanie nowego modelu współpracy nauki z biznesem. Oczywiście nadal każdy z sektorów ma swoje priorytety i najważniejsze jest wypracowanie takiego modelu partnerstwa, w którym każda ze stron rozumie cele i potrzeby drugiej strony. Jest to gwarantem szybszej, skuteczniejszej i przede wszystkim długotrwałej realizacji działań. Do takiej modelowej współpracy zaliczam współpracę naszej uczelni z LW Bogdanka SA. Projekty, które z sukcesem realizujemy od ponad 30 lat pokazują jak doskonałą synergię działania tworzą nasze organizacje. Win-win to zasada, która przyświeca każdej z naszych wspólnych aktywności.

prof. dr hab. inż. Marek Cała

Akademia Górniczo-Hutnicza
im. Stanisława Staszica w Krakowie

SZKOŁY I UCZELNIE PARTNERSKIE WSPÓŁPRACUJĄCE Z LW BOGDANKA SA

- Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie (rozpoczęcie współpracy w 2017 r.)
- Zespół Szkół Górniczych w Łęcznej (rozpoczęcie współpracy w 2017 r.)
- Zespół Szkół w Ostrowie Lubelskim (rozpoczęcie współpracy w 2017 r.)
- Zespół Szkół Energetycznych w Lublinie (rozpoczęcie współpracy w 2019 r.)
- Zespół Szkół Elektronicznych w Lublinie (rozpoczęcie współpracy w 2019 r.)
- Zespół Szkół Energetycznych i Transportowych w Chełmie (rozpoczęcie współpracy w 2019 r.)



Jako absolwent Akademii Górniczo-Hutniczej, pierwszą styczność z kopalnią „Bogdanka” miałem w trakcie obowiązkowych praktyk studenckich. Już wtedy czułem, że jest to miejsce w którym chciałbym pracować po ukończeniu studiów. Nawiązanie współpracy Akademii Górniczo-Hutniczej z Lubelskim Węgłem „Bogdanka” i uruchomienie programu stażowego pozwoliło mi spełnić cel jeszcze przed uzyskaniem dyplomu. W chwili obecnej pracuję na stanowisku specjalisty pod ziemią w Dziale Przygotowania Produkcji i Dokumentacji Ruchowej, Rozwoju i Projektowania Procesów Likwidacji Zakładu Górniczego. Praca na tym stanowisku pozwala mi wykorzystywać i łączyć w całość wiedzę teoretyczną i umiejętności nabyte w trakcie nauki w Akademii oraz wiedzę praktyczną uzyskaną w trakcie praktyk i pracy umożliwionej w ramach programu stażowego. Jest także idealnym miejscem do dalszego rozwoju zawodowego gdyż wymaga stałego poszerzania swojej wiedzy w wielu dziedzinach, a także szlifowania umiejętności – zarówno twardych jak i miękkich. Uważam, że takie programy są bardzo potrzebne i dają realną szansę młodym ludziom z naszego regionu na rozwój, start kariery zawodowej czy też odnalezienie się na rynku pracy.

Michał Bąk

specjalista p/z w Dziale Przygotowania Produkcji i Dokumentacji Ruchowej

Przepustka do pracy w LW Bogdanka SA – to program, którego celem jest wspieranie i rozwijanie idei nauki wśród uczniów szkół przystępujących do partnerstwa z LW Bogdanka SA. Najlepsi absolwenci uzyskują realną szansę na zatrudnienie w firmie. Pozostałe projekty wspierające i motywacyjne dla przyszłych kadr górnictwa podejmowane i kontynuowane w 2019:

- **„Przejdź na zawodowstwo – dzisiaj szkoła jutro sukces”** – projekt finansowany z RPO WL (fundusze unijne)
- **Fundusz stypendialny** – stypendium na okres 5 miesięcy przyznawany uczniom klas II i III szkół partnerskich, którzy osiągnęli na koniec poprzedniego semestru najwyższe średnie ocen (min. 4,75) ze wskazanych przedmiotów technicznych
- **Kwalifikacje przyszłości. Zintegrowany System Kwalifikacji w branży górniczej** – seminarium współorganizowane przez LW Bogdanka SA z Instytutem Badań Edukacyjnych dedykowane osobom i instytucjom związanym z edukacją zawodową oraz branżą górniczą
- **Udział firmy w Targach Pracy** organizowanych przez Akademię Górniczo-Hutniczą w Krakowie



DZIAŁALNOŚĆ BADAWCZO-NAUKOWA

LW Bogdanka SA od wielu lat buduje partnerstwo ze światem nauki i środowiskiem akademickim. Są to zarówno uczelnie m.in. Akademia Górniczo-Hutnicza, Politechnika Śląska, Politechnika Lubelska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Uniwersytet Przyrodniczy i Uniwersytet Medyczny jak i instytucje naukowe, tj. Polska Akademia Nauk, instytut badawczy GIG. 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. W ramach Funduszu Węgla i Stali LW Bogdanka SA uzyskała dofinansowanie na realizację projektu o nazwie SUMAD „Sustainable Use of Mining Waste Dumps”. Projekt dotyczy badań w zakresie określe-

nia możliwości zagospodarowania hałd pogórnich, przy uwzględnieniu aspektów geotechnicznych, zrównoważonego rozwoju, środowiskowych i socjoekonomicznych. Jednym z efektów końcowych realizacji projektu będzie opracowanie planu zagospodarowania wybranych hałd pogórnich ze szczególnym uwzględnieniem możliwości ich wykorzystania jako lokalizacji instalacji odnawialnych źródeł energii (np. pompy ciepła, farmy fotowoltaiczne).

LW Bogdanka SA bierze również aktywny udział w konferencjach naukowych takich jak np. katowicka konferencja PreCOP_24, a inżynierowie i eksperci Bogdanki publikują artykuły eksperckie w czasopiśmie branżowych, np. „Wiadomości Górnicze”, „Inżynieria Górnicza”.

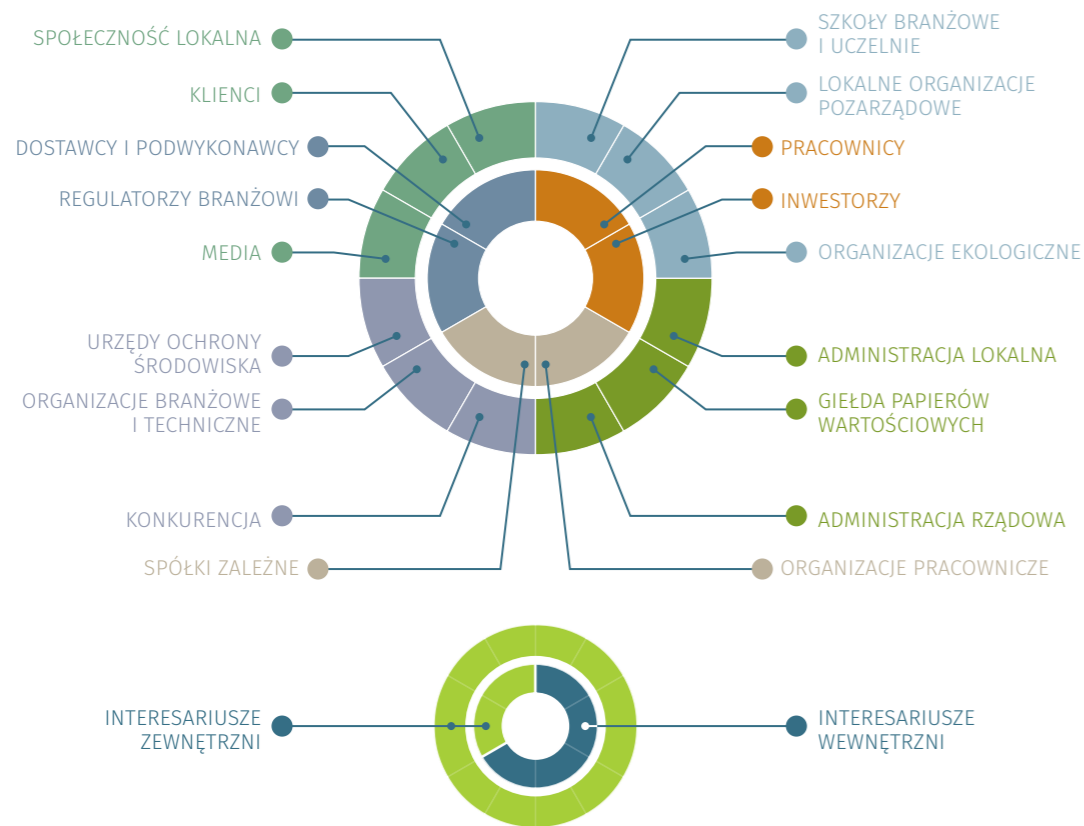


1.3. DIALOG I ZAANGAŻOWANIE FUNDAMENTEM RELACJI Z INTERESARIUSZAMI

[GRI 102-42]

Jako członek lokalnej społeczności Bogdanka współpracuje ze wszystkimi kluczowymi interesariuszami, rozwiązując wspólnie wyzwania istotne dla regionu. Firmie zależy na wzroście atrakcyjności Lubelszczyzny i budowaniu społeczeństwa obywatelskiego. Jest to istotna część Strategii Społecznej Odpowiedzialności LW Bogdanka SA.

Matryca interesariuszy została zaktualizowana podczas tworzenia Strategii Społecznej Odpowiedzialności LW Bogdanka SA na lata 2018-2021. Jej tworzeniu poprzedziły analizy i wywiady przeprowadzone z menedżerami odpowiadającymi za relacje z poszczególnymi interesariuszami oraz przedstawicielami wybranych grup interesariuszy zewnętrznych.



Matryca interesariuszy LW Bogdanka SA została podzielona na interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych. Dodatkowo każda z grup została określona według poziomu wpływu i poziomu zainteresowania. W ten sposób firma wyłoniła listę interesariuszy o największym znaczeniu dla spółki, z którymi kluczowe jest utrzymywanie stałej relacji.

Relacje z interesariuszami opierają się na konstruktywnym dialogu, poznawaniu wzajemnych oczekiwań i potrzeb oraz rzetelnej wymianie informacji. Dzięki temu Bogdanka zapobiega konfliktom, buduje zaufanie oraz postrzeganie organizacji jako odpowiedzialnej, zaangażowanej i działającej transparentnie.

[GRI 102-40, GRI 102-43]



INTERESARIUSZE WEWNĘTRZNI

PRACOWNICY

- PRACOWNICY ETATOWI LW BOGDANKA SA
- pracownicy spółek zależnych GK LW Bogdanka
- pracownicy firm zewnętrznych
- związki zawodowe
- potencjalni pracownicy i byli pracownicy
- Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, Stacje Ratownictwa Górniczego w Jaworznie
- Fundacja Solidarni Górnicy

Formy prowadzenia dialogu: mailing, cykliczne spotkania z zarządem, tablice ogłoszeń, tablice multimedialne, gazetka firmowa Bogdanka, Intranet, komunikaty BHP, Ekrany BHP

INWESTORZY

- AKCJONARIUSZE, ze szczególnym uwzględnieniem inwestora strategicznego, tj. Grupy Kapitałowej Enea
- banki
- Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie SA
- Komisja Nadzoru Finansowego

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



INTERESARIUSZE ZEWNĘTRZNI

SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA

- lokalna administracja samorządowa
- mieszkańcy
- liderzy społeczni
- lokalne organizacje pozarządowe

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

KLIENCI

- klienci instytucjonalni
- klienci indywidualni

Formy prowadzenia dialogu: bieżąca komunikacja, spotkania

REGULATORZY BRANŻOWI

- Wyższy Urząd Górniczy w Lublinie
- Okręgowy Urząd Górniczy w Lublinie i Główny Instytut Górnictwa
- Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego w Łęcznej

Formy prowadzenia dialogu: kontakty uzależnione od bieżących potrzeb

DOSTAWCY I PODWYKONAWCY

Formy prowadzenia dialogu: Regularne kontakty na poziomie operacyjnym uzależnione od bieżących potrzeb, audyty

SPOŁECZEŃSTWO

- media
- szkoły wyższe i pracownicy naukowci
- organizacje techniczne i branżowe
- administracja centralna
- organizacje pozarządowe
- konkurencja

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

ŚRODOWISKO NATURALNE

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

Formy prowadzenia dialogu: kontakty uzależnione od bieżących potrzeb, spotkania

[GRI 102-44]

| KLUCZOWE TEMATY PORUSZANE PRZEZ INTERESARIUSZY | ODPOWIEDŹ ORGANIZACJI | ODPOWIEDŹ W RAPORCIE ZINTEGROWANYM |
|--|--|------------------------------------|
| Zaangażowanie społeczne i relacje ze społecznością | W ramach Strategia CSR 2018-2021 Spółka podejmuje inicjatywy prospołeczne, wolontariackie, działania filantropijne (Fundacja Solidarni Górniczy) i prośrodowiskowe we współpracy z lokalnymi interesariuszami. | 34-37 |
| ŚRODOWISKO: | | |
| 1. Bioróżnorodność | 1. Budowy/odbudowy zastawek i przepustów zastawek na rowach melioracyjnych Pojezierza Łęczyńsko-Włodawskiego celem ochrony awifaun. | 54-57 |
| 2. Szkody górnicze | 2. Na przetomie 2018/2019 na terenach hałd wyłęczonych z produkcji rolnej nasadzono 35 tys. drzew. | 39 |
| 3. Odpady górnicze | 3. Spółka podejmuje działania zmierzające do czystszej eksploatacji, m.in. rezygnacji z prowadzenia niektórych robót w warstwach kamiennych. | 50-51 |
| 4. Zużycie wody | 4. Wody pochodzące z odwodnienia górotworu w ilości 2,5 mln m ³ są ponownie zagospodarowywane. Ponad 2,0 mln m ³ trafia do Stacji Uzdatniania Wody i po przejściu tego procesu jest powtórnie wykorzystywana (dalsze wydobywanie, zasilanie instalacji ppoż, klimatyzacji). | 48-49 |
| 5. Emisja zanieczyszczeń | 5. Spółka nie przekracza dopuszczalnych poziomów emisji określonych w wydanych decyzjach administracyjnych. | 52-53 |
| STRATEGIA I PROJEKTY: | | |
| 1. Automatyzacja procesu wydobywania; koszty i wpływ na poziom zatrudnienia | 1. Spółka prowadzi testy rozwiązań rynkowych. Całościowy koszt automatyzacji nie został ustalony. Automatyzacja procesów produkcyjnych nie przyczyni się do drastycznego spadku zatrudnienia, jej celem jest poprawa bezpieczeństwa w najbardziej niebezpiecznych odcinkach produkcji. Automatyzacja spowoduje wzrost zatrudnienia w obszarze wytwarzania i serwisu. | 69 |
| 2. Zasoby | 2. W strategii spółki do roku 2025, z perspektywą do 2030 realizowany jest scenariusz elastyczny ze średnioroczną produkcją w tym okresie 9,2 mln Mg. W razie zmiany uwarunkowań rynkowych spółka może przyjąć scenariusz bazowy z średnioroczną produkcją 8,5 mln Mg lub dokonać korekty scenariusza elastycznego pod kątem zwiększenia wydobywania. | 6-11 |
| SPRAWY PRACOWNICZE: | | |
| 1. Wynagrodzenia | 1. Na przestrzeni ostatnich 4 lat poziom wynagrodzenia pracowników kształtował się adekwatnie do warunków pracy i płacy w regionie w danym okresie, tj. w roku 2019 r., nastąpił jego wzrost. | 15 |
| 2. BHP; działania edukacyjne, zapewnienie odpowiednich zabezpieczeń i narzędzi ochrony, uelastycznienie systemu pracy | 2. Spółka rygorystycznie przestrzega przepisów w zakresie BHP i podejmuje działania profilaktyczne (Program poprawy bezpieczeństwa pracy), na bieżąco prowadzi monitoring zagrożeń. Spółka testuje materiały i środki trwałe przed ich zakupem biorąc pod uwagę opinie załogi. | 65-73 |

MIĘDZYSEKTOROWE PARTNERSTWO NA RZECZ ESTETYKI MIEJSKIEJ I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

[GRI 102-12]

PROGRAM ESTETYKA realizowany w 2019 r. to przykład efektywnej współpracy międzysektorowej pomiędzy LW Bogdanka SA, Urzędem Miejskim w Łęcznej a Fundacją Krajobrazy. Celem inicjatywy było przeprowadzenie warsztatów dla mieszkańców miasta Łęczna w zakresie wiedzy związanej z terenami zieleni. Całość działań ma nie tylko realnie wpływać na jakość i estetykę przestrzeni miasta Łęczna, ale również budować w mieszkańcach poczucie odpowiedzialności za ochronę zieleni i standardy jej tworzenia.

Kluczowym elementem projektu było opracowanie raportu potrzeb i możliwości rozwojowych przestrzeni zieleni dla miasta. Przeprowadzono pięć spotkań konsultacyjnych w formie prelekcji, warsztatów i spacerów oraz opracowano raporty i rekomendacje projektowe. W opracowanie programu zaangażowany był zespół specjalistów z Fundacji Krajobrazy jak również z Instytutu Architektury Krajobrazu KUL.



Mieszkańcy miast przyzwyczaili się do tego, że w dbałości o przestrzeń publiczną wyręczani są przez instytucje miejskie czy lokalnych aktywistów. Powoduje to „obojętność” społeczną na dewastację i niską jakość utrzymania wspólnej przestrzeni. Instytucje samorządowe, choćby starały się jak najlepiej, nie są w stanie samodzielnie poradzić sobie z wieloma problemami, dotyczącymi jakości terenów, dopóki po drugiej stronie nie będą miały świadomego i wyedukowanego partnera, w osobie mieszkańca miasta. „Program Estetyka” spowodował, że mieszkańcy miasta Łęczna włączyli się licznie w realizację Programu i wykazali się chęcią partycypowania w tych procesach. Jest to ważny etap budowania społeczeństwa obywatelskiego. Mamy nadzieję, że realizowany „Program Estetyka” przyczyni się do estetyzacji przestrzeni miejskiej.

Wojciech Januszczyk
prezes Fundacji Krajobrazy

PROGRAM ESTETYKA
dla miasta Łęczna

DUŻE DRZEWA DLA POWIATU ŁĘCZYŃSKIEGO



Równoległe z Programem Estetyka, Bogdanka wraz z Fundacją Krajobrazy realizują projekt edukacyjny skierowany do mieszkańców powiatu pt.: „Duże drzewa dla Powiatu łęczyńskiego”. Ma on na celu przeprowadzenie działań edukacyjnych dotyczących roli terenów zielonych w ekosystemie. W ramach tej inicjatywy zorganizowano konkurs dla szkół: „Przyjazna przestrzeń – posadźmy duże drzewo przy szkole” oraz szkolenia skierowane do przedstawicieli samorządów, osób z branży budowlanej i architektury krajobrazu. Oprócz zajęć edukacyjnych mieszkańcy wraz z pracownikami LW Bogdanka SA posadzili dwa duże (ok. 10-15 m) drzewa: na terenie osiedla w Łęcznej oraz na terenie szkoły, która zwyciężyła w konkursie.

MŁODZI RATOWNICY

LW Bogdanka chętnie angażuje się w działania podnoszące poziom wiedzy i umiejętności z zakresu ratownictwa przedmedycznego. Jedną z takich inicjatyw jest konkurs „Młodzi Ratownicy” organizowany od 8 lat w Szkole Podstawowej w Nadrybiu dla uczniów klas 4–6 oraz w innych szkołach powiatu łęczyńskiego. Główną ideą konkursu jest promowanie znajomości zasad udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, doskonalenie praktycznych umiejętności w tym zakresie, oraz przezwyciężanie lęku przed ratowaniem drugiego człowieka. Podczas zmagania uczniowie muszą wykazać się wiedzą teoretyczną i praktyczną z zasad udzielania pierwszej pomocy. Ich zadaniem jest udzielenie pomocy poszkodowanym w symulacjach wypadku.



Sposób wykonania zadania ocenia komisja, w skład której wchodziły ratownicy górniczy z LW Bogdanka SA. Patronem konkursu jest Starosta Powiatu łęczyńskiego, Wójt Gminy Puchaczów, a także Prezes Zarządu LW Bogdanka SA.

Skuteczność i sens prowadzenia programu Młodzi Ratownicy potwierdza wydarzenie, które miało miejsce 7 października 2019 r. W trakcie spędzania wolnego czasu trzy uczennice klas 7 i 8 ze Szkoły Podstawowej w Nadrybiu wykazały się odwagą, wielką świadomością i odpowiedzialnością. Były one świadkami wypadku kobiety z dzieckiem. Zachowały się wzorowo i szybko podjęły działanie: wezwały pogotowie, zajęły się poszkodowaną, jej dzieckiem i poczekały na przyjazd służb medycznych. To zdarzenie przekonuje firmę, że działania edukacyjne podejmowane są skuteczne i przydają się w życiu codziennym uczniów.

CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH I UDZIAŁ W INICJATYWACH BRANŻOWYCH

[GRI 102-13]

Przedstawiciele spółki uczestniczą w konferencjach, szkoleniach oraz inicjatywach prowadzonych przez organizacje, których jest członkiem. Zarówno jako prelegenci/paneliści/szkoleniowcy, jak i uczestnicy. Celem współpracy jest poszerzanie wiedzy, wymiana doświadczeń i dzielenie się nimi z innymi podmiotami z różnych sektorów i krajów.

- Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa w Katowicach
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych w Warszawie
- Stowarzyszenie Inwestorów Indywidualnych
- Stowarzyszenie „Razem dla Lubelszczyzny” w Lublinie
- Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza w Warszawie
- Stowarzyszenie Rada Przedsiębiorczości Lubelszczyzny w Lublinie
- IEA Coal Industry Advisory Board
- EURACOAL
- Inicjatywa „Górnictwo O.K.”

1.4. AKTYWNY CZŁONEK SPOŁECZNOŚCI

Obecność LW Bogdanka SA na Lubelszczyźnie bez wątplenia przyczynia się do rozwoju gospodarczego regionu, tworzenia miejsc pracy dla tysięcy mieszkańców oraz zasilania samorządowych budżetów. Równie ważny dla spółki jest kontekst społeczny. Bogdanka jako jedyna organizacja o tak głębokich korzeniach w regionie, od lat ma swój wkład w aktywizowanie społeczności lokalnych oraz ich

rozwój poprzez szereg działań i inicjatyw. Są one realizowane w ramach Strategii **Spółecznej Odpowiedzialności**, a ich zakres szczegółowo określa „**Polityka zaangażowania społecznego**” spółki oraz strategia marketingowa obejmująca sponsoring sportowy i społeczno-kulturalny. Realizowane projekty i programy obejmują wiele dziedzin życia:



NAUKA I EDUKACJA

- w szczególności długofalowe partnerstwa z uczelniami i szkołami średnimi (w tym branżowymi), projekty edukacyjne, stypendialne, staże i praktyki oraz prowadzenie projektów badawczych



SPRAWY SPOŁECZNE I DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA

- działania realizowane poprzez Fundację Solidarni Górniczy



DBANIE O ZDROWIE I AKTYWNOŚĆ FIZYCZNĄ

- dofinansowywanie zakupu najnowocześniejszego sprzętu do szpitali w regionie, darowizny na rzecz organizacji zajmujących się zdrowiem i opieką nad chorymi m.in. łączyńskich Amazonek, promocję krwiodawstwa i krwiolecznictwa oraz dawstwa szpiku na Lubelszczyźnie w ramach Międzysektorowego Porozumienia dla życia i zdrowia, promocja aktywności sportowej w ramach Akademii Sportu Górnika łączna czy klubu bokserskiego MGKS Gwarek łączna



OCHRONA ŚRODOWISKA, EKOLOGIA

- podnoszenie poziomu świadomości ekologicznej, upowszechnianie wiedzy i kształtowanie postaw ekologicznych społeczeństwa w obszarze ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju



PAMIĘĆ I TOŻSAMOŚĆ NARODOWA, OCHRONA DZIEDZICTWA NARODOWEGO

- inicjatywy budujące świadomość obywatelską i postawę patriotyzmu, w tym patriotyzmu lokalnego, odwołujące się do historii, popularyzujące wiedzę o historii Polski lub jej elementach, zwyczajach, tradycji, a także udział w odbudowie, renowacji i ratowaniu zabytków, działalność wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych oraz kult religijny



KULTURA I SZTUKA

- w szczególności inicjatywy związane z wydarzeniami kulturalnymi, edukacja kulturalna, wsparcie artystów, promowanie uczestnictwa w kulturze czy zwiększanie dostępności kultury dla społeczności

| 2018 | Wydatki GK LW Bogdanka na działalność w ramach Strategii Społecznej Odpowiedzialności | 2019 |
|----------------|---|----------------|
| 241,6 | CSR – wydatki [tys. zł] | 498,9 |
| 398,9 | Darowizny [tys. zł] | 637,7 |
| 36 | Liczba beneficjentów funduszu darowizn LW Bogdanka SA | 51 |
| 705,3 | Promocja [tys. zł] | 691,5 |
| 6 524,5 | Sponsoring sportowy [tys. zł] | 6 441,5 |
| 386,1 | Sponsoring społeczno-kulturalny [tys. zł] | 291,4 |
| 7 615,9 | Razem sponsoring i promocja [tys. zł] | 7 424,4 |



FUNDACJA SOLIDARNI GÓRNICZY

(OPP od 2017 r.)

www.fundacja.lw.com.pl

Będąc jedną z największych firm w regionie spółka angażuje się w rozwiązywanie wyzwań i problemów społecznych, rozwój społeczeństwa obywatelskiego, promowanie wartościowych postaw, dbałość o dziedzictwo kulturowe.

Powołana w tym celu Fundacja Solidarni Górniczy już od 6 lat niesie pomoc pracownikom kopalni oraz ich rodzinom. Wspieraniem otaczane są osoby, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej i materialnej, osoby z niepełnosprawnościami. Część funduszy przeznaczona jest także na działania zapobiegające wykluczeniu społecznemu, tj. finansowanie nauki oraz wypoczynku (kolonie i obozy) ubogiej młodzieży.

Dofinansowania z zakresu oświaty i służby zdrowia związane są głównie z pomocą placówkom, stowarzyszeniom i innym instytucjom o ważnym znaczeniu społecznym w regionie: POW Kijany, Stowarzyszenie „Ukryty Skarb”, Stowarzyszenie Wyrównywania Szans, Towarzystwo Przyjaciół Dzieci, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, RCT Maksymilian, SITG.

● W 2019 r. na działalność statutową Fundacji wydano 428,8 tys. zł (v. 370 tys. zł w 2018 r.), w tym na:

● 66%
leczenie i rehabilitację

● 10%
zakup sprzętu medycznego

● 9%
pomoc socjalna

● 8%
dofinansowanie z zakresu oświaty i służby zdrowia

● 7%
pozostałe dofinansowanie

BOGDANKA SPOŁECZNIE ZAANGAŻOWANA

LW Bogdanka SA zachęca i wspiera pracowników w działaniach na rzecz społeczności w formie wolontariatu pracowniczego. W ramach programu Bogdanka Społecznie Zaangażowana mogą oni realizować projekty ważne dla nich samych jak i społeczności, w których mieszkają. Są to zarówno autorskie pomysły na akcje społeczne pracowników jak i akcje realizowane we współpracy z organizacjami pozarządowymi. Zarząd spółki w pełni popiera takie programy i zapewnia środki finansowe lub rzeczowe na ich wdrożenie.

Projekty mają na celu poprawę jakości życia lokalnej społeczności, przyczyniają się do wzmocnienia więzi społecznych oraz motywują do aktywności bez względu na wiek. Dzięki temu pracownicy realizują swoje pasje i dzielą się swoimi umiejętnościami co przynosi im satysfakcję i poczucie pozytywnego wpływu na otoczenie.



W drugiej połowie 2019 roku przeglądając czasopismo „Bogdanka” natknąłem się na artykuł o programie dla pracowników pod nazwą „Bogdanka Społecznie Zaangażowana”. Pomyślałem, że to doskonała okazja, aby wesprzeć lokalną organizację i zgłosiłem wniosek o dotację dla Koła Gospodyń Wiejskich w Ludwinowie w celu zakupu dla tej organizacji sprzętu nagłaśniającego oraz rzutnika multimedialnego. Koło organizuje wiele wydarzeń, które integrują lokalną społeczność i promują kulturę regionu. Zrealizowanie tej inicjatywy pozwoliło uświetnić już nie jedną imprezę KGW, a co za tym idzie zintegrować pokolenia - od najstarszego do najmłodszego mieszkańca naszej okolicy. Cieszę się, że Bogdanka umożliwiła i wspiera tego typu działania. Jako pracownik bardzo to doceniam i zachęcam innych do udziału w programie.

Dariusz Sobczuk
pracownik Oddziału MD-4

Efekty działań zrealizowanych w ramach programu Bogdanka Społecznie Zaangażowana

50

zgłoszonych inicjatyw

30

zrealizowanych projektów

25

lokalizacji, w tym 11 nowych

90

wolontariuszy

AKADEMIA BOGDANKI

W ramach działalności sponsoringowej Spółka realizuje specjalny cykl programowy „Akademia Bogdanki”. To inicjatywa koncentrująca się na wielowymiarowym rozwoju różnych grup interesariuszy: na podnoszeniu umiejętności, zdobywaniu kwalifikacji, budowaniu tożsamości i postawy proaktywnej. W ramach Akademii podejmowana jest współpraca w obszarach:

- sportowe kształcenie dzieci i młodzieży,
- wspieranie talentów z Lubelszczyzny,
- wspieranie inicjatyw zapobiegających wykluczeniu społecznemu wybranych grup społecznych (np. osób z mniejszymi szansami, z niepełnościami),
- udział w projektach edukacyjnych inicjowanych przez ośrodki edukacyjne – szkoły średnie, wyższe, dedykowane fundacje – kierowane do dzieci, młodzieży, osób poszukujących pracy a także do osób starszych (w ramach tzw. akademii trzeciego wieku),
- udział w konkursach edukacyjnych, olimpiadach, szkoleniach,
- udział w projektach związanych z poprawą bezpieczeństwa (np. bezpieczna droga do szkoły),
- inne inicjatywy z elementami edukacji i odpowiedzialności.



NAJWAŻNIEJSZE PROJEKTY W RAMACH AKADEMII BOGDANKA W 2019 ROKU



GÓRNIK ŁĘCZNA S.A., zawodowy klub prowadzący rozgrywki piłki nożnej mężczyzn na poziomie II ligi. Podmiot ten jest historycznie związany z kopalnią, miastem i powiatem, kibice drużyny to w większości pracownicy GK LW Bogdanka. Klub wspólnie z Fundacją Górnika Łęczna prowadzi Akademię Sportu, kształcąca sportowo ponad 500 dzieci z Łęcznej i okolic oraz pierwszą w województwie lubelskim Szkołę Mistrzostwa Sportowego (o statusie szkoły średniej – liceum o profilu piłki nożnej). Większość młodych adeptów piłki nożnej stanowią dzieci pracowników GK LW Bogdanka.



STOWARZYSZENIE GKS GÓRNIK ŁĘCZNA, to także podmiot historycznie związany ze Spółką. Prowadzi sekcję piłki nożnej kobiet, której drużyna wywalczyła w sezonie 2018/2019 tytuł Mistrza Polski. W 2019 roku klub prowadził również szkolenie sportowe w ramach sekcji tenisa stołowego, zapasów oraz mieszanych sztuk walki.



Popularne i dobrze postrzegane w regionie lokalne projekty dotyczące sportów motorowych, tj. młodzieżowa drużyna żużlowa **BOGDANKA MOTOR LUBLIN**, będąca bezpośrednim zapleczem dla drużyny Speed Car Motor Lublin występującej w rozgrywkach PGE Ekstraligi na żużlu, oraz 16-letni Szymon Ładniak, jeden z najzdolniejszych kierowców wyścigowych młodego pokolenia.



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



STREFA MAŁEGO KIBICA podczas ligowych meczów z udziałem MKS Perła Lublin (piłka ręczna kobiet) oraz MKS Start Lublin (koszykówka mężczyzn)



W 2019 roku Spółka zrealizowała 32 projekty **SPONSORINGU SPOŁECZNO-KULTURALNEGO**, współpracując ze znanymi i cenionymi na rynku lubelskim instytucjami kultury, w tym m.in.: Centrum Spotkania Kultur, Teatr im. H. Ch. Andersena, Teatr Muzyczny. Ponadto Spółka zaangażowała się w istotny dla społeczności lokalnej projekt z zakresu popularyzacji nauki, tj. Lubelski Festiwal Nauki.

EDUKACJA W C-STREFIE

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

1.5. ODPOWIEDZIALNY SĄSIAD

[GRI 413-2, GRI 103-2, 103-3 aspekt: Wpływ ekonomiczno-społeczny i obecność na rynku]

Działalność operacyjna LW Bogdanka SA na Lubelszczyźnie wpływa nie tylko na gospodarkę, rynek pracy, zatrudnienie, życie społeczne i kulturalne, ale również na środowisko. Spółka prowadzi wydobywanie na terenach rolniczych, które nie są silnie zurbanizowane, niemniej jednak ma to swoje konsekwencje i wiąże się z kosztami jakie ponosi region. Są one związane z działalnością wydobywczą i szkodami górniczymi: przeobrażeniami krajobrazu, emisją zanieczyszczeń, emisją hałasu czy zakłóceniami równowagi hydrologicznej.

Działalność górnicza przyczynia się do pojawiania się i odczuwalnych odkształceń powierzchni.

W ich wyniku mogą powstawać szkody:

- w majątku prywatnym (np. uszkodzenia budynków),
- publicznym (np. uszkodzenia dróg),
- zakłócenia równowagi hydrologicznej (np. osiadania terenu, zmiany kierunków cieków wodnych, zmiany poziomu lustra wody). Eksploatacja węgla metodą zawałową 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 2019 r. w GK LW Bogdanka nie odnotowano poważnych awarii ze skutkiem środowiskowym, jak również nie nałożono na żadną ze spółek w Grupie kary za naruszenie przepisów ochrony środowiska.

Spółka dokłada wszelkich starań w celu minimalizowania negatywnych skutków szkód górniczych i ryzyk z tym związanych, wprowadzając szereg instrumentów zapobiegawczych i kontrolnych, prowadząc dialog międzysektorowy oraz otwartą i transparentną politykę informacyjną w stosunku do lokalnej społeczności:

- każda nowa inwestycja górnicza jest dogłębnie analizowana w zakresie wpływu na środowisko we współpracy z Okręgowym Urzędem Górniczym i komisjami z urzędów gmin
- przed opracowaniem każdego Planu Ruchu⁷ prowadzona jest inwentaryzacja wszystkich obiektów budowlanych, które znajdują się w zasięgu projektowanej eksploatacji górniczej, z określeniem ich kategorii odporności na wpływy tej eksploatacji

- od 8 lat w ramach „Zespołu Porozumiewawczego dla okresowej oceny wpływów eksploatacji górniczej na powierzchnię w granicach gminy Cyców, Ludwin i Puchaczów” prowadzony jest regularny dialog międzysektorowy, którego uczestnikami są przedstawiciele kopalni, administracji lokalnej oraz Okręgowego Urzędu Górniczego. W czasie spotkań strony przekazują sobie informacje odnośnie aktualnych problemów i działań związanych z wpływem eksploatacji na powierzchnię terenu
- na terenie każdej gminy, na której kopalnia operuje, działa aparatura do pomiaru wstrząsów umożliwiająca 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

- zagrożenia związane z osiadaniami gruntu znalazły odzwierciedlenie w miejscowych planach zagospodarowania terenu. Inwestorzy zobowiązani są

do stosowania odpowiednich zabezpieczeń (np. odpowiednie rozwiązania konstrukcyjne, wzmocnione ławy fundamentowe). Dodatkowe koszty z tym związane pokrywane są przez kopalnię.

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

W 2019 r. poszkodowani właściciele lub użytkownicy gruntów otrzymali odszkodowania z tytułu utraconego dochodu z podtopionych gruntów na łączną kwotę ok. 485 346,00 zł.

LW Bogdanka SA uważnie i na bieżąco analizuje wszystkie zgłoszenia mieszkańców, dotyczące potencjalnych szkód. W firmie wdrożony jest prosty, internetowy system składania wniosków w tej sprawie. Pokrywane są koszty za szkody powstałe w wyniku działalności górniczej, które dotyczą:

- napraw dróg asfaltowych i gruntowych
- napraw uszkodzonych budynków, zabezpieczenia budynków
- zwrot kosztów w stratach w uprawach rolnych (podtapianie pól)
- rekompensaty dla rolników za dochód utracony na gruntach, objętych wpływami eksploatacji górniczej

W 2019 roku Dział Szkód Górniczych LW Bogdanka SA na naprawę szkód spowodowanych ruchem zakładu górniczego przeznaczył ogółem 753 347,13 zł, w tym:

- 485 346,00 zł - odszkodowanie za szkody w gruntach i uprawach rolnych
 - 101 069,78 zł - naprawa uszkodzonych nawierzchni dróg asfaltowych
 - 43 537,34 zł - profilaktyka budowlana (zwrot kosztów zabezpieczeń nowo realizowanego budownictwa)
 - 123 394,01 zł - koszty operatorów, projektów itp. związanych z usuwaniem szkód
- Zawarto w sumie 218 ugód o naprawienie szkód górniczych.

⁷ <https://egornik.pl/plan-ruchu-zakladu-gorniczego/>

CO OSIĄGNIĘLIŚMY

CELE BIZNESOWE

Spółka utrzymała silną pozycję rynkową, osiągając w 2019 r. udział w rynku sprzedaży węgla energetycznego na poziomie 20,8% oraz udział w rynku sprzedaży węgla energetycznego do energetyki zawodowej na poziomie 26,8%.

| | 2018 | Realizacja w 2019 |
|-------------------------------|-------------------|---|
| PRZYCHODY ZE SPRZEDAŻY | 1 756 671 tys. zł | 2 157 861 tys. zł |
| WYDOBYCIE WĘGLA BRUTTO | 14 894 tys. ton | 14 741 tys. ton |
| PRODUKCJA WĘGLA NETTO | 9,0 mln ton | 9,5 mln ton |
| SPRZEDAŻ WĘGLA | 8,9 mln ton | 9,4 mln ton |
| UZYSK | 60,5 % | 64,1% |
| KONCESJE | | IV kwartał 2019 - Uzyskanie koncesji na wydobywanie węgla kamiennego ze złoża „Lubelskie Zagłębie Węglowe obszar K6 i K7” (Cyców) |
| NOWE WYROBISKA | 37,0 km | 29,1 km |

CEL STRATEGII CSR ROZWIŃIĘTY I BEZPIECZNY REGION

| Obszar oddziaływania | Jak go rozumiemy | Zakładany cel w 2018 | Realizacja w 2019 | Cel 2020 |
|---|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| 3.1. Przeciwdziałanie skutkom następstw społecznych szkód górniczych | | | | |
| Skuteczne usuwanie i rekompensowanie skutków szkód górniczych w drodze dialogu | Przebrane sprawy sądowe dotyczące rekompensat | 0 | 0 | 0 |
| 3.2. Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom społecznym w środowisku lokalnym | | | | |
| Stały 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 | 1 | 1 |
| 3.3. Działania na rzecz rozwoju społeczności lokalnej | | | | |
| Wspieranie lokalnych inicjatyw społecznych (darowizny, sponsoring) | % kwoty darowizn i wydatków sponsoringowych wydatkowanych na potrzeby lokalnej społeczności | 80% | 80% | 80% |
| Działalność na rzecz poprawy zdrowia społeczności lokalnej | Liczba zrealizowanych inicjatyw / wspartych instytucji | >1 | >1 | >1 |
| Działalność na rzecz wspierania przedsiębiorczości i rozwoju regionu | Uwzględnianie propagowania przedsiębiorczości w dokumentach strategicznych, dotyczących zaangażowania sponsorskiego, CSR oraz zasobów ludzkich | TAK | TAK | TAK |
| Wspieranie wzrostu wartości i rozpoznawalności Fundacji „Solidarni Górnicy” w Regionie, w szczególności wśród pracowników, ich rodzin i podwykonawców | Miernik jakościowy, opisujący podjęte działania | Zrealizowane działania | Zrealizowane działania | Zrealizowane działania |
| 3.4. Wspieranie edukacji i rozwoju w branży górniczej | | | | |
| Inwestowanie społeczne w młode kadry dla górnictwa | Promowanie w procesie rekrutacji młodych pracowników, osób, posiadających stosowne uprawnienia górnicze | TAK | TAK | TAK |

GDYBY NA LUBELSZCZYŹNIE NIE BYŁO BOGDANKI...

Mieszkańcy województwa lubelskiego tzw. ściany wschodniej, należą do najbardziej zagrożonych ubóstwem w kraju. To w głównej mierze rolniczy region, jeden z najbiedniejszych w Polsce i w całej Unii Europejskiej⁸.

JAK JEST OBECNIE

7,4%
- województwo lubelskie zajmuje 12 miejsce wśród 16 województw w kraju pod względem wysokości stopy bezrobocia (w końcu 2019 r.)

5,2%
- powiat łęczyński, gdzie zlokalizowana jest kopalnia Bogdanka, należy do powiatów woj. lubelskiego z jedną z najniższych stóp bezrobocia, niewiele niższą niż miasto Lublin (4,9%).

203,3 TYS.
- przeciętnie tyle osób było zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw w województwie lubelskim 2019 r.

62 OSOBY NA 1000
pracujących w regionie to pracownicy LW Bogdanka

GDYBY NIE BYŁO BOGDANKI

8,3%
Bezrobocie w regionie Lubelszczyzny mogłoby być wyższe nawet o 8,3%⁹

DRUGIE OD KOŃCA
Województwo lubelskie, ze wskaźnikiem 8,0% mogłoby być drugim od końca województwem pod względem poziomu bezrobocia w Polsce, o wskaźniku bezrobocia niższym tylko od województwa warmińsko-mazurskiego¹⁰

JAK JEST OBECNIE

7 433 ZŁ
Gmina Puchaczów jest 46. najbogatszą gminą w Polsce, z dochodami 7 433 PLN na jednego mieszkańca¹¹. Budżet gminy to ponad 46 000 000 PLN¹², a ok 60% z tego, to wpłaty kopalniane¹³

5 300 000,00 ZŁ
Łączna kwota dochodów planowanych w budżecie gminy Cyców na rok 2019 wynosiła 40 180 077,71, w tym 5 300 000,00 zł jako wpływy z opłaty eksploatacyjnej za wydobywanie kopalin ze złóż węgla kamiennego Kopalni Lubelski Węgiel Bogdanka SA w Bogdancie.¹⁴

GDYBY NIE BYŁO BOGDANKI

3 270 ZŁ
Dochody na jednego mieszkańca w Gminie Puchaczów byłyby niższe o połowę i wynosiłyby ok. 3 270 PLN na osobę¹⁵, co sprawiłoby, że byłaby to jedna z najbiedniejszych gmin wśród 2478 gmin w Polsce

13%
Dochody budżetu gminy Cyców, uwzględniając wyłącznie brak wpływów z tytułu opłaty eksploatacyjnej byłyby niższe o 13%

⁸ Za: GUS

⁹ Liczba bezrobotnych w czerwcu 2019 w lubelskim: 68,1 tys (GUS), zatrudnienie w Bogdancie: 5654 osób

¹⁰ Dane o bezrobociu: GUS, grudzień 2019: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stan-w-koncu-grudnia-2019-r-,2,89.html>

¹¹ <https://europarlament.pap.pl/gus-najbogatsza-gmina-w-polsce-jest-kleszczow-najbiedniejsza-zawadzkie>

¹² Przychody gminy zgodnie z uchwałą IV/23/18 Rady Gminy Puchaczów, z dnia 28.12.2018

¹³ <https://radio.lublin.pl/2017/08/cudowne-zycie-w-gminie-puchaczow/>

¹⁴ UCHWAŁA NR III/32/18 RADY GMINY CYCÓW z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie uchwalenia budżetu gminy Cyców na rok 2019

¹⁵ Przychody gminy zgodnie z uchwałą IV/23/18 Rady Gminy Puchaczów, z dnia 28.12.2018; liczba ludności na 2018 rok:

https://lublin.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_lubelskie/portrety_gmin/powiat_lectzynski/gmina_puchaczow.pdf

2 KOPALNIA EFEKTYWNA ŚRODOWISKOWO



Wdrażanie nowoczesnych rozwiązań technicznych oraz idąca za nimi ochrona środowiska i minimalizowanie negatywnego wpływu kopalni na otoczenie stanowią część strategii biznesowej LW Bogdanka SA. Mamy pełną świadomość wartości środowiska naturalnego, które otacza nas i w sąsiedztwie którego realizujemy naszą działalność produkcyjną.

Polityka i zarządzanie środowiskowe w naszej organizacji opiera się na czterech kluczowych filarach, które obejmują: szacunek do zasobów naturalnych, ograniczanie negatywnego wpływu działalności górniczej na otoczenie, efektywną gospodarkę odpadami, dbanie o wysoką jakość surowca oraz prowadzenie odpowiedzialnej sprzedaży, włączając w to edukację odbiorców.

Jesteśmy nowoczesną organizacją - promujemy i wdrażamy koncepcję modelu Gospodarki Obiegu Zamkniętego (circular economy). Za sprawą Stacji Uzdatniania Wody (SUW) spółki z naszej Grupy Kapitałowej dążymy do zaspokojenia całości zapotrzebowania kopalni na wodę z uzdatnienia. Nieustannie poszukujemy również nowych możliwości wykorzystania produktów traktowanych dotychczas jako odpady powydobywcze.

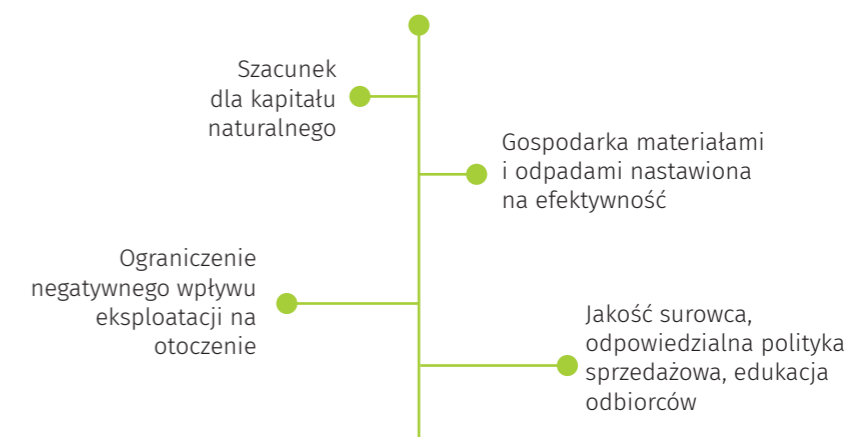
Planując każdą nową inwestycję i dalszy rozwój kopalni zawsze bierzemy pod uwagę aspekt środowiskowy. Tego wymaga od nas prawo, ale mamy świadomość, że duże oczekiwania w tym obszarze mają również lokalne społeczności. Dlatego też prowadzimy rzetelną i transparentną politykę informacyjną w tym zakresie oraz ściśle współpracujemy z organami administracji samorządowej odpowiedzialnymi za ochronę środowiska. Realizujemy również szereg projektów prośrodowiskowych mających na celu odbudowę bioróżnorodności w otoczeniu kopalni. Poniższy rozdział prezentuje efekty naszych działań w tym obszarze.

Dariusz Dumkiewicz
Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju

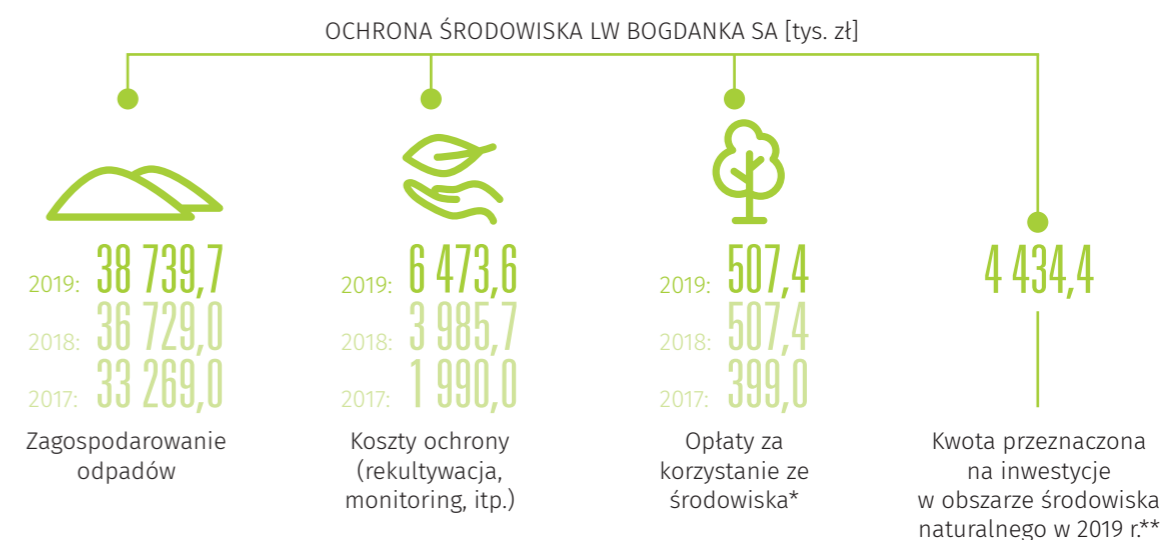
Prowadzenie działalności wydobywczej przez LW Bogdanka SA wiąże się z istotnym wpływem na środowisko naturalne. Zasoby Bogdanki z kluczowych obszarów górniczych uwzględnionych w Strategii do 2030 r. wystarczą na ok. 50 lat eksploatacji (przy wydobyciu węgla na poziomie około 9,0 mln ton rocznie). Dlatego, aby przyszłe pokolenia mieszkańców regionu mogły w pełni korzystać i cieszyć się z unikatowych terenów przyrodniczych Lubelszczyzny, a region kontynuował rozwój gospodarczy i społeczny, aspekt środowiskowy jest od lat integralną częścią strategii spółki, podejmowanych de-

cyzji biznesowych i codziennych działań operacyjnych realizowanych w kopalni.

LW Bogdanka SA poprzez wieloletni monitoring, stałą analizę i pogłębianie wiedzy na temat ekosystemu wokół kopalni (mechanizmy krążenia wód, przemieszczania się zanieczyszczeń, rekultywacja terenu) potrafi identyfikować zmiany w otoczeniu przyrodniczym Bogdanki oraz podejmuje skuteczne działania zapobiegające i eliminujące negatywny wpływ prowadzonej działalności na przyrodę, zwłaszcza na jej najcenniejsze elementy.



FILARY ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKIEM W LW BOGDANKA



* dane z Lubelski Węgiel Bogdanka SA

** obejmuje inwestycje Lubelski Węgiel Bogdanka SA oraz Łęczyńska Energetyka S.A.

2.1. DZIAŁALNOŚĆ OPERACYJNA W ŚRODOWISKU NATURALNYM

Produkcja węgla kamiennego niesie za sobą określone skutki dla środowiska naturalnego. Rozmiar i skala tego wpływu zależy od technologii eksploatacji jaką stosuje kopalnia oraz sposobu zarządzania tematami środowiskowymi w przedsiębiorstwie. LW Bogdanka SA z szacunkiem podchodzi do kapitału naturalnego, tworząc organizację nastawioną na wdrażanie innowacyjnych technologii przyczyniających się do minimalizowania negatywnego wpływu działalności operacyjnej kopalni na środowisko.

Spółka pozyskuje węgiel w sposób, który ogranicza bezpowrotne trącenie jego części i pozostawianie go w złożu. Dzięki zastosowaniu nowych technologii LW Bogdanka SA jest liderem w Polsce w pozyskiwaniu surowca z cienkich pokładów¹⁶. Spółka włącza się także w inicjatywy zmierzające do opracowania skutecznych, przemysłowych sposobów zgazowywania węgla, które stanowią mogą potencjalną szansę na jeszcze lepsze wykorzystanie znajdujących się pod ziemią zasobów paliwa. Jedną z nich jest plan budowy bloku energetycznego o mocy 500 MW opartego na technologii gazowo-parowej ze zintegrowanym obiegiem gazyfikacji węgla (IGCC)¹⁷ w Starej Wsi w pobliżu Łęcznej. Obecnie trwają prace nad stworzeniem studium wykonalności, które określi zasadność realizacji przedsięwzięcia.

Zarządzanie środowiskowe od ponad 8 lat opiera się w firmie 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 podstawie certyfikacji z maja 2018 r.). Najważniejsze procesy opisane w Księdze Zintegrowanego Systemu Zarządzania, regulujące zarządzanie środowiskowe na bieżąco identyfikowane i aktualizowane to:

- Identyfikacja i ocena aspektów środowiskowych (PZ/S/04/01)
- Monitorowanie kluczowych charakterystyk aspektów środowiskowych (PZ/S/04/02)
- Identyfikacja wymagań prawnych i innych oraz ocena zgodności (PZ/S/04/03)
- Opracowywanie programów środowiskowych (PZ/S/04/04)

LW Bogdanka SA prowadzi przejrzystą i rzetelną politykę informacyjną dotyczącą oddziaływania kopalni na środowisko. Wszystkie raporty o obecnym oddziaływaniu kopalni na środowisko, jak również prognozy są ogólnie dostępne i publikowane na stronach urzędów oraz Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska.

¹⁶ Pokład – złożo mające formę warstwy, zalegające na dużej przestrzeni i ograniczone dwiema mniej więcej równoległymi warstwami - górna to strop, dolna to spąg. Cienkie to takie, gdzie jest najkrótsza odległość między stropem a spągiem.

¹⁷ IGCC (Integrated Gasification Combined Cycle) to technologia bloku gazowo-parowej ze zintegrowanym zgazowaniem paliwa.

Elektrownia tego typu jako źródła energii elektrycznej używa wysokokalorycznego syngazu (gazu syntezowego), który jest produkowany w reaktorze gazyfikacji. Po oczyszczeniu gaz kieruje się do spalania w turbinie gazowej.



[GRI 103-1, GRI 103-2, aspekt: Woda, ścieki i odpady]

JAK WYDOBYCIE WĘGLA WPŁYWA NA ŚRODOWISKO I JEGO ZASOBY



WODA

- Zużycie
 - Zanieczyszczenie wód
 - Zmiany hydrogeologiczne
 - Ścieki
- (str. 48)



ODPADY

Tworzenie zwalisk / hałd
- zagrożenie pożarowe, zmiany krajobrazu

(str. 50)



SZKODY GÓRNICZE

Oddziaływanie górotworu na budowle, drogi, infrastrukturę, grunty rolne i leśne

(str. 38)



EMISJA ZANIECZYSZCZEŃ PYŁOWO-GAZOWYCH

Skutek erozji składowisk

(str. 52)



WODA

[GRI 303-1]

Działalność górnicza wiąże się z zużyciem znacznych ilości wody. W LW Bogdanka SA są one wykorzystywane do podziemnych systemów klimatyzacji (schładzanie powietrza w wyrobiskach dołowych), zasilania instalacji przeciwpożarowej oraz mechanicznej przeróbki węgla już na powierzchni, tj. płukania i wzbogacania (uzdatniania) węgla w Zakładzie Przeróbki Mechanicznej Węgla należącym do spółki, zanim trafi do sprzedaży i do klienta końcowego (przemysłowego).

Wydobycie węgla **wpływa również na warunki hydrogeologiczne**. Górów, w którym prowadzone są roboty górnicze musi być nieustannie odwadniany. Jeśli woda, która jest pod ziemią nie zostanie wypompowywana, kopalnia może ulec zalaniu. Jest to wówczas poważne zagrożenie dla bezpieczeń-

stwa pracowników i procesów technologicznych. Odwadnianie ma jednak wpływ na warunki hydrogeologiczne. W przypadku Bogdanki przy relatywnie wysokim poziomie wód gruntowych w okolicy kopalni, jego dalsze podnoszenie, przyczynia się do powiększania obszarów podmokłych, co może powodować lokalne podtopienia (straty w rolnictwie). W 2019 roku prowadzono prace związane z odwadnianiem gruntów rolnych na szkodach górniczych poprzez przebudowę sieci melioracyjnej oraz budowę pompowni ze zbiornikami wyrównawczymi. Brak kontroli i regularnych działań monitorujących proces wydobywczy może skutkować **zanieczyszczeniami wód powierzchniowych** (rzek, jezior) wodami pochodzącymi z procesów urabiania węgla i wodami z procesów technologicznych.

[GRI 303-3]

Tabela 12: Pobór wody w GK LW Bogdanka

| | LW Bogdanka SA* | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | MR Bogdanka Sp. z o.o. |
|--|-----------------|---------------------------------|------------------------|
| Łączny pobór wody [m ³]: | 8 403 229 | 3 218 352 | 1 397 |
| Pobór wody w podziale na źródła [m ³]: | | | |
| Woda z ujęć / wodociągów miejskich | brak danych | 95 332 | nie dotyczy |
| Woda z drenażu | 8 403 229 | nie dotyczy | nie dotyczy |
| Woda z innego źródła (jakiego?) | brak danych | (Woda dołowa) 3 123 020 | nie dotyczy |

* w tym zużycie wody w Eko Trans.



JAK BOGDANKA CHRONI ZASOBY WODY

W celu zminimalizowania zużycia wody przez kopalnię, LW Bogdanka SA od lat stosuje **model gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ)**. Jego częścią od 2015 r. jest **Stacja Uzdatniania Wody (SUW)**. Dzięki tej proekologicznej inwestycji, której towarzyszyła również modernizacja oczyszczalni ścieków w Bogdance, kopalnia w znacznym stopniu zmniejsza zużycie cennego zasobu jakim jest woda. Stacja Uzdatniania Wody w LW Bogdanka SA pozwala na:

- **produkcję wody pitnej** z wód dołowych oraz oczyszczonych ścieków deszczowych co zabezpiecza bieżące i przyszłe potrzeby kopalni (woda ta nie tylko spełnia parametry określone w odpowiednich regulacjach prawnych, ale również posiada własności fizyko-chemiczne lepsze niż woda produkowana z ujęć głębinowych)

Począwszy od 2017 roku Stacja Uzdatniania Wody przy LW Bogdanka SA jest co roku rozbudowywana. W 2019 r. LW Bogdanka SA uzdatniła i wykorzystała wody kopalniane do celów technologicznych i bytowych w ilości 3 123 020 m³, co stanowi 96,92 procent całej wykorzystanej wody do procesów wydobywania i produkcji węgla w LW Bogdanka SA.

Strategicznym celem spółki jest, aby udział wody ze Stacji Uzdatniania Wody był jak największy.

Produkcja wody w SUW LW Bogdanka SA oparta jest na nowoczesnych technologiach. Proces ten obejmuje: wstępne uzdatnianie wody, sedymentację¹⁸, filtrację i demineralizację. Jako produkty uzyskuje się:

- wodę zdemineralizowaną o zasoleniu ogólnym do 50 mg/l¹⁹
- wodę zasoloną pozbawioną zawiesiny ogólnej

W 2019 roku rozpoczęto budowę i uruchomiono kolejny etap rozbudowy SUW i oczyszczalni ścieków dla potrzeb pełnego zamknięcia obiegów wodno-ściekowych. Ostatni strumień odcieków z procesów filtracyjnych z SUW został skierowany na nową instalację oczyszczającą i nie będzie już zwracany do wód surowych czy dołowych.

Tym sposobem SUW wraz z oczyszczalnią ścieków przygotowana jest by poza produkcją wód technologicznych i wody pitnej generować tylko odpady stałe, a wszystkie procesowe odcieki zwracać do procesów technologicznych uzdatniania wody lub oczyszczania ścieków.

- **produkcję wód technologicznych** z wód dołowych oraz oczyszczonych ścieków sanitarnych i deszczowych – zabezpieczenie bieżących i przyszłych potrzeb na różne rodzaje wód, m.in. p.poż. czy klimatyzacji pola Bogdanka
- **zamknięcie obiegu wodnego**, ścieków sanitarnych i deszczowych w ramach pola wydobywczego Bogdanka, co ograniczyło pobór wód podziemnych w Bogdance i Stefanowie a tym samym ograniczyło ilości odprowadzanych ścieków oczyszczonych w Bogdance o ok. 260 000 m³/rok i ograniczenie ilości odprowadzanych ścieków oczyszczonych o około 300 000 m³/rok
- dostosowanie pracy oczyszczalni ścieków do obowiązujących wymagań prawnych i jej znaczne usprawnienie
- **produkcję wody do instalacji schładzania wody przeciwpożarowej** - realizacja zaplanowana na lata 2021-2022.

[GRI 306-1]

Niewykorzystane wody kopalniane są poddawane podczyszczeniu w zbiorniku, a następnie w sposób kontrolowany, wraz z odciekami z obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych zrzucane poprzez Rów Żelazny do rzeki Świnki. W 2019 r. odprowadzono ich ok. 14 738 m³/dobę. Spółka prowadzi monitoring jakościowy i ilościowy zrzucanych wód zgodnie z wytycznymi zawartymi w decyzji wodnoprawnej. Badania wykazują, że nie ma przekroczeń najwyższych dopuszczalnych parametrów określonych w pozwoleniu. Ponadto eksploatacja nie stanowi bezpośredniego zagrożenia dla cennych przyrodniczo okolicznych jezior.

Z kolei ścieki sanitarne z pola Bogdanka są oczyszczane i następnie po uzdatnianiu dodawane do wód technologicznych (nie ma zrzutu oczyszczonych ścieków do otoczenia). Ścieki sanitarne z pola Nadrybie i Stefanów po oczyszczeniu odprowadzane są do rowu melioracyjnego.

[GRI 306-3]

W 2019 r. w LW Bogdanka SA nie odnotowano istotnych wycieków.

¹⁸ opadanie – proces opadania cząstek ciał stałych rozproszonych w cieczy, zachodzący pod wpływem siły grawitacji lub sił bezwładności

¹⁹ podziemne wody kopalniane są wodami zmineralizowanymi (chlorki, siarczany). Przez dużą zawartość soli mineralnych ich niekontrolowane odprowadzanie do lokalnych wód (rzeki, jeziora) cieków wodnych mogłoby wpłynąć na ich parametry.

2.2. EFEKTYWNA GOSPODARKA ZASOBAMI I ODPADAMI



ODPADY

[GRI 306-2]

Model gospodarki obiegu zamkniętego w LW Bogdanka SA obejmuje również aspekt związany z zarządzaniem odpadami. **W 2019 r. około 49% odpadów górniczych generowanych w LW Bogdanka SA poddanych było odzyskowi i zagospodarowaniu.**

Łączny przychód odpadów górniczych wyniósł 6 299,9 tys. ton, odzysk stanowił 3 061,8 tys. ton. Pozostałe odpady wydobywcze 3 238,1 tys. ton są składowane na obiekcie unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdance.

[GRI MM3]

Skąta płonna (odpady górnicze) to podstawowy odpad powstający w wyniku działalności górniczej. Składowana jest w miejscu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w formie hałd, zwałowisk odpadów pogórniczych. Obszary te zaburzają kształt otaczającego krajobrazu i wymagają przedsięwzięć zmierzających do złagodzenia ujemnych skutków w środowisku wywołanych ich istnieniem. Obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w LW Bogdanka SA zajmuje obecnie powierzchnię ok. 84 ha (docelowo ok. 95 ha) i ma wysokość względną ok. 45 m (docelowo - 80 m wysokości względnej).

Kopalnia prowadzi obecnie działania w celu rozbudowy obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych, które przewidują powiększenie obiektu w kierunku wschodnim.

Pozostałe odpady, które generuje kopalnia to **materiały poeksploatacyjne**: oleje, smary, elementy zabezpieczające wyrobiska ulegające zużyciu np. obudowy chodnikowe, strzemiona, rozpory, złom, drewno odpadowe, przepracowane oleje, zużyte źródła światła, ścinki taśm przenośnikowych, opakowania po klejach, farbach.

Tabela 13: Całkowita waga wygenerowanych przez spółki w 2019 r. odpadów

| | LW Bogdanka SA | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | MR Bogdanka Sp. z o.o. |
|--|--|--|------------------------|
| Odpady niebezpieczne [Mg]: | 109,70 | 4,868 | 0,054 |
| Odpady inne niż niebezpieczne [Mg]: | 6 319 621,18 | 3 886,086 | 173,23 |
| Rodzaj odpadów, które spółka przeznacza do ponownego wykorzystania/przetworzenia, recyklingu lub które w przypadku odbioru przez firmy zewnętrzne podlegają ponownemu wykorzystaniu. (kody odpadów*) | 010412, 150101, 150103, 150104, 160119, 160199, 160214, 160304, 160509, 160605, 170201, 170203, 170401, 170405, 170411, 060201, 130208, 150110, 150202, 160213, 160506, 160601, 170204 | 100119, 100180, 150101, 170101, 170405 | nie dotyczy |
| Odpady przeznaczone do ponownego wykorzystania wewnątrz organizacji [Mg] | 95 432,00 | nie dotyczy | nie dotyczy |
| Odpady przeznaczone do ponownego wykorzystania na zewnątrz organizacji [Mg] | 2 986 100,89 | 3 730,29 | nie dotyczy |

* zgodne są z Rozporządzeniem Ministra klimatu w sprawie katalogu odpadów

JAK BOGDANKA GOSPODARUJE ODPADAMI

Celem LW Bogdanka SA jest, aby możliwie jak najmniej odpadów wydobywczych trafiło na obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych (hałda). Odpady górnicze, które są największym odpadem w produkcji węgla są wykorzystywane w Bogdance do:

- **rekultywacji terenów zdegradowanych**, czyli działań polegających na przywróceniu terenom pierwotnej rzeźby poprzez wypełnienie wyrobisk odpadami górniczymi, a następnie przykryciu ich warstwą glebową i zagospodarowaniu w kierunku rolnym bądź zadrzewieniowym²⁰,
- **rekultywacji składowisk komunalnych**. Spółka przekazuje odpady górnicze na składowiska komunalne, gdzie są wykorzystywane jako warstwa rekultywacyjna okrywająca odpady komunalne, m.in. ze względu na znajdujące się w skale bakterie (metanotrofy), które eliminują powstający w procesach gnilnych metan,
- **produkcji cementu w Cementowni „Ożarów”**. Inne odpady przemysłowe organizacja przekazuje jednostkom uprawnionym²¹. Są to odpady, które nadają się do wykorzystania, tj. drewno, oleje przepracowane, złom, ścinki taśm przenośnikowych lub takie, które należy zutilizować jak np. zużyte źródła światła, opakowania po klejach, farbach.

Hałda odpadów wydobywczych w LW Bogdanka SA posiada opracowaną koncepcję zagospodarowania. W proces jej przygotowania włączeni zostali przedstawiciele interesariuszy lokalnych, by efekt odpowiadał ich oczekiwaniom. Wypracowany w ramach dialogu pomysł zakłada zagospodarowanie hałdy w kierunku sportowo - rekreacyjnym, z częścią przyrodniczą, zlokalizowaną w sąsiedztwie doliny rzeki Świnki. Prace z tym związane zostaną zrealizowane po ostatecznym uformowaniu się bryły. W miarę udostępniania skarp hałdy spółka prowadzi ich rekultywację. Ponadto zgodnie z oczekiwaniami interesariuszy na bieżąco prowadzone jest zadrzewianie terenu otoczenia kopalni.

²⁰ właściciele terenów rekultywowanych posiadają stosowne decyzje organów ochrony środowiska

²¹ Np. SUEZ WSCHÓD – ścinki taśm przenośnikowych, opakowania po klejach i inne, EKO-PRIM – opakowania drewniane, CMC - Złom, GREEN OFFICE ECOLOGIC – zużyte źródła światła, FLUKAR – oleje przepracowane,

2.3. ZMIANY KLIMATYCZNE

[GRI 103-1, GRI 103-2, aspekt: Energia i emisje]



EMISJA ZANIECZYSZCZEŃ PYŁOWO-GAZOWYCH

LW Bogdanka jest świadoma ryzyk i szans związanych ze zmianami klimatycznymi. Jednym z ryzyk jest prowadzenie restrykcyjnej polityki klimatycznej UE m.in. w zakresie emisji CO₂. W związku z tym spółka na bieżąco analizuje sytuację w zakresie modyfikacji Polityki klimatycznej UE i wynikających z niej zmian w przepisach krajowych. Podejmuje także szereg projektów mających na celu ograniczenia emisji gazów cieplarnianych np. poprzez utrzymanie poziomu efektywności energetycznej czy zapobieganie pyleniu z hałd (rekultywacja, nasadzenia drzew).

LW Bogdanka SA nie posiada **emitora zorganizowanego** (kominy) emitującego pyły do atmosfery. Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. posiada kotłownię, które są źródłem emisji gazów do atmosfery:

- w Bogdancie (moc 57 MW, współspalanie węgla z biomasą)

- w Zawadowie (moc 0,25 MW, węgiel i drewno odpadowe)
- kotłownia Pasternik w Łęcznej (moc 4,0 MW, olej lekki opałowy, kotłownia rezerwowa).

Źródłem **emisji niezorganizowanej** do powietrza w LW Bogdanka SA są:

- silniki spalinowe wykorzystywane w maszynach, tj. lokomotywy naziemne i pracujące pod ziemią, samochody osobowe
- procesy spawania
- transport węgla do miejsca przeznaczenia
- obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych (hałda), który może być źródłem pylenia w czasie suchych i wietrznych dni. Aby temu zapobiegać i ograniczać emisję z hałdy spółka prowadzi rekultywację zwałowisk, dąży do tego, by odstony fragment hałdy był wilgotny oraz prowadzi nasadzenia, które pełnią funkcję ekranów.

[GRI 305-1, GRI 305-2]

Tabela 14: emisje gazów cieplarnianych w GK LW Bogdanka

| Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1) (w tCO ₂ e) | |
|--|------------|
| Spalanie w źródłach mobilnych | 9 460,26 |
| Spalanie w źródłach stacjonarnych* | 45 423,30 |
| Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2) (w tCO ₂ e) | |
| Energia elektryczna | 250 993,38 |

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

[GRI 305-4]

Wskaźnik intensywności emisji, tj. relacji emisji CO₂ do wielkości produkcji mierzonej wydobyciem **uległ poprawie z 25,77 kg CO₂ w 2018 do 20,80 kg CO₂ w 2019** na jedną wydobytą tonę węgla.

[GRI 307-1]

W roku 2019 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.



ENERGIA

Oprócz wody, niezbędnym zasobem do **bezpiecznego i prawidłowego** (nieprzerwanego) funkcjonowania kopalni jest energia elektryczna, która zapewnia:

- działanie maszyn górniczych
- przeróbkę węgla
- działania wentylacji i klimatyzacja w kopalni

Celem LW Bogdanka SA jest utrzymanie wskaźnika energochłonności, tj. poziomu zużycia energii w przeliczeniu na tonę wydobytego węgla. Jest to duże wyzwanie dla organizacji, zwłaszcza w kontekście pozyskiwania węgla z coraz trudniejszych pokładów. Niemniej jednak stosowanie w Bogdancie najnowocześniejszych rozwiązań technicznych i najwyższej klasy sprzętu przekłada się na wzrost efektywności, jak również na zmniejszenie zużycia energii²².

[GRI 302-1]

Tabela 15: zużycie energii w GK LW Bogdanka (w GJ)

| | |
|----------------------|--------------|
| energia elektryczna* | 1 181 145,31 |
| energia ciepła | 126 043 |

* Dane z LW Bogdanka, w tym energia refakturowana na Łęczyńską Energetykę oraz MRB

Ze względu na swoje położenie w Grupie Kapitałowej, LW Bogdanka nie nabywa uprawnień do emisji CO₂. W ramach grupy Spółką za to odpowiedzialną jest Łęczyńska Energetyka, której w 2019 roku przyznano powyższe uprawnienia na poziomie 8 261 Mg (brakująca wartość pokryta prawami zaku-

pionymi na giełdzie). Obie spółki: LW Bogdanka SA i Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. wносиły opłaty za korzystanie ze środowiska, w sumie w wysokości 586 375,06 zł, z czego prawie 69% to opłaty za odprowadzanie ścieków i pobór wód podziemnych.

²² W raporcie nie został przedstawiony wskaźnik energochłonności, ujawniany w poprzednich latach, ponieważ nie jest możliwe przedstawienie go w sposób rzetelny i porównywalny. Wskaźnik zostanie ujawniony w kolejnym raporcie.

2.4. ZARZĄDZANIE WPŁYWEM NA BIORÓŻNORODNOŚĆ

[GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 103-1, GRI 103-2, aspekt: Bioróżnorodność]

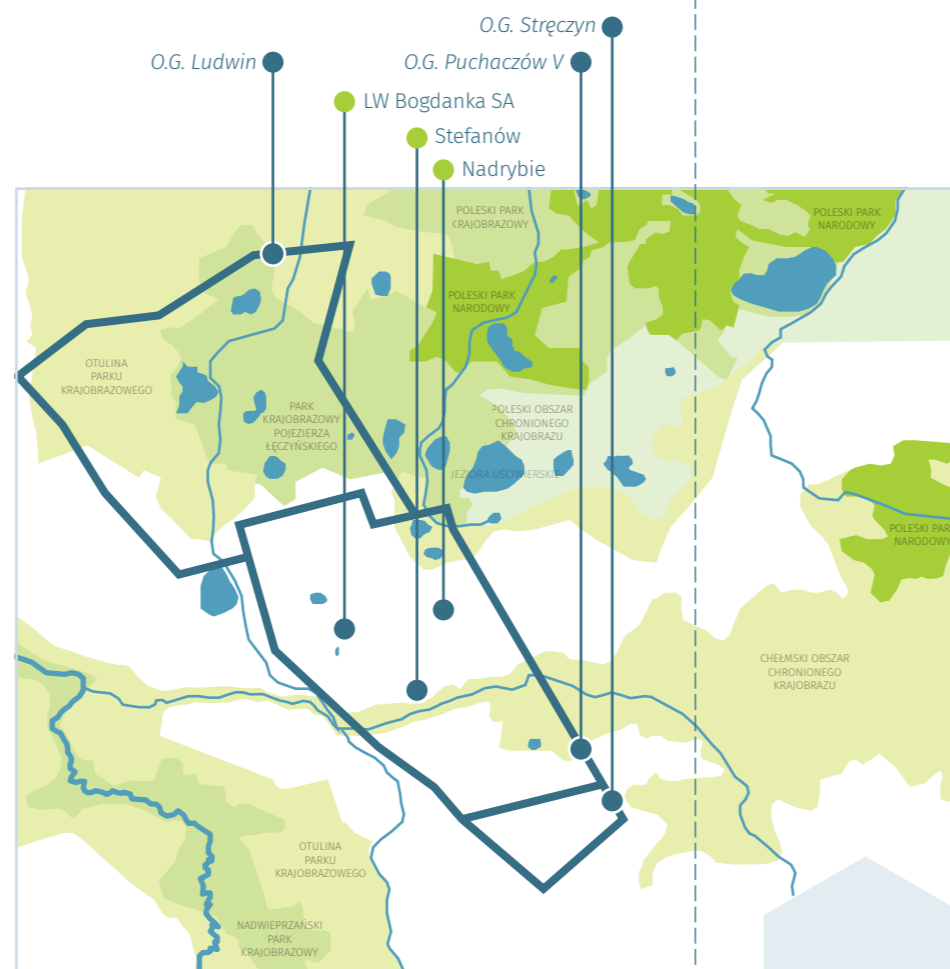
Kopalnia, jej cała infrastruktura wraz z obszarami górnictwem „Puchaczów V”, „Stręczyn” oraz „Ludwin” otoczone są terenami chronionymi. Poszanowanie tych cennych rejonów jest obowiązkiem LW Bogdanka SA i ma odzwierciedlenie w podejściu zarządczym firmy poprzez Zintegrowany System Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP.

W bliskim sąsiedztwie pól wydobywczych zlokalizowane są:

- Poleski Park Narodowy
- Park Krajobrazowy Pojezierze Łęczyńskie, rezerwat Brzeziczno, wraz z wydzielonym Obszarem Natura 2000
- Obszar Natura 2000 – Jeziora Uściwierskie
- Międzynarodowy Rezerwat Biosfery – Polesie Zachodnie
- Poleski Obszar Chronionego Krajobrazu,
- Chełmski Obszar Chronionego Krajobrazu, który poprzez dolinę rzeki Świnki łączy się z Nadwięprzańskim Parkiem Krajobrazowym położonym na zachód od terenu górnictwa.

[GRI 304-3]

Spółka wspólnie z interesariuszami, w tym organizacjami ekologicznymi prowadzi szereg programów ekologicznych i prośrodowiskowych, które pomagają niwelować negatywne skutki oddziaływania i przyczyniać się do odbudowy terenów przyrodniczych wokół kopalni. Działania z zakresu ekologii oraz wspierania bioróżnorodności wpisują się w Strategię Społecznej Odpowiedzialności LW Bogdanka SA.



ŚCIEŻKA PRZYRODNICZA NADRYBIE

Odpowiedzialna polityka prośrodowiskowa jaką LW Bogdanka SA prowadzi od wielu lat przywraca tereny poeksploatacyjnych środowisku naturalnemu. Przykładem jest niecka wodna Nadrybie (teren ok 30 ha), która powstała w latach 90. XX wieku w wyniku robót górniczych i osiadania terenu²³. Obszar tzw. Zalewu Nadrybskiego stał się szczególnie cenny przyrodniczo, pojawiły się tam liczne gatunki rzadkich i chronionych ptaków. Obecnie teren jest częścią obszaru Natura 2000 (Park Krajobrazowy Pojezierze Łęczyńskiego), a także elementem projektu edukacyjnego pod nazwą „Ścieżka przyrodnicza Nadrybie”, który od 5 lat spółka prowadzi w partnerstwie z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków. Główny cel programu to wspieranie bioróżnorodności na obszarze działalności kopalni. Na ponad 2 km trasie ścieżki znajdują się miejsca do odpoczynku, a także przystanki z tablicami edukacyjnymi opisującymi możliwe do zaobserwowania:

- 34 gatunki motyli
- 26 gatunków ważek
- 9 gatunków płazów
- 4 gatunki gadów
- 72 gatunki ptaków
- 9 gatunków ssaków

[GRI 304-4]

Wiele gatunków ptaków, które można spotkać na „Ścieżce przyrodniczej Nadrybie” znajduje się 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. Z tego względu cieszy się ona dużym zainteresowaniem mieszkańców, turystów, dzieci i młodzieży.

W lipcu 2019 r. Lubelski Węgiel Bogdanka SA koordynował realizację bezpłatnych zajęć przyrodniczych nad Zalewem Nadrybskim dla dzieci i młodzieży, w których wzięło udział ok 300 uczestników. Spółka planuje także wdrożenie programu wolontariatu pracowniczego, którego celem jest rozbudowa „Ścieżki przyrodniczej Nadrybie”.

[GRI MM1]

W sierpniu 2019 r. zgodnie z oczekiwaniem lokalnej społeczności i samorządu zakończono również prace rekultywacyjne na terenach objętych szkodami górnictwem w Nadrybie Wieś (12 ha). Polegały one na wykonaniu stawu rybnego (1,6 ha) oraz podwyższeniu terenu odpadami górnictwem, przykryciu masami ziemnymi, zadrzewieniu i zagospodarowaniu rekreacyjnym. Nowy zbiornik wodny stanowi nie tylko atrakcyjny teren turystyczny, ale również przyczynia się do polepszenia użytkowania gruntów oraz ich ochrony przed lokalnymi podtopieniami. Jest to niezwykle ważne zwłaszcza w kontekście polityki krajowej związanej z retencją wody. Teren ten będzie monitorowany przez kolejne 3 lata, tak aby zadbać o skuteczną rekultywację i uzyskanie trwałej szaty roślinnej na tym obszarze.

Z kolei na północ od szybów głównych Pola Bogdanka na powierzchni ok. 100 ha znajduje się inne zalewisko. Spółka dąży do tego, aby zagospodarować teren w sposób, który będzie służył mieszkańcom jako atrakcyjny obszar rekreacyjny i przyrodniczy. Rozważane są następujące opcje:

- pozostawienie zalewiska w stanie nienaruszonym ze względu na intensywnie rozwijającą się i z roku na rok bogatszą faunę i florę, której stał się on wartościową ostoją (bliskie sąsiedztwo terenów chronionych Poleskiego Parku Narodowego)
- budowa zbiornika wodnego „Szczecin” jako terenu rekreacyjnego i/lub zbiornika retencyjnego (projekt realizowany byłby przy współpracy z Państwowym Gospodarstwem Wodnym „Wody Polskie”).

²³ Za grunty, które znalazły się na terenie zalewisk, rolnicy będący ich właścicielami, otrzymali stosowne rekompensaty

OCHRONA EKOSYSTEMÓW TORFOWISKOWYCH POJEZIERZA ŁĘCZYŃSKO-WŁODAWSKIEGO

Renaturalizacja siedlisk wodniczki²⁴ to kolejne działanie, które wspiera GK LW Bogdanka wspólnie z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków (OTOP). Projekt, który został wydłużony do końca 2020 r. dotyczy wzmocnienia południowo-wschodniej metapopulacji wodniczki poprzez odtworzenie odpowiednich dla ptaków warunków siedliskowych na historycznych lub potencjalnych obszarach występowania tego gatunku.

Efektom działań jest 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 podjęte zostały działania, zmierzające do regulacji i stabilizacji poziomu wody na fragmencie obszaru Krowiego Bagna, na terenie Polesia, w sąsiedztwie dawnego PGR Krychów. W tym celu trwają prace prowadzące do wybudowania zastawek piętrzących 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.

W 2019 r. w ramach projektu przeprowadzono monitoring ornitologiczny i utrzymania siedlisk obszarów objętych projektem. Ponadto przeprowadzono prace przygotowawcze do projektowania rozwiązań hydrologicznych, w tym zewidencjonowano rowy tworzące sieć melioracyjną na obszarach projektowych. Zaobserwowano, że podjęte zabiegi związane z usuwaniem zadrzewień i odkrzaczanie dało korzystne rezultaty.

Analiza siedliskowa wykazała, że wokół jezior występują wciąż żywe płyty torfowisk, które gromadzą cenne gatunki roślin, ptaków i owadów (w tym motyli będących przedmiotami ochrony obszaru Natura 2000 Krowie Bagno). Jezioro Łaskie wraz z otaczającym je torfowiskiem zostało włączone w sieć Krajowego Monitoringu Wodniczki, co pozwoli śledzić obecność tego gatunku i najistotniejsze dla jego występowania cechy siedliska takie jak poziom wody i zakrzaczenie. Dużym sukcesem tych prac było wykrycie dwóch śpiewających samców wodniczki na torfowisku pokrywającym jezioro Łaskie oraz tokowiska dubeltów w sąsiedztwie jezior Lubowierz i Lubowierzek, liczącego ok. 10 samców. Obie te obserwacje pokazują, że działania zmierzające do odtworzenia pierwotnego, otwartego krajobrazu podmokłych łąk i torfowisk dają wymierny skutek.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Spójności w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko.



Realizowane wspólnie z Bogdanką działania projektowe mają jeden nadrzędny cel – ochronę wodniczki, czyli ptaka, który z jednej strony jest jednym z najrzadziej występujących gatunków migracyjnych Europy w naszym regionie, ale też tak zwanym gatunkiem parasolowym torfowisk. Oznacza to, że wszelkie działania realizowane na jego rzecz przynioszą wymierne korzyści innym roślinom i zwierzętom tego typu siedlisk. Warto pamiętać, że walory przyrodnicze Krowiego Bagna są niezwykle bogate co zakwalifikowało ten teren do utworzenia tam obszaru Natura 2000. Co więcej, działania projektu przydatne są dla rolników użytkujących łąki torfowe – dzięki zainstalowaniu sprawnie działających zastawek będą oni mogli zatrzymać wody wiosenne na łąkach, a spuścić ich nadmiar w okresie sianokosów. Warto podkreślić, że Bogdanka z dużym entuzjazmem zaangażowała się w projekt, mając świadomość jego istotności dla lokalnego otoczenia przyrodniczego i ochrony bioróżnorodności. Chroniąc przyrodę torfowisk wspólnie chronimy dziedzictwo przyrodnicze Lubelszczyzny i faunę zagrożoną w skali międzynarodowej, a to z kolei przyczynia się do dobrowolnej kompensacji wpływu działalności górniczej na stosunki wodne, obniżenia emisji CO₂ do atmosfery, a w konsekwencji redukcji poziomu śladu węglowego przedsiębiorstwa.

dr Jarosław Krogulec

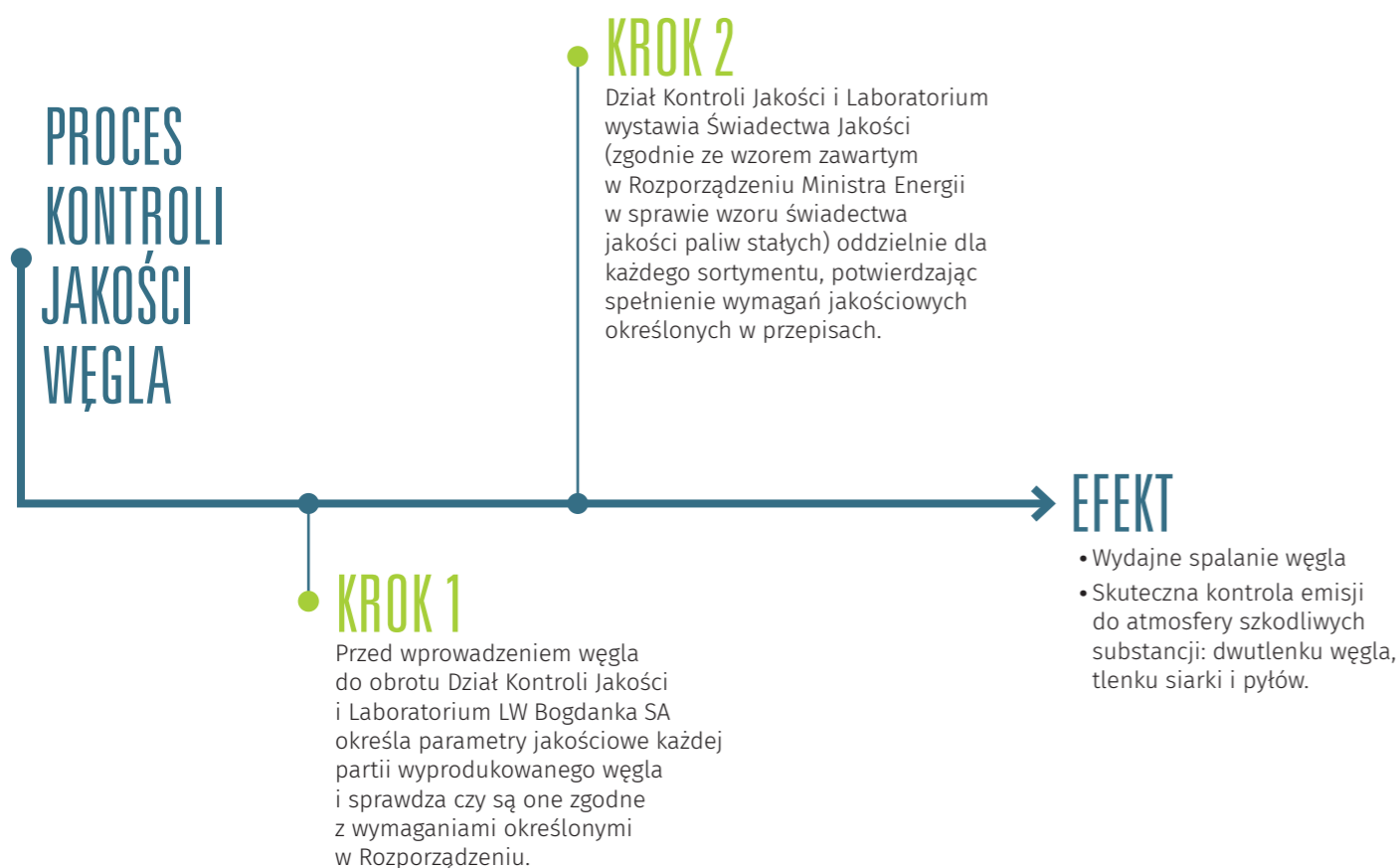
Główny specjalista ds. ochrony przyrody
Ogólnopolskie Towarzystwo Ochrony
Ptaków

²⁴ Więcej informacji <https://otop.org.pl/naszeprojekty/chronimy/wodniczka/wzmocnienie-poludniowo-wschodniej-metapopulacji-wodniczki-acrocephalus-paludicola-polsce/>

2.5. JAKOŚĆ SUROWCA I ODPOWIEDZIALNA POLITYKA SPRZEDAŻOWA

Górnictwo węgla kamiennego jest obecnie branżą rozwojową i innowacyjną. LW Bogdanka SA dostarcza swoim klientom produkt o ściśle określonych parametrach, zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi jakości paliw²⁵ oraz dostosowanych do instalacji spalania zarówno odbiorców

przemysłowych jak i indywidualnych. Spółka prowadzi sprzedaż węgla między innymi z przeznaczeniem do użycia w gospodarstwach domowych i instalacjach spalania o nominalnej mocy cieplnej mniejszej niż 1 MW.



²⁵ Ustawa o systemie monitorowania i kontrolowania jakości paliw stałych określa zasady kontrolowania paliw stałych wprowadzanych do obrotu dla powyższego przeznaczenia a wymagania jakościowe dla tych paliw określa Rozporządzenie Ministra Energii w sprawie wymagań jakościowych dla paliw stałych.

Spółka ma świadomość, iż skutki użytkowania węgla niskiej jakości są odczuwalne nie tylko w środowisku naturalnym, ale również w energetyce. Przedsiębiorstwo dokłada wszelkich starań, aby surowiec, który trafia do sprzedaży był najwyższej jakości, dlatego prowadzi kontrole jakości produktu i prognozuje parametry węgla. Za ten proces w spółce odpowiada Zakład Mechanicznej Przeróbki Węgla, w którym produkt jest sortowany do właściwych frakcji ziarnowych i oczyszczany z nadmiernej ilości popiołu. Dział Kontroli Jakości i Laboratorium analizują podstawowe parametry produkowanego surowca pod kątem:

- wartości opałowej
- zawartości siarki
- zawartości popiołu
- zawartości wilgoci całkowitej
- wymiaru ziarn, włączając najdrobniejsze frakcje

Średnie parametry jakościowe węgla wyprodukowanego w 2019 roku wynoszą odpowiednio:

- wartość opałowa: 21,3 MJ/kg
- zawartości siarki w stanie roboczym: 1,16 %
- zawartości popiołu w stanie roboczym: 23,2 %
- zawartości wilgoci całkowitej w stanie roboczym: 9,1 %

W serwisie handlowym LW Bogdanka SA są opublikowane karty jakościowe poszczególnych asortymentów oferowanego węgla, a w przypadku jakichkolwiek niezgodności ilościowych i jakościowych uruchamiana jest procedura reklamacyjna. W celach strategicznych zawiera się zapis o podejmowaniu działań wykluczających odchylenia oferowanego węgla poza tolerancje określone w umowach z odbiorcami przemysłowymi oraz w Rozporządzeniu Ministra Energii w sprawie wymagań jakościowych dla paliw stałych, w przypadku odbiorców indywidualnych.

LW Bogdanka prowadzi odpowiedzialną politykę sprzedażową współpracując z wybranymi odbiorcami segmentu energetyki zawodowej, cieplnej oraz przemysłowej. Taka kontrola pozwala na monitoring bezpośredniego i pośredniego wpływu kopalni na otoczenie. Odbiorcy węgla z Bogdanki posiadają instalacje przystosowane do parametrów fizykochemicznych węgla pozyskiwanego z lubelskich

Przyjęte przez Komisję Europejską dyrektywy i co za tym idzie regulacje BAT (standard służący określeniu wielkości emisji zanieczyszczeń dla większych zakładów przemysłowych w UE)²⁶, które mają zacząć obowiązywać od roku 2021, zawierają dopuszczalne poziomy emisji rtęci do powietrza w wyniku spalania węgla. W związku z tym Dział Kontroli Jakości i Laboratorium od początku 2021 roku planuje rozszerzyć zakres badań parametrów produkowanego węgla o zawartość rtęci.

zasobów, dzięki czemu paliwo może być spalane w instalacjach o skutecznym odsiarczaniu i odpylaniu spalin. W ten sposób spółka również wpływa na to, aby wydobywany węgiel jak najmniej szkodził środowisku.

LW Bogdanka SA nie prowadzi sprzedaży węgla niesortowanego i nieoczyszczonego, oraz nie oferuje klientom indywidualnym odpadów węglowych z zakładu mechanicznej przeróbki – tzw. mutów i flotokoncentratów.

Dzięki stosowaniu w LW Bogdanka SA najnowocześniejszych technologii i metod głębokiego wzbogacania węgla przy bardzo wysokiej sprawności konwersji, zmniejsza się negatywne oddziaływanie używania tego paliwa na środowisko naturalne przy jednoczesnym zwiększeniu jego efektywności. Dział Badań i Wdrożeń spółki nieustannie analizuje możliwości wdrożeń innowacyjnych rozwiązań pod tym kątem współpracując zarówno z innymi firmami, jak też ze światem nauki.

²⁶ Zgodnie z Dyrektywą IPPC standard BAT służyć ma określeniu granicznych wielkości emisji dla większych zakładów przemysłowych w UE. Źródło: <https://ippc.mos.gov.pl/ippc/?id=33>

2.6. EDUKACJA ODBIORCÓW

LW Bogdanka SA pokazuje, że węgiel może być spalany w sposób czysty i efektywny. Strategia Społecznej Odpowiedzialności organizacji (strategia CSR) uwzględnia działania związane z edukacją konsumentów w zakresie odpowiedzialnego korzystania z surowca jakim jest węgiel. Takie inicjatywy są w spółce prowadzone od lat 90. W latach 2013–2014 zrealizowano również kampanię społeczną, której jednym z celów było uświadomienie klientom, jak

istotne znaczenie dla środowiska ma stosowanie odpowiedniego węgla i spalanie go w nowoczesnych kotłach o wysokim poziomie sprawności. W 2018 r. Bogdanka wraz ze studentami AGH w ramach projektu Odpowiedzialny Przemysł uruchomiła portal www.odpowiedzialny.com, na którym publikowana jest rzetelna informacja nt. surowca, a także pieców i procesu spalania.



CO OSIĄGNIĘLIŚMY

CEL STRATEGII CSR KOPALNIA EFEKTYWNA ŚRODOWISKOWO

[GRI 103-3, aspekt: Bioróżnorodność, GRI 103-3, aspekt: Woda, ścieki i odpady, GRI 103-3, aspekt: Energia i emisje]

2. Zapewnienie efektywności środowiskowej i ochrony lokalnej bioróżnorodności

| Obszar oddziaływania | Jak go rozumiemy | Zakładany cel w 2018 | Realizacja w 2019 | Cel 2020 |
|---|--|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2.1 Ochrona lokalnej bioróżnorodności i rekultywacja obszarów, które uległy przekształceniu | | | | |
| Brak strat w gatunkach z listy IUCN | liczba populacji, których wielkość uległa znaczącej redukcji w wyniku działalności kopalni | 0 | 0 | 0 |
| Brak awarii ze skutkiem środowiskowym | liczba zarejestrowanych awarii ze skutkiem środowiskowym | 0 | 0 | 0 |
| 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 | aktualizacja raportu wpływu | aktualizacja raportu wpływu |
| Brak naruszeń przepisów dotyczących ochrony środowiska | liczba nałożonych kar za naruszenia w obszarze ochrony środowiska | 0 | 0 | 0 |

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

| | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Racjonalna gospodarka złożem | wskaźnik wykorzystania złoża | >0,85 | >0,85 | >0,85 |
| Wzrost efektywności energetycznej | Poziom realizacji zaleceń rekomendacji po audycie energetycznym | 100% | 100% | 100% |
| Wzrost efektywności wykorzystania wód z odwadniania górotworu z wykorzystaniem Stacji Uzdatniania Wody | Poziom (%) zabezpieczenia kopalni w wodę pochodzącego z SUW | 50% | 60% | 80% |
| 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 | >60% wszystkich produkowanych odpadów | >70% wszystkich produkowanych odpadów |
| 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) | 100% założonych celów | 100% założonych celów |
| 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 | 1 | 1 |

2.3 Wspieranie lub/i inicjowanie projektów z zakresu edukacji, zrównoważonego rozwoju, bioróżnorodności, ochrony środowiska

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| Realizacja projektów edukacyjnych dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych w zakresie edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska przyrodniczego i wspierania bioróżnorodności. | Liczba zrealizowanych inicjatyw edukacyjnych z zakresu zrównoważonego rozwoju, skierowanych do różnych grup interesariuszy | 2 | 2 | 4 |
|--|--|---|---|---|

INWESTYCJE ROZWOJOWE W OBSZARZE ŚRODOWISKA

- Rozbudowa obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdancie – planowana jest kontynuacja prac związanych z rozbudową obiektu w ramach Etapu I Części II oraz kontynuacja opracowywania dokumentacji projektowej na Etap II oraz wykup gruntów pod kolejne etapy.
- Budowa obiektów budowlanych powierzchni pola Nadrybie, Bogdanka i Stefanów – głównie nakłady są zaplanowane na modernizację centralnej klimatyzacji w Stefanowie.
- Ochrona środowiska – planowana jest budowa pompowni na rowie RE Żelazny wraz z odprowadzeniem wód dołowych.
- W 2019 roku Łęczyńska Energetyka opracowała koncepcję zabudowy paneli fotowoltaicznych na dachu budynku wymiennikowni W-3 przy ulicy Kapitana Żabickiego 5A w Łęcznej należącego do Spółki, której wdrożenie planowane jest na początku 2020 roku.

3 BEZPIECZNA KOPALNIA



Dbłość i troska o zdrowie pracowników kopalni oraz zapewnienie im bezpieczeństwa, jak również możliwości stałego rozwoju i podnoszenia kompetencji to jedne z najważniejszych zadań jakie stoją przed zarządem firmy. Rok 2019 był dobrym czasem dla naszej organizacji. Podobnie jak w dwóch poprzednich latach nie zanotowaliśmy wypadków śmiertelnych w kopalni. Ponad 70% naszych pracowników to osoby pracujące pod ziemią, tym bardziej jesteśmy dumni z powyższego wyniku. Z całym przekonaniem mogę powiedzieć, że mamy odpowiedzialnych pracowników, którzy wiedzą jak ważne jest przestrzeganie przepisów BHP w branży górniczej.

Cieszy nas również fakt, iż o 5% zwiększyliśmy zatrudnienie w Grupie. Mamy świadomość, że Bogdanka stanowi niezwykle istotny punkt na mapie regionu Lubelszczyzny i przyczynia się do rozwoju regionu i dobrobytu jego mieszkańców pod względem społecznym, środowiskowym i gospodarczym. Jestem przekonany, że nasz wypracowany sposób działania oparty od lat na dialogu i współpracy z pracownikami, lokalną społecznością i samorządem, zapewni spółce dalszy stabilny rozwój i jednocześnie spełni oczekiwania ww. interesariuszy.

W momencie publikacji Raportu Zintegrowanego za 2019 r. nie sposób pominąć innego, ważnego aspektu związanego z ochroną zdrowia naszych pracowników. Epidemia COVID-19 dotknęła wszystkie sektory gospodarki, w tym również branżę górniczą. Mając na uwadze powyższą sytuację natychmiast wprowadziliśmy odpowiednie procedury pracy oraz powołaliśmy zespół roboczy i sztab kryzysowy, które są gotowe do działania w każdej sytuacji. Zwiększyliśmy liczbę środków ochronnych i środków do dezynfekcji, ograniczyliśmy kontakty z otoczeniem. Stosujemy się do wytycznych służb sanitarnych. Dokładamy wszelkich starań, aby utrzymać najwyższy poziom bezpieczeństwa w kopalni i dotychczasowy brak zachorowań wśród naszej załogi. Jest to obecnie nasz nadrzędny cel, dzięki któremu nieprzerwanie kontynuujemy działalność wydobywczą, zgodnie z przyjętą strategią spółki.

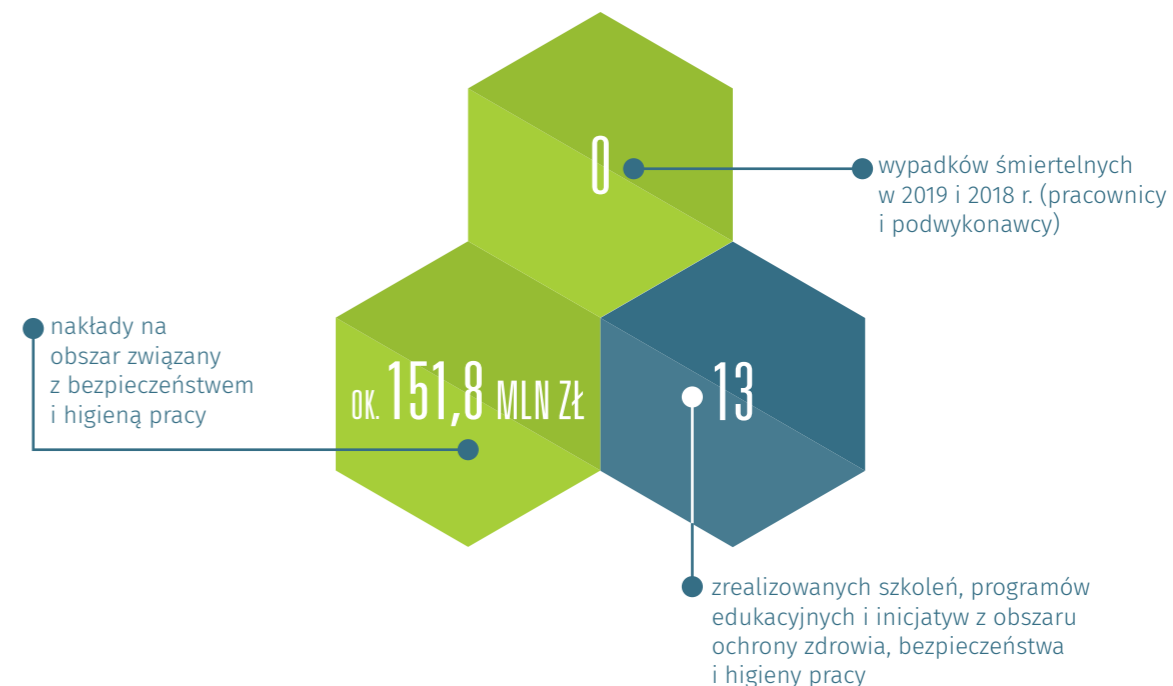
Adam Partyka
Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Pracowniczych i Społecznych



[GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, aspekt: Zdrowie i bezpieczeństwo]

W branży górniczej kwestie zapewnienia bezpieczeństwa są szczególnie istotne, z uwagi na wysokie ryzyko zagrożenia zdrowia i życia pracowników pracujących pod ziemią. Kluczowe jest w związku z tym podejście przedsiębiorstwa do zarządzania bezpieczeństwem, ochroną zdrowia i higieną pracy.

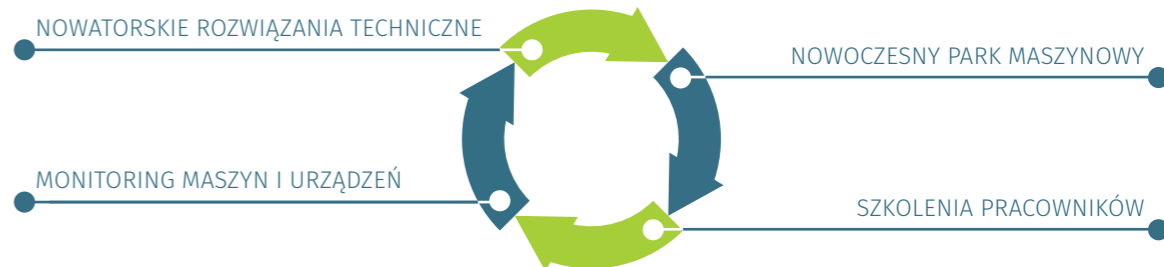
LW Bogdanka SA traktuje ten temat ze szczególną troską i uwagą - celem strategicznym spółki jest maksymalne ograniczenie liczby zdarzeń niebezpiecznych i całkowite wyeliminowanie wypadków śmiertelnych.



LW Bogdanka SA zaliczana jest do jednych z najbezpieczniejszych kopalń w Polsce. Na ten fakt wpływają z pewnością korzystne warunki geologiczne, tj. rzadkie występowanie tąpnięć, wyrzutów gazów i skał, brak uskoków w eksploatowanych pokładach oraz stosunkowo niskie zagrożenie wybuchem metanu (I stopień w czterostopniowej skali). Wysoki poziom bezpieczeństwa w Bogdance udaje się

osiągnąć także dzięki innym kluczowym czynnikom m.in.: świadomej, regularnie szkolonej i wykwalifikowanej załodze, rygorystycznemu przestrzeganiu przepisów BHP, zastosowaniu innowacyjnych rozwiązań technologicznych, stałemu monitoringowi warunków i miejsc pracy oraz systematycznej kontroli urzędzeń.

Kluczowe obszary wpływające na wysoki poziom bezpieczeństwa w LW Bogdanka SA



[GRI 403-1]

Kwestie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w LW Bogdanka SA stanowią element Zintegrowanego Systemu Zarządzania BHP, Jakością i Środowiskiem, w skład którego wchodzi:

- System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy zgodny z brytyjską normą OHSAS 18001:2007
- Zintegrowany System Zarządzania (ZSZ) obejmujący System Zarządzania Jakością, System Zarządzania Środowiskowego oraz System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy zgodny z normami: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004.

[GRI 403-8]

Tabela 16: Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy w GK Bogdanka

| | |
|---|-------|
| Liczba pracowników, którzy podlegają pod system | 4 907 |
| Odsetek pracowników, którzy podlegają pod system | 100% |
| Liczba pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca i / lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, którzy podlegają pod system | 3 018 |
| Procent pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca i / lub miejsce pracy jest kontrolowane przez organizację, którzy podlegają pod system | 100% |

W LW Bogdanka został też wdrożony szereg innych procedur, regulaminów i zasad, które zapewniają odpowiedzialne zarządzanie obszarem BHP.

[GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4]

Za obszar bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i higieny pracy w LW Bogdanka SA odpowiada Dział BHP, w tym kierownicy komórek organizacyjnych oraz podległe im osoby dozoru. Do ich odpowiedzialności należy:

- zapoznanie pracowników z obowiązującymi dokumentami z zakresu BHP
- kontrolowanie pracowników na stanowiskach pracy względem zgodności z obowiązującymi przepisami BHP
- konsultowanie i opiniowanie dokumentów obowiązujących w spółce z tego zakresu.

W LW Bogdanka SA działa także Komisja ds. BHP. Zadaniem komisji jest przegląd warunków pracy, okresowa ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę

Certyfikaty systemów są ważne do 28.05.2021 r. Pomiędzy audytami nadzór nad przestrzeganiem ww. norm sprawują pracownicy LW Bogdanka SA posiadający kwalifikacje do prowadzenia audytów wewnętrznych ZSZ.

dawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W skład Komisji ds. BHP wchodzi: przedstawiciele BHP, lekarz, przedstawiciel Związków Zawodowych oraz Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy. Posiedzenia Komisji odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał.

Do istotnych ryzyk zidentyfikowanych przez LW Bogdanka SA w zakresie BHP zalicza się:

- śmiertelne, ciężkie oraz zbiorowe wypadki przy pracy
- niezapewnienie odpowiednich warunków bezpieczeństwa pracy
- nadmierna absencja spowodowana chorobami i wypadkami
- nierealizowanie wymagań określonych w Systemie Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy (normy PN-EN 18001 i OHSAS 18001)

[GRI 403-7]

ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

DZIAŁANIA PROFILAKTYCZNE

● **LW Bogdanka SA** - wszystkie zagrożenia związane z pracą ujęte są w kartach oceny ryzyka zawodowego, które opracowane są dla każdego stanowiska pracy. Opisy zagrożeń dodatkowo ujęte są w Dokumentie Bezpieczeństwa. W 2019 r. nie odnotowano wypadków związanych z tymi zagrożeniami.

→ Działania profilaktyczne ujęte są w opracowanych kartach oceny ryzyka zawodowego dla każdego stanowiska pracy. Ograniczanie zagrożeń technicznych oraz ich wpływu na pracowników jest realizowane poprzez:

- wymianę parku maszynowego na bardziej nowoczesny i zapewniający 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
- szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne zarówno w obsłudze drobnej mechanizacji jak i obsłudze maszyn, urządzeń i instalacji wymagających odpowiednich kwalifikacji.

● **Łęczyńska Energetyka** - prace na wysokości, w przestrzeniach zamkniętych, przy urządzeniach energetycznych, w wykopach, przy niebezpiecznych substancjach chemicznych. W 2019 r. nie odnotowano wypadków związanych z tymi zagrożeniami.

→ Zakup wygradzeń do zabezpieczania wykopów, zabezpieczenie wejścia na komin, wprowadzono oznaczenia terminów przeglądów okresowych elektronarzędzi oraz spawarek w formie naklejek na urządzeniach (pracownik ma pewność czy dane urządzenie zostało poddane wymaganym przeglądom).

● **W RG Bogdanka Sp. z o.o.** zagrożenia metanowe; wybuchem pyłu węglowego; gazowe; pożarowe; wodne; oderwanie się skał ze stropu lub ociosów; kontakt z ciałami o wysokiej temperaturze, instalacje ciśnieniowe; kontakt z ruchomymi elementami maszyn; kontakt z transportowanymi przedmiotami; najechanie, przyciśnięcie środkiem transportowym; uderzenie, kontakt z nieruchomym przedmiotem; uderzenie, zranienie się narzędziami pracy; potknięcia, poślizgnięcia, upadki osób na tym samym poziomie; praca na wysokości; spadnięcie, wywrócenie, stoczenie się przedmiotów; odpryski skał lub materiałów; zerwanie lub odprężenie naprężonych elementów; nadmierny wysiłek fizyczny; porażenie, poparzenie prądem elektrycznym; wybuchy materiałów wybuchowych; szkodliwy mikroklimat; czynniki biologiczne; czynniki chemiczne; komunikacja samochodowa, piesza, wypadki drogowe, agresja ze strony ludzi - pobicia; awarie infrastruktury technicznej w budynkach i obiektach.

W 2019 r. nie odnotowano wypadków związanych z tymi zagrożeniami.

→ Przestrzeganie instrukcji BHP, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, kontrole przełożonych. Zabudowa instalacji odpylającej na halach produkcyjnych na których odbywa się proces spawania.

Zakup: odpylacza na stolarni, piły tarczowej na stolarni, prasy hydraulicznej – portalowej, wózka spalinowego z mechanicznym napędem podnoszenia. Opracowanie Instrukcji Bezpieczeństwa Pożarowego wraz z dodatkowymi dokumentami dotyczącymi zabezpieczenia przeciwpożarowego.

Wywieszenie w celach informacyjnych na ogólnodostępnej tablicy okoliczności i przyczyn wypadku.

Omówienia z załogą okoliczności i przyczyn zaistniałego wypadku. Zastosowanie kary porządkowej w związku z niedopełnieniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Weryfikacja wiedzy pracownika na temat prawidłowego oraz bezpiecznego wykonywania prac i znajomości obowiązujących instrukcji.

Przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego odświeżającego wiadomości z zakresu prowadzonych prac i bhp.

W 2019 r. na stanowiskach, na których występowało zagrożenie czynnikami mechanicznymi związanymi z obsługą maszyn szczególnie niebezpiecznych takich jak np. lokomotywy, hydrauliczne obudowy zmechanizowane, prasy pracowało średnio w ciągu doby 65 pracowników.

W czerwcu 2019 roku w rejonie likwidowanej ściany 3/II/385 zaistniał pożar endogeniczny²⁷. W związku z powyższym oddział G 1 (ściana 4/II/385) obecnie zalicza się do oddziałów pożarowych ze zwiększoną częstotliwością pobierania prób powietrza do analizy laboratoryjnej.

[GRI 403-9]

Tabela 16: Urazy związane z pracą

| | LW Bogdanka SA | Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o. | MR Bogdanka Sp. z o.o. | RG Bogdanka Sp. z o.o. |
|---|--|---|--|--|
| Liczba wszystkich raportowanych wypadków - pracownicy | 93 | 1 | 2 | 12 |
| w tym liczba wypadków śmiertelnych | 0 | 0 | 0 | 0 |
| w tym liczba wypadków ciężkich | 0 | 1 | 2 | 0 |
| w tym liczba wypadków lekkich | 93 | 0 | 0 | 12 |
| Liczba wszystkich raportowanych wypadków - podwykonawcy | 115 | 0 | 0 | 0 |
| w tym liczba wypadków śmiertelnych | 0 | 0 | 0 | 0 |
| w tym liczba wypadków ciężkich | 0 | 0 | 0 | 0 |
| w tym liczba wypadków lekkich | 115 | 0 | 0 | 0 |
| Opis najczęściej występujących wypadków - pracownicy: | Potknięcia, poślizgnięcia i upadek osób podczas chodzenia. Upadek, stoczenie lub obsunięcie się przedmiotów lub materiałów. Uderzenie się o inne przedmioty. | Wypadek podczas schodzenia z drabiny (ześlizgnięcie). | Uraz palca, uraz kończyn dolnych | Potknięcia i poślizgnięcia na mokrym lub nierównym spągu. Przyciśnięcia kończyn podczas transportu ręcznego oraz kontakt z przedmiotem transportowanym. Urazy mięśniowo-stawowe z uwagi na nadmierny wysiłek fizyczny. |
| Opis najczęściej występujących wypadków - podwykonawcy: | Potknięcia, poślizgnięcia i upadek osób podczas chodzenia. Upadek, stoczenie lub obsunięcie się przedmiotów lub materiałów. | Nie dotyczy | Nie dotyczy | Nie dotyczy |
| Wskaźnik częstotliwości wypadków pracowników spółki | 12,16 | 5,896 | 13,12 | 14,05 |
| Wskaźnik ciężkości wypadków pracowników spółki | 1,17 | 1,07 | 0,71 | 0,72 |
| Wskaźnik częstotliwości wypadków podwykonawców | 21,34 | Nie dotyczy | Nie dotyczy | 0 |
| Wskaźnik ciężkości wypadków podwykonawców | 1,76 | Nie dotyczy | Nie dotyczy | 0 |
| Jeśli istnieją grupy pracowników, których powyższe dane nie obejmują - proszę je wymienić i wyjaśnić dlaczego tak jest. | Powyższe dane obejmują wszystkich pracowników | W/w dane nie obejmują osób na stanowiskach administracyjno-biurowych. | Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjno-biurowych | Brak danych |

²⁷ powstaje w kopalniach w wyniku samozapalenia węgla spowodowanego niemożnością odprowadzania ciepła z utleniania. Często nie dochodzi do występowania otwartego ognia a pożar objawia się wydzielaniem gazów (stężenie tlenku węgla powyżej 0,0026% jeśli objawy te nie pochodzą od procesów technologicznych).

W JAKI SPOSÓB BOGDANKA PODNOSI POZIOM BEZPIECZEŃSTWA:



MASZYNY

LW Bogdanka SA doposaża park maszynowy w coraz bezpieczniejszy i nowocześniejszy sprzęt dostępny na rynku branży górniczej. Stosuje również **maszyny i sprzęt** drobnej mechanizacji **o podwyższonych standardach bezpieczeństwa**. Jedną z inwestycji w 2019 r. był zakup urządzenia, tj. Zespołu Pompowego Myjącego ZPH HDP 202, przeznaczonego do mycia rurociągów na dłuższych odcinkach za pomocą strugi wysokiego ciśnienia. Spółka rozpoczęła również testowanie maszyny o nazwie TS-350PS-1, której zastosowanie zmniejsza temperaturę otoczenia, co poprawia znacząco komfort pracy górników.



ZASTOSOWANIE NOWYCH TECHNOLOGII

Kluczowe znaczenie dla poprawy poziomu bezpieczeństwa w górnictwie ma rozwijająca się technologia. Do nowatorskich rozwiązań jakie stosowane są w Bogdance należą:

- **automatyzacja i mechanizacja najbardziej niebezpiecznych procesów** w kopalni np. wykorzystanie maszyn w procesie likwidacji chodników, wyciągania obudów oraz zabezpieczania stropu pokładu węgla na wnękach ścianowych
- **systemy zraszające**, które eliminują zagrożenie wybuchem pyłu węglowego oraz ograniczają zapylenie powietrza w wyrobiskach kopalni, a to z kolei przekłada się na zmniejszenie zachorowań na pylicę

- **automaty** przeznaczone do wydawania środków ochrony indywidualnej
- **nowoczesne środki ochrony osobistej** np. zintegrowane z hełmem nauszniaki, maski przeciwpyłowe (klasa ochrony P1 i P2) dostępne dla wszystkich pracowników zjeżdżających do pracy pod ziemię. Ich powszechne wykorzystanie zabezpiecza przed zachorowaniem na pylicę
- **system łączności bezprzewodowej pod ziemią** - w LW Bogdanka SA zastosowano system łączności bezprzewodowej typu BeckerCom LF UHF, który doskonale sprawdza się w wyrobiskach górniczych, w miejscach z utrudnioną propagacją fal radiowych. System ten umożliwia objęcie zasięgiem radiowym mocno rozgałęzionych wyrobisk, pomieszczeń i szybów, zapewniając wysoki stopień wydajności i bezpieczeństwa pracy osób znajdujących się na całym obszarze zakładu górniczego, w tym także na powierzchni. Dzięki modułowej budowie i prostej instalacji system może być w łatwy sposób rozbudowywany, a całkowita długość magistrali antenowej może przekroczyć nawet 100 km. Połączenie kilku stacji bazowych umożliwia integrację usług w jednym systemie na obszarze jednego lub grupy zakładów górniczych. Wykorzystanie łączności mobilnej daje możliwość szybkiego porozumiewania się, eliminuje postoje, umożliwia 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 tworzą m.in. radiotelefony umieszczone na hełmie górniczym w formie słuchawek, przekaźniki rozmieszczone w wyrobiskach, centrala zarządzania komunikacją w sieci. Stworzono również aplikację umożliwiającą obserwowanie kierunku przemieszczania się górników czy ratowników w wyrobisku, komunikację głosową z nimi oraz ich lokalizację.



SZKOLENIA I PROGRAMY EDUKACYJNE

[GRI 403-5, GRI 403-6]

Szkolenia, programy oraz inicjatywy edukacyjne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy są jednym z ważniejszych działań profilaktycznych wpływających na wysoki poziom bezpieczeństwa w Bogdance.

System szkoleń z zakresu BHP w LW Bogdanka SA obejmuje szkolenia wstępne i okresowe.

- **szkolenia wstępne ogólne**, tzw. Instruktaż ogólny, przechodzą wszyscy nowozatrudnieni pracownicy, a także studenci, stażyści oraz uczniowie szkół zawodowych odbywający praktyczną naukę zawodu – przed dopuszczeniem do wykonywania pracy w zakładzie górniczym
- **szkolenia wstępne na stanowisku pracy**, tzw. instruktaż stanowiskowy. Zapewnia on uczestnikom zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy.

- **szkolenia okresowe** polegają na uzupełnianiu oraz ugruntowaniu wiedzy i umiejętności nabytych w czasie szkolenia wstępnego oraz wykonywanej pracy. Obejmują obszary BHP, zagrożeń naturalnych, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą i metod ochrony przed tymi zagrożeniami oraz postępowania w razie zdarzenia wypadkowego lub awaryjnego, a także zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi. Szkolenie okresowe odbywają się w grupach:

- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych na powierzchni, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne (raz na rok)
- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych na powierzchni (raz na 3 lata)
- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych pod ziemią (raz na rok)
- osoby kierujące pracownikami w ruchu zakładu górniczego na powierzchni i pod ziemią (raz na 5 lat)
- pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji (raz na 5 lat)
- pracownicy służby BHP (raz na 5 lat)
- pracownicy administracyjno-biurowi (raz na 6 lat)



RATOWNICTWO MEDYCZNE

Kopalnia dysponuje zespołem przeszkolonych służb ratowniczych, obecnie jest to ok. 745 sanitariuszy. Całodobowo na terenie Bogdanki jest dostępny lekarz, który w razie wypadku zapewni możliwie najszybszą pomoc. Pracownicy w razie wypadku mogą również wykorzystać **defibrylator AED** (5 sztuk) zlokalizowane na terenie kopalni, 1 defibrylator w gabinecie lekarskim oraz **telekardiografy**, które służą do samodzielnego zapisu pomiaru pracy serca. Ponadto obowiązkowo raz do roku załoga w systemie rotacyjnym jest szkolona z zasad udzielania pierwszej pomocy.



ANALIZA WYPADKÓW

Dział BHP stale monitoruje i analizuje statystyki dotyczące wypadkowości, dostosowując działania prewencyjne do wskaźnika wypadkowości.



INNE DZIAŁANIA PREWENCYJNE

W LW Bogdanka SA wdrożono obowiązek testowania pod kątem bezpieczeństwa w warunkach produkcyjnych materiałów oraz środków trwałych przed ich zakupem i oddaniem do użytku w kopalni. W proces testowania i oceny włączani są pracownicy - ich opinie mają istotne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o zakupie.

PROGRAMY ORAZ INICJATYWY EDUKACYJNE

- **„Pracujmy bezpiecznie! - skrzynka inicjatyw pracowniczych”** to program uruchomiony w 2018 r. i kontynuowany w 2019 r., którego założeniem jest umożliwienie pracownikom zgłaszania własnych sugestii i pomysłów na usprawnienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgłaszane pomysły dotyczą różnych obszarów pracy kopalni i całej firmy np. praca pod ziemią, transport, prace na powierzchni, administracja. Wnioski pracowników ocenia komisja powoływana przez Z-cę Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych. Pozytywnie ocenione i zaakceptowane przez zarząd inicjatywy są wdrażane.

- **Tydzień Bezpieczeństwa 2019** to inicjatywa skupiająca się na tematyce bezpieczeństwa w pracy i poza nią, która na stałe wpisana jest w kalendarz Bogdanki. W 2019 r. w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa zrealizowano:

- prezentacje sprzętu i środków ochrony osobistej,
- konsultacje z producentami sprzętu
- pokazy i symulacje zdarzeń wypadkowych

Ponadto program rozbudowano o działania prozdrowotne, polegające na organizacji stanowisk, w których pracownicy mogli wykonać bezpłatne podstawowe badania profilaktyczne. W akcji uczestniczyło ok. 200 osób.

- **Międzysektorowe Porozumienie dla życia i zdrowia**

LW Bogdanka SA, Fundacja Solidarni Górniczy oraz Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie współpracują w ramach trójstronnego Porozumienia już od 5 lat. Dedykowane jest ono promocji honorowego krwiodawstwa, krwiolecznictwa oraz rejestru do banku dawców szpiku. W 2019 r. obok akcji oddawania krwi i zgłaszania się do banku dawców szpiku kostnego, firma wsparła organizację uroczystości 70-lecia honorowego krwiodawstwa na Lubelszczyźnie, podczas której otrzymała medal okolicznościowy.

- **pozostałe inicjatywy podjęte w 2019 r.**

- na ekranach zlokalizowanych w miejscach gromadzenia się załogi przed zjazdem emitowano rekonstrukcje wypadków przy pracy oraz sposób prawidłowego wykonywania czynności
- zaktualizowano program oceny ryzyka zawodowego
- przeprowadzono Konkurs Wiedzy BHP dla pracowników oraz Międzyszkolny Konkurs BHP dla szkół o profilu górniczym. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad BHP w górnictwie.

[GRI 403-10]

Tabela 17: Wskaźnik chorób zawodowych*

| | |
|--|---|
| Liczba osób, które zmarły w wyniku choroby zawodowej | 0 |
| Liczba zidentyfikowanych przypadków chorób zawodowych | 0 |
| Główne rodzaje chorób zawodowych | pylica płuc |
| Dla wszystkich pracowników, którzy nie są pracownikami, ale których praca i / lub miejsce pracy są kontrolowane przez organizację | |
| Liczba osób, które zmarły w wyniku choroby zawodowej | brak danych |
| Liczba zidentyfikowanych przypadków chorób zawodowych | jw. |
| Główne rodzaje chorób zawodowych | jw. |
| Zagrożenia związane z pracą, które stanowią zagrożenie dla zdrowia | |
| W jaki sposób zagrożenia te zostały zidentyfikowane | w karcie oceny ryzyka zawodowego oraz na podstawie przeprowadzonych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia |
| Które z tych zagrożeń przyczyniły się bądź były przyczyną chorób zawodowych, które wystąpiły w raportowanym okresie | nie dotyczy |
| Podjęte działania w celu wyeliminowania bądź ograniczenia tych zagrożeń, z zastosowaniem hierarchii kontroli | podjęte działania w celu wyeliminowania bądź ograniczenia zagrożeń ujęte są m.in.: w Dokumencie Bezpieczeństwa i w Planie Ruchu |
| Czy, a jeśli tak to dlaczego, są pracownicy / grupy pracowników, które zostały wyłączone z tego wskaźnika | pracownicy administracyjno-biurowi (stanowiska pracy, gdzie nie występują czynniki szkodliwe) |

* dane obejmują tylko LW Bogdanka S.A.

W 2019 r. w konkursie „Lubelski Lider Bezpieczeństwa” Bogdanka zdobyła statuetkę w kategorii **Ergonomia i Bezpieczeństwo Pracy**. Doceniono podejmowane działania prowadzące do zapewniania najwyższego poziomu bezpieczeństwa nie tylko w kopalni, ale i w całym regionie.

CO OSIĄGŃĘLIŚMY

CELE BIZNESOWE I CEL STRATEGII CSR BEZPIECZNA KOPALNIA

Zagwarantowanie najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracy

| Obszar oddziaływania | Jak go rozumiemy | Zakładany cel w 2018 | Realizacja w 2019 | Cel 2020 |
|---|---|----------------------|-------------------|----------|
| 1.1 Doskonalenie standardów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy | | | | |
| Eliminacja wypadków śmiertelnych i ciężkich | liczba wypadków śmiertelnych i ciężkich w roku | 0 | 0 | 0 |
| Obniżenie wskaźnika częstości wypadków wśród pracowników LWB | spadek poziomu wskaźnika częstości wypadków w stosunku do 2017 roku (def.: ilość wypadków na 1000 osób zatrudnionych) | -10% | -15% | -20% |
| Obniżenie wskaźnika częstotliwości wypadków wśród pracowników LWB | spadek poziomu wskaźnika częstotliwości wypadków w stosunku do 2017 roku (def.: ilość wypadków na 1000 osób zatrudnionych) | -10% | -15% | -20% |
| Podjęcie działań mających na celu obniżenie liczby wypadków wśród pracowników podwykonawców | utrzymanie liczby wypadków wśród pracowników podwykonawców na poziomie zbliżonym do liczby wypadków odnotowanych wśród pracowników własnych (z uwzględnieniem proporcji wielkości zatrudnienia), tj. poziomie nie wyższym niż o xx% | 12% | 11% | 10% |
| Utrzymanie niskiego poziomu chorób zawodowych | liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych w roku | <3 | <3 | <3 |
| Eliminacja przypadków niezgodności z obowiązującymi procedurami BHP | ilość pracowników ukaranych w roku przez kierownictwo lub dozór | <100 | <100 | <100 |
| Intensyfikacja kontroli zgodności dokumentacji z wymogami przepisów z zakresu BHP | liczba nieprawidłowości dokumentów do ilości wszystkich kontrolowanych | <20% | <10% | <5% |

4 EFEKTYWNY I INNOWACYJNY BIZNES



Wyniki ekonomiczne z jakimi Grupa LW Bogdanka zakończyła 2019 r. były, w zależności od analizowanego parametru, rekordowe bądź zbliżone do rekordowych, a cały miniony rok oceniamy jako bardzo dobry. O sukcesie możemy tu mówić zarówno w kontekście finansowym jak i operacyjnym – to rekordowa w historii spółki produkcja i sprzedaż węgla, która, w połączeniu ze wzrostem jego cen kontraktowych oraz poprawą uzysku aż o 3,6 p.p. (tj. 64,1% w 2019 r. wobec 60,5% w 2018 r.), przyczyniły się w głównej mierze do wygenerowania świetnych wyników finansowych.

Tak dobrego wyniku nie udało się osiągnąć bez wysiłku i zaangażowania wszystkich pracowników oraz konsekwentnie utrzymywanej dyscypliny kosztowej i optymalizacji wydatków. Wspólnie możemy cieszyć się z tego sukcesu i z pełnym przekonaniem tytułować się najbardziej efektywną kopalnią węgla kamiennego w Polsce.

Pozycja rynkowa spółki jest niezmiennie silna i stabilna. W 2019 r. osiągnęliśmy udział w rynku sprzedaży węgla energetycznego na poziomie 20,8% oraz udział w rynku sprzedaży węgla energetycznego do energetyki zawodowej na poziomie 26,8%.

Podobnie jak w poprzednim roku prezentujemy wynik finansowy LW Bogdanka SA, zestawiony z rezultatami w wymiarze społecznym, środowiskowym i zarządczym. W jasny i przejrzysty sposób staraliśmy się zobrazować skalę naszego zaangażowania, także w wymiarze finansowym, co pozwala jeszcze lepiej zrozumieć jak istotną rolę pełni Bogdanka w regionie Lubelszczyzny.

Artur Wasilewski
Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Ekonomiczno-Finansowych

Węgiel kamienny sprzedawany przez LW Bogdanka SA stosowany jest przede wszystkim do **produkcji energii elektrycznej** i ciepłej.

LW Bogdanka SA nie prognozuje znaczącej zmiany udziału węgla w produkcji energii elektrycznej do 2025 r. W 2030 roku, według projektu Polityki Energetycznej Polski do 2040 roku będzie on na poziomie 50-60%, przy równoczesnym zakładanym

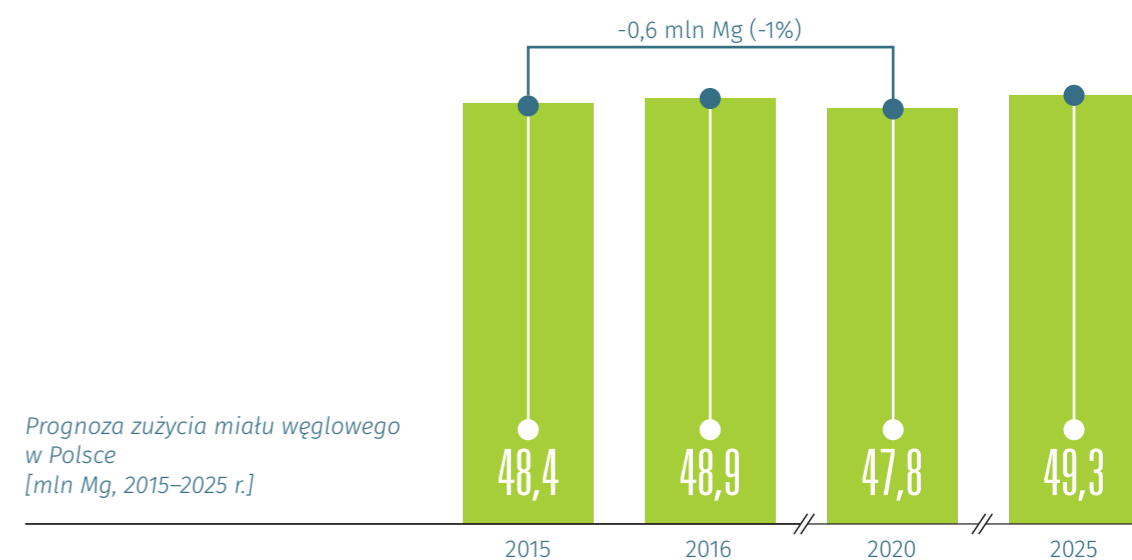
osiągnięciu także poniższych wskaźników:

- 21-23% OZE w finalnym zużyciu energii brutto w 2030 r.
- wdrożenie energetyki jądrowej w 2033 r.
- poprawa efektywności energetycznej o 23% do 2030 r. w stosunku do prognoz z 2007 r.
- ograniczenie emisji CO₂ o 30% do 2030 r. (w stosunku do 1990 r.)²⁹

4.1. SPRAWNY MODEL BIZNESOWY

W 2019 r. 99,3% w strukturze produkcji węgla w LW Bogdanka SA stanowiły miały. Spółka przewiduje, że zapotrzebowanie na miały węglowe będzie stabilne w perspektywie najbliższej dekady.

Z drugiej strony znaczący wzrost średniej sprawności źródeł konwencjonalnych wpływa na spadek zapotrzebowania na miały węglowe.

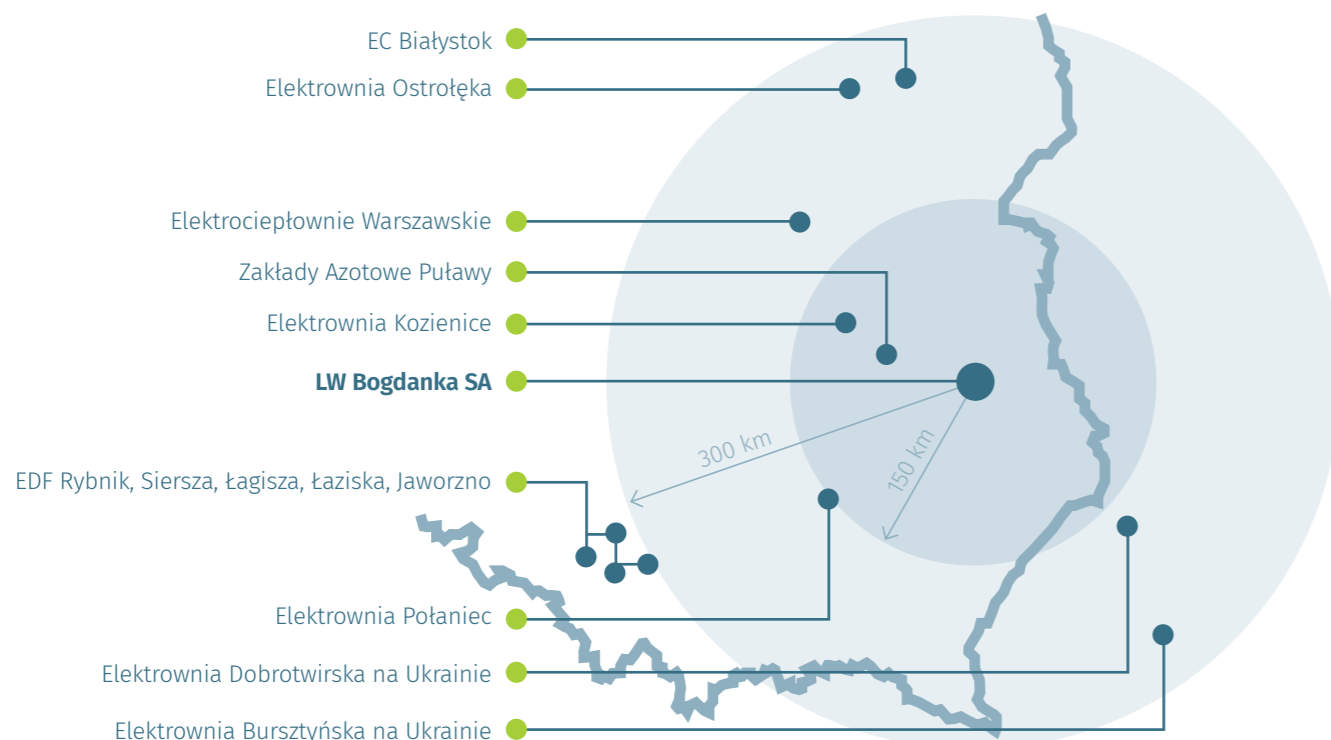


²⁹ Polityka Energetyczna Polski do 2040 roku, projekt, Ministerstwo Energii, 2019

GEOGRAFICZNA PRZEWAGA

Bogdanka SA ma korzystną rentę geograficzną względem dużych odbiorców miatów węglowych zlokalizowanych we wschodniej Polsce.

Zakłady zużywające miatły energetyczne w promieniu do 150 km i 300 km



OTOCZENIE RYNKOWE 2019



ZAPASY WĘGLA W POLSCE

- na koniec 2019 r. stan zapasów węgla energetycznego wynosił 4,6 mln ton (2,0 mln ton na koniec 2018 r.)



PRODUKCJA ENERGII ELEKTRYCZNEJ W POLSCE

Produkcja energii elektrycznej ogółem

- 158 767 GWh energii elektrycznej wyprodukowano w 2019 r., w porównaniu do 2018 r. oznacza to spadek o 6 447 GWh (-3,9%)

Produkcja energii elektrycznej z węgla

- głównym paliwem do produkcji energii elektrycznej był węgiel, z którego w 2019 r. wytworzono 119 692 GWh, taki poziom oznacza spadek o 11 755 GWh (-8,9%) w porównaniu do 2018 r.
- w 2019 r. węgiel stanowił źródło 75,4% całej produkcji energii elektrycznej w Polsce, jego udział w miksie paliwowym był niższy o 4,2% w porównaniu do 2018 r.

Produkcja energii elektrycznej z węgla kamiennego

- z węgla kamiennego wyprodukowano 78 190 GWh energii elektrycznej (spadek o 5,1% w porównaniu do 2018 r.)

Produkcja energii elektrycznej z węgla brunatnego

- z węgla brunatnego wyprodukowano 41 502 GWh (15,4% mniej w porównaniu do 2018 r.)

Produkcja energii elektrycznej z elektrowni wiatrowych

- w elektrowniach wiatrowych wyprodukowano 13 903 GWh, co w porównaniu do 2018 r. oznacza wzrost o 19,1%. Udział wiatru w produkcji energii elektrycznej wyniósł ok. 8,8%

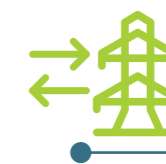
Produkcja energii elektrycznej z elektrowni gazowych

- produkcja energii elektrycznej przez elektrownie gazowe wyniosła 12 099 GWh i jest to wzrost o 26,2% w porównaniu do 2018 r. Wytwarzanie energii w elektrowniach gazowych osiągnęło największą dynamikę wzrostu



KRAJOWE ZUŻYCIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ

- 169 391 GWh energii elektrycznej zużyto w 2019 r., w porównaniu do 2018 r. oznacza to spadek o 1 541 GWh (-0,9%).



SALDO WYMIANY ZAGRANICZNEJ

- 10 624 GWh wyniosło saldo wymiany zagranicznej energii elektrycznej w 2019 r., w 2018 r. było to 5 718 GWh (+85,8%)



CENA WĘGLA NA RYNKU MIĘDZYNARODOWYM

- Średnia cena węgla CIF ARA³⁰ w 2019 r. wyniosła 60,8 USD/t spadek 33,7% r/r

- Średnia cena w 2019 r. w głównych portach na świecie (FOB Baltic Ports) wyniosła 57,0 USD/t, co oznacza spadek o 34,2% r/r (86,6 USD/t)

Zapasy węgla w portach ARA na koniec grudnia 2019 r. wyniosły 6,1–6,5 mln ton

³⁰ Indeks cen węgla CIF ARA futures wyznacza średni dzienny poziom cen węgla energetycznego w klasie 6 000 kcal/kg (ok. 25MJ/kg) <http://polski-wegiel.pl/indeksy-cen-węgla/>

MISJA I WIZJA, WARTOŚCI, STRATEGIA

LW Bogdanka SA dąży do osiągnięcia trwałego wzrostu w sposób zrównoważony, który umacnia jej przewagę konkurencyjną i zyskuje zaufanie wszystkich grup interesariuszy. Nadrzędnymi wartościami jakimi kieruje się Bogdanka są: **uczciwość, profesjonalizm i odpowiedzialność**. Wartości te pozwala-

ją skutecznie realizować wizję i misję spółki. Zapewniają jej harmonijny rozwój jako przedsiębiorstwa realizującego swoje cele ekonomiczne w zgodzie z oczekiwaniami społecznymi i wymogami środowiska oraz wysokimi standardami bezpieczeństwa pracy.

WIZJA

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

MISJA

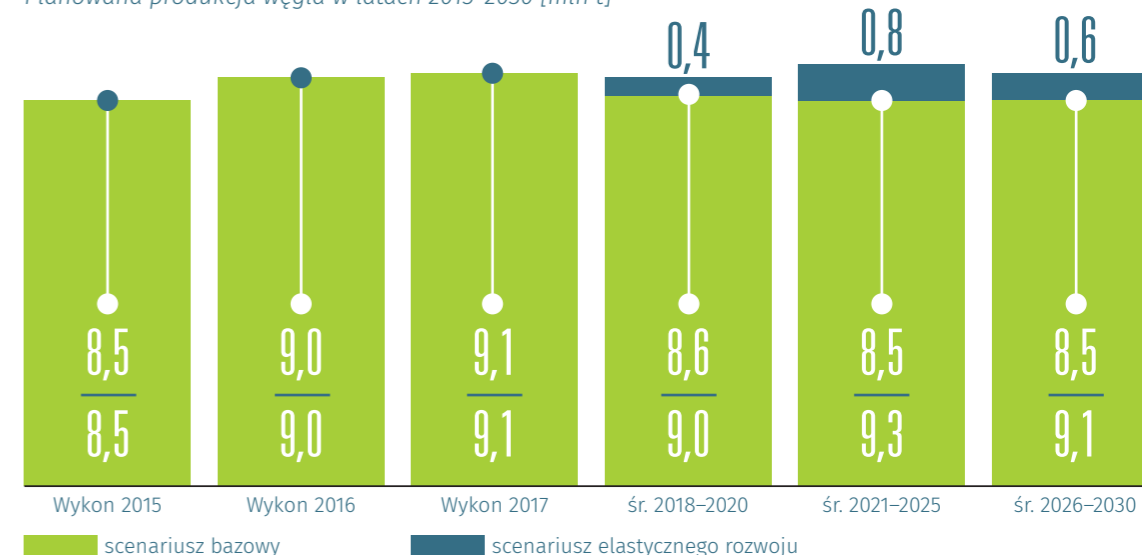
Bogdanka budując bezpieczeństwo energetyczne kraju, jest pewnym i wiarygodnym dostawcą węgla dla energetyki zawodowej, utrzymującym przewagę konkurencyjną i trwały wzrost wartości Spółki, doskonaląc się w zakresie standardów bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska i wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań.

Strategia LW Bogdanka SA Obszar Wydobywanie Grupy Enea do 2025 roku (perspektywa do 2030 roku) ogłoszona 9 lutego 2017 r. wpisuje się w strategię Grupy Enea z 2016 r. i 2019 r., której celem jest zbudowanie i rozwój innowacyjnej grupy surowcowo-energetycznej, mogącej z sukcesem sprostać wyzwaniom rynku.

Strategia LW Bogdanka SA określa 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

Planowana produkcja węgla w latach 2015–2030 [mln t]



Podstawowymi filarami strategii spółki do roku 2025 jest:

- aktywne wykorzystanie synergii w obszarze wydobywco-wytwórczym Kozienice-Bogdanka-Połaniec, jako kolejny etap procesu integracji w ramach Grupy Enea
- podwojenie zasobów operacyjnych w oparciu o złożę Ostrów i przedłużenie żywotności kopalni do ok. 50 lat; w perspektywie do 2030 r. kluczowa dla LW Bogdanka SA będzie budowa infrastruktury w Obszarze Górniczym Ludwin (złożę Ostrów), na którą wstępnie szacowane nakłady, które spółka planuje ponieść po 2025 r., wynosić będą ok. 1,2–1,3 mld zł w ujęciu realnym
- innowacje, które są ważnym elementem DNA Bogdanki m.in. kontynuacja programu Kopalnia Inteligentnych Rozwiązań, inicjatyw mających na celu bardziej efektywną gospodarkę skałą płonną, czy wykorzystanie wysokowydajnego kompleksu przodkowego
- realizacja planowanego wspólnie z Grupą Enea projektu technologii zgazowania węgla dla produkcji energii elektrycznej (IGCC)

4.2. INNOWACYJNE ROZWIĄZANIA I TECHNOLOGIE

W ramach prac nad strategią Grupy Enea, której LW Bogdanka jest częścią, wypracowano 60 inicjatyw strategicznych, z czego 10 opracowała kadra inżynieryjno-techniczna Bogdanki. Kluczowe z nich to:



BEZPIECZEŃSTWO

PROGRAM DALSZEGO ZWIĘKSZANIA BEZPIECZEŃSTWA PRACY

(więcej w rozdziale *Bezpieczna kopalnia* str. 64)

Bezpieczeństwo pracy jest niezmiennie od wielu lat jednym priorytetów LW Bogdanka SA. Również w obecnej perspektywie strategicznej bezpieczeństwo i zdrowie pracowników jest uznane za wartość nadrzędną. Spółka zwiększa poziom bezpieczeństwa pracy poprzez budowanie świadomości bezpieczeństwa wśród pracowników i wzmocnienie działań BHP.



OPTIMALIZACJA PRODUKCJI

UNIKATOWE ROZWIĄZANIA TECHNICZNO-ORGANIZACYJNE

LW Bogdanka SA realizuje wyróżniające się w branży przedsięwzięcie związane z eksploatacją ściany wydobywczej o rekordowym wybiegu 7 kilometrów. Wymusza to zastosowanie dedykowanych rozwiązań technicznych o niespotykanej wcześniej charakterystyce, włączając w to platformę IOT do predykcijnej konserwacji maszyn, czy też system transportu załogi przy użyciu przenośników taśmowych.

Spółka prowadzi działania zmierzające do adaptacji maszyn i urządzeń w sposób umożliwiający prowadzenie ścian o długościach do 400 metrów. W wyniku inicjatyw pracowniczych stale zwiększana jest efektywność prowadzenia robót związanych z prowadzeniem i likwidacją ścian. Sfinalizowano projekty takie jak:

- wdrożenie systemu podciągania przenośnika zgrzeblowego w ścianach strugowych podczas likwidacji
- zespół odkładni do ścian strugowych



INNOWACJE

KOPALNIA INTELIGENTNYCH ROZWIĄZAŃ

LW Bogdanka SA już dziś dysponuje unikalnymi w polskim górnictwie podziemnym rozwiązaniami jeśli chodzi o wspomaganie decyzji w procesie przygotowywania złoża do inwestycji, uwzględniającymi najnowsze rozwiązania techniczne stosowane w górnictwie światowym. Działania w tym zakresie obejmą dalszy rozwój systemu zarządzania gospodarką złoża oraz dalszą informatyzację i automatyzację ciągu produkcyjnego w spółce.



OCHRONA ŚRODOWISKA

EFEKTYWNA GOSPODARKA SKAŁĄ PŁONNĄ

(więcej w rozdziale *Kopalnia efektywna środowiskowo* na str. 44)

Inicjatywa dotycząca gospodarki skałą płoną ma na celu jeszcze lepsze sterowanie jakością urobku dzięki optymalizacji produkcji, począwszy od planowania, przez rozcięcie złoża i eksploatację, aż do likwidacji wyrobisk. Rozważane jest m.in. lokowanie skały płonnej pod ziemią oraz jej wykorzystanie w budownictwie drogowym.

Celem programu jest podniesienie jakości węgla surowego w wyniku ograniczenia ilości skały płonnej w urobku, minimalizacja zanieczyszczenia oraz zmniejszenie kosztów związanych z odpadami wydobywczymi, w tym powiększenie składowiska tych odpadów.



EFEKTYWNOŚĆ

NOWOCZESNY WYSOKOWYDAJNY KOMPLEKS PRZODKOWY

Projekt wysokowydajnego kompleksu przodkowego wpisuje się, w od lat funkcjonujące w LW Bogdanka SA, prace nad innowacyjnymi rozwiązaniami poprawiającymi efektywność operacyjną. Projekt ma na celu skrócenie czasu utrzymania wyrobiska chodnikowego, a także osiągnięcie ponadprzeciętnych postępów robót związanych z drążeniem wyrobisk korytarzowych.



DYWERSYFIKACJA PRZYCHODÓW

USŁUGI OPERATORSKIE LW BOGDANKA

LW Bogdanka zamierza wykorzystać swoje wysokie standardy techniczno-zarządcze i know-how do rozwoju nowej linii biznesowej – usług operatorskich zakładów wydobywczych, realizowanych na powierzonych aktywach. Usługi takie oferowane byłyby w całym regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

STUDIUM WYKONALNOŚCI BUDOWY INSTALACJI ZGAZOWANIA WĘGLA (IGCC)

Spółka zamierza, wspólnie z Grupą Enea, wykonać studium wykonalności budowy instalacji zgazowania węgla dla produkcji energii elektrycznej (IGCC) w LW Bogdanka. Ewentualna decyzja o realizacji inwestycji sprawi, że powstanie nowy rynek dla węgla kamiennego, co przyczyni się do zwiększenia niezależności energetycznej polskiej gospodarki.

MODEL TWORZENIA WARTOŚCI

**FINANSOWY**

- **399 963 tys. zł** – wydatki na inwestycje
- **1 799 441 tys. zł** – koszty produkcji LW Bogdanka SA
- **2 148 346 tys. zł** – koszty rodzajowe LW Bogdanka SA

**LUDZKI**

- **151,8 mln zł** – wydatki na BHP i ochronę zdrowia
- Zainstalowanie systemów zraszających, które eliminują zagrożenie wybuchem pyłu węglowego oraz ograniczają zapylenie powietrza w wyrobiskach kopalni
- **1 736 013,09 zł** – wydatki na szkolenia
- **95 239** – liczba godzin szkoleniowych

**SPOŁECZNY**

- **637,7 tys. zł** – kwota przekazanych darowizn
- **498,9 tys. zł** – kwota wydatków na działalność w ramach strategii CSR
- **43,5 tys. zł** – profilaktyka budowlana (zwrot kosztów zabezpieczeń nowo realizowanego budownictwa)
- **218** – liczba ugód o naprawienie szkód górniczych
- **485,3 tys. zł** – odszkodowanie za szkody w gruntach i uprawach rolnych
- **101 tys. zł** – naprawa uszkodzonych nawierzchni dróg asfaltowych

**INTELEKTUALNY**

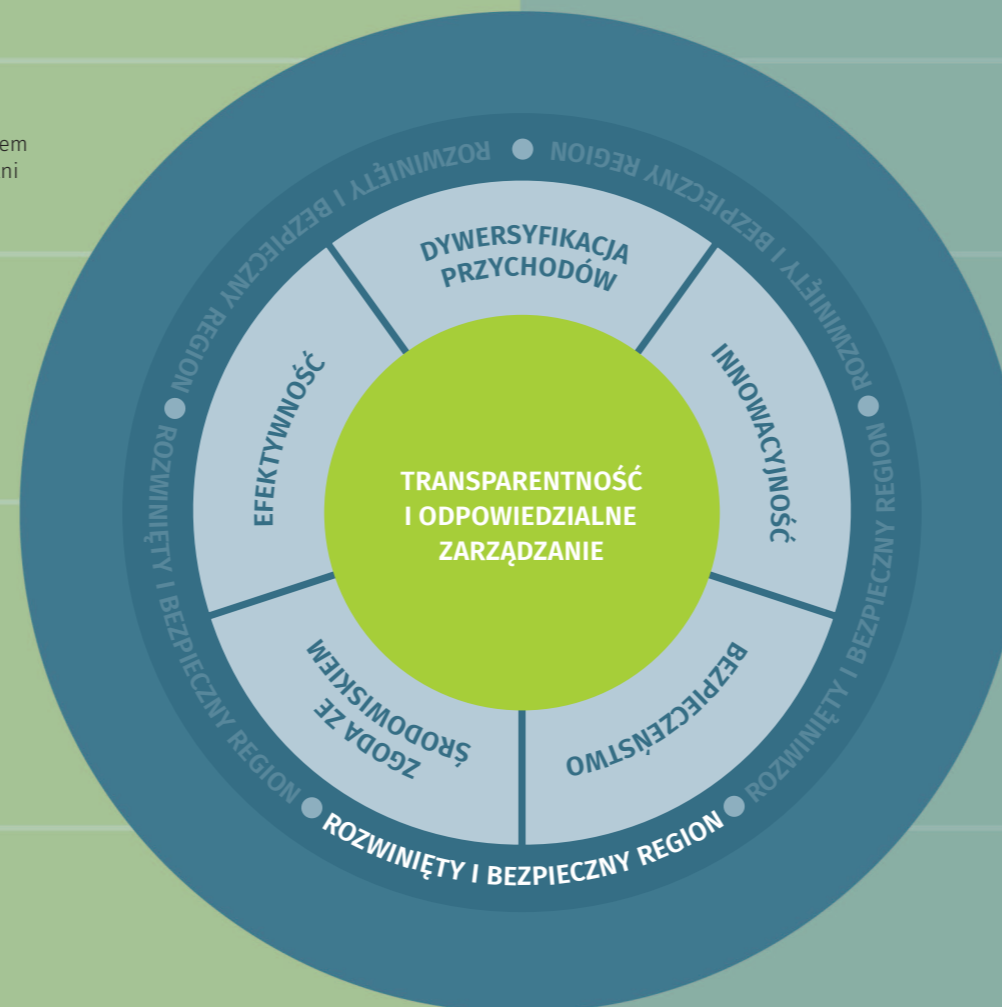
- **1 263 tys. zł** – wydatki na działalność badawczo-rozwojową

**PRODUKCYJNY (OPERACYJNY)**

- Infrastruktura podziemna i naziemna kopalni
- Maszyny i urządzenia
- Nowoczesna infrastruktura IT
- Własna bocznica kolejowa i tabor kolejowy
- Zintegrowany System Zarządzania funkcjonujący w LW Bogdanka SA

**NATURALNY**

- **2 393 644 zł** – łączna kwota przeznaczona na inwestycje w obszarze środowiska naturalnego
- **12,34 ha** terenów poddanych rekultywacji biologicznej

**FINANSOWY**

- **767 592 tys. zł** – EBITDA
- **308 746 tys. zł** – zysk netto
- **4 252 464 tys. zł** – suma bilansowa (stan na 31 grudnia 2019)
- **3 228 502 tys. zł** – kapitał własny
- **3 509 780 tys. zł** – aktywa trwałe

LUDZKI

- **Zero wypadków** śmiertelnych (pracownicy i podwykonawcy)
- Brak osób, które zmarły w wyniku choroby zawodowej, brak zidentyfikowanych przypadków chorób zawodowych (pylica płuc)
- **256 absolwentów** Akademii Liderów Górnictwa i Akademii SztYGara

SPOŁECZNY

- **51** – liczba beneficjentów funduszu darowizn LW Bogdanka SA
- Projekty zrealizowane w ramach strategii CSR, tj. programu Bogdanka Społecznie Zaangażowana:
 - **50** zgłoszonych inicjatyw
 - **30** zrealizowanych projektów
 - **25** lokalizacji, w tym 11 nowych
 - **90** wolontariuszy

INTELEKTUALNY

- Kopalnia Inteligentnych Rozwiązań
- Model Geomechaniczny prowadzony przez kadre techniczną LW Bogdanka SA
- Badania naprężeń pierwotnych w górotworze (realizowane we współpracy z GIG)
- Pomiary rzeczywistych ciśnień eksploatacyjnych metodą overcoring
- Współpraca na płaszczyźnie badawczo-naukowej: studium wykonalności budowy instalacji zgazowania węgla (IGCC)
- Projekt dofinansowany ze środków UE na zaprojektowanie i wykonanie systemu monitoringu górotworu opartego na technologii fotonicznej
- Projekt wdrożeniowy dla technologii wykorzystującej urządzenie typu FaceBolter
- Projekty badawcze dotyczące zagospodarowania odpadów wydobywczych

PRODUKCYJNY (OPERACYJNY)

- **9,5 mln ton** produkcji węgla
- **15,8%** – udział w rynku węgla kamiennego w Polsce

NATURALNY

- **3,432 mln m³** odzyskanej i wykorzystanej gospodarczo wody dołowej
- **3,062 mln ton** wykorzystanych gospodarczo odpadów górniczych

Kompleksowe, transparentne i odpowiedzialne podejście do zarządzania w LW Bogdanka SA stanowi trzon organizacji i wiąże się z całościowym spojrzeniem na jej wyniki. Model tworzenia wartości w spółce opiera się na analizie sześciu kapitałów: finansowego, produkcyjnego (operacyjnego), ludzkiego, intelektualnego, społecznego, naturalnego i ich skorelowaniu z celami strategicznymi spółki. Cele i kapitały przenikają się, a ich nieodłączną częścią jest stały dialog z interesariuszami – akcjonariuszami, klientami, pracownikami spółki oraz z lokalną społecznością.

KAPITAŁ FINANSOWY

Kapitał finansowy to pula środków, które spółka posiada, aby móc prowadzić działalność produkcyjną, usługową m.in. są to zobowiązania, kapitał własny, dotacje (granty), inwestycje.³¹

KAPITAŁ PRODUKCYJNY (OPERACYJNY)

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

KAPITAŁ INTELEKTUALNY

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

KAPITAŁ LUDZKI

Składają na niego kompetencje, umiejętności i doświadczenie pracowników, sposób zarządzania organizacją, w tym, podejście do zarządzania ryzykiem, wartości etyczne, wdrożona strategia organizacji.

KAPITAŁ SPOŁECZNY

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

KAPITAŁ NATURALNY

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

³¹ <https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-2-1.pdf>

STRATEGIA CSR

Działalność górnicza i jej specyfika sprawia, że większość decyzji biznesowych przekłada się na sprawy społeczne i środowiskowe niosąc ze sobą istotne implikacje. Odpowiedzialne zarządzanie oznacza więc uwzględnianie tych kwestii w procesie podejmowania decyzji biznesowych w spółce. Dlatego też Zintegrowany System Zarządzania w LW Bogdanka SA, w skład którego wchodzi System Zarządzania Środowiskowego i Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, Systemem Zarządzania Jakością, obejmuje również Strategię Społecznej Odpowiedzialności (Strategię CSR) LW Bogdanka SA.

Firma stale poszukuje rozwiązań i możliwości wdrażania inicjatyw z zakresu zrównoważonego rozwoju, które, zintegrowane z dotychczasowymi procesami, umocnią spółkę na pozycji branżowego lidera firm odpowiedzialnych społecznie.

Strategia CSR do 2030 r. uwzględnia realizację celów społecznych i ekologicznych we wszystkich ważnych procesach zachodzących w spółce:

- działalności produkcyjnej
- zarządzaniu BHP
- zarządzaniu zasobami ludzkimi
- marketingu i sponsoringu
- polityce finansowej i inwestycyjnej

CELE STRATEGII SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI NA LATA 2018-2021

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

LW Bogdanka SA aktywnie wspiera również realizację wybranych Celów Zrównoważonego Rozwoju, które określone zostały w **Agendzie 2030** i deklaruje spójność ważnych dokumentów strategicznych z ich założeniami.

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



CEL 1: ELIMINACJA UBÓSTWA

- LW Bogdanka SA jako jeden z największych pracodawców w regionie przyczynia się do eliminowania ubóstwa poprzez tworzenie stabilnych miejsc pracy dla ponad 5 000 osób.
- Firma oferuje wynagrodzenie, które jest znacznie wyższe od średniej kwoty zarobków na Lubelszczyźnie jak również szereg dodatkowych świadczeń finansowych np. czternastą pensję, nagrody jubileuszowe, świadczenia urlopowe czy dodatki dla dzieci.
- Poprzez działalność Fundacji Solidarni Górnicy LW Bogdanka SA wpływa na poprawę warunków życia i zdrowia pracowników oraz ich rodzin.



CEL 3: ZAPEWNIĆ WSZYSTKIM LUDZIOM W KAŻDYM WIEKU ZDROWE ŻYCIE ORAZ PROMOWAĆ DOBROBYT

- Z uwagi na specyfikę pracy w kopalni kwestia ochrony zdrowia jest szczególnie ważna dla spółki. Bogdanka zapewnia obecność odpowiednio przeszkolonych sanitariuszy i lekarza oraz regularnie szkoli pracowników z zasad udzielania pierwszej pomocy. Na terenie kopalni rozlokowane są defibrylatory AED oraz telekardiografy służące do samodzielnego zapisu pomiaru pracy serca.
- Dzięki zastosowaniu nowoczesnych technologii, które przyczyniają się do ograniczenia zapylenia w kopalni poprzez np. system zraszaczy oraz zapewnieniu pracownikom najwyższej jakości środków ochrony osobistej Bogdanka eliminuje liczbę zachorowań zawodowych wśród pracowników (pylica)
- Firma wspiera finansowo Powiatowy Szpital w Łęcznej - placówka dysponuje dziś jednym z najlepszych centrów leczenia oparzeń w Polsce.
- Organizowane są regularne akcje poboru krwi i rejestracji do banku dawców szpiku kostnego, a także programy profilaktyczne dla społeczności lokalnej i pracowników.



CEL 4: ZAPEWNIĆ WSZYSTKIM EDUKACJĘ WYSOKIEJ JAKOŚCI ORAZ PROMOWAĆ UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

- LW Bogdanka SA dzięki funduszom darowizn, inicjatywom sponsoringowym oraz ścisłej współpracy ze szkołami średnimi, zawodowymi i uczelniami technicznymi zapewnia zdolnej, ubogiej młodzieży dostęp do nauki i rozwoju
- Organizowane w Bogdancie programy stażowe, stypendia, praktyki zawodowe umożliwiają osobom zaczynającym karierę zawodową pozyskanie eksperckiej wiedzy i odpowiednich umiejętności, w tym technicznych i zawodowych
- Firma zapewnia rozwój pracownikom poprzez system szkoleń (m.in. Akademia Szttygara, Akademia Liderów Górnictwa) podnoszących ich kompetencje i umiejętności
- Spółka współpracuje z Uniwersytetem Trzeciego Wieku promując uczenie się przez całe życie



CEL 8: PROMOWAĆ STABILNY, ZRÓWNOWAŻONY I INKLUZYWNY WZROST GOSPODARCZY, PEŁNE I PRODUKTYWNE ZATRUDNIENIE ORAZ GODNĄ PRACĘ DLA WSZYSTKICH LUDZI

- Spółka jako jedna z największych firm na Lubelszczyźnie oferujących stabilne zatrudnienie i miejsca pracy dla tysięcy mieszkańców przyczynia się do rozwoju gospodarczego regionu, poprawy warunków życia nie tylko pracowników i ich rodzin, ale także lokalnej społeczności
- LW Bogdanka SA posiadająca szereg dostawców przyczynia się również do zwiększania przedsiębiorczości w regionie
- Zrównoważone podejście do osiągania celów biznesowych spółki jak również zastosowanie nowoczesnych rozwiązań technologicznych w kopalni minimalizuje negatywny wpływ na środowisko



CEL 12: ZAPEWNIĆ WZORCE ZRÓWNOWAŻONEJ KONSUMPCJI I PRODUKCJI

- Spółka podjęła działania mające na celu efektywniejsze zużycie energii, wody. By osiągnąć to założenie utworzono m.in. Stację Uzdatniania Wody. Strategicznym celem spółki jest, aby woda wykorzystywana w kopalni w jak największej części pochodziła ze Stacji Uzdatniania Wody.
- Zrównoważona produkcja to także wdrażanie rozwiązań z obszaru gospodarki 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 jakości życia.
- Do istotnych działań zaliczamy także stałe monitorowanie wpływu działalności Spółki na środowisko.



CEL 17: WZMOCNIĆ ŚRODKI WDRAŻANIA I OŻYWIĆ GLOBALNE PARTNERSTWO NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

- Budując wspólną wartość i angażując się w realizację celów na rzecz zrównoważonego rozwoju LW Bogdanka SA angażuje się i deklaruje jeszcze szersze zaangażowanie w partnerstwa międzysektorowe, zarówno z instytucjami i organizacjami międzynarodowymi, administracją rządową i podmiotami ogólnokrajowymi, jak i samorządem oraz organizacjami pozarządowymi z terenu województwa lubelskiego.

4.3. STABILNOŚĆ I SKUTECZNOŚĆ

Dla LW Bogdanka SA rok 2019 był okresem, w którym spółka wypracowała rekordowe wyniki:



**WYDOBYCIE 9,5 mln ton WĘGLA HANDLOWEGO
SPRZEDAŻ NA POZIOMIE 9,4 mln ton**

Wyższe wydobycie, w połączeniu ze wzrostem cen kontraktowych oraz poprawą uzysku (64,1% w 2019 r. wobec 60,5% rok wcześniej) przełożyło się na bardzo dobre wyniki finansowe spółki.



**PRZYCHODY WYNIOSŁY 2,2 mld zł (+22,8%)
EBITDA 767,6 mln zł (+63,6%)
ZYSK NETTO 308,7 mln zł (+473,9%).**

LW Bogdanka SA utrzymuje silną pozycję rynkową:

- udział w rynku sprzedaży węgla energetycznego na poziomie 20,8%
- udział w rynku sprzedaży węgla energetycznego do energetyki zawodowej na poziomie 26,8%

POLITYKA DYWIDENDOWA LW BOGDANKA SA

Spółka w perspektywie średnio i długoterminowej chce pozostać spółką dywidendową, a zamiarem Zarządu LW Bogdanka SA 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 w kształcie zatwierdzonym przez UE.

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 rekomendowanej przez Zarząd dywidendy będzie każdorazowo uzależniona od:

- aktualnej sytuacji rynkowej
- generowanych przepływów pieniężnych z działalności operacyjnej
- planowanych procesów inwestycyjnych
- prognozowanego poziomu zadłużenia spółki

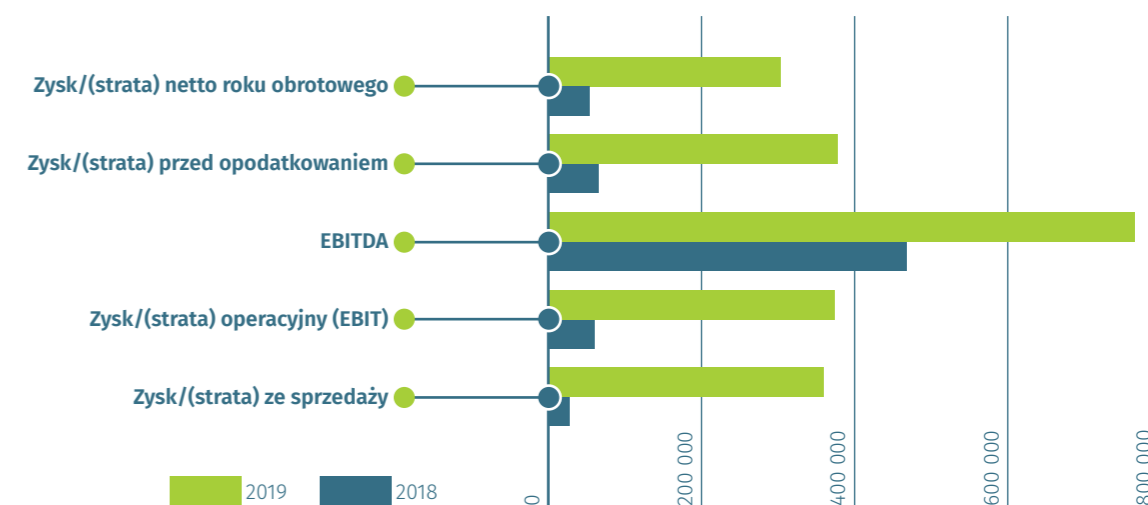
Sformułowana polityka wypłaty dywidendy będzie podlegać okresowej weryfikacji, a przyszłe dywidendy będą wypłacane zgodnie z decyzjami Walnego Zgromadzenia.

Tabela 18: Dywidenda wypłacona z zysku za lata 2017-2019

| | Rok wypłaty dywidendy | | |
|--|-----------------------|-------|-------|
| | 2017 | 2018 | 2019 |
| Jednostkowy zysk netto za rok poprzedni [mln zł] | 175,9 | 673,3 | 51,6 |
| Łączna dywidenda [mln zł] | 34 | - | 25,5 |
| Wartość dywidendy na akcję [zł] | 1 | - | 0,75 |
| Wartość zysku/straty na akcję [zł] | 5,2 | 19,8 | 1,5 |
| Stopa wypłaty dywidendy | 19,3% | - | 49,4% |
| Stopa dywidendy | 1,5% | - | 2,1% |

Tabela 19: Podstawowe wyniki finansowe GK LW Bogdanka

| [tys. zł] | 2018 | 2019 | Zmiana |
|--|----------------|----------------|-----------------|
| Przychody ze sprzedaży | 1 756 671 | 2 157 861 | 22,8% |
| Koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów, sprzedaży, administracyjne | 1 728 459 | 1 799 446 | 4,1% |
| Zysk/(strata) ze sprzedaży | 28 212 | 358 415 | 1 170,4% |
| Rentowność sprzedaży brutto | 1,6% | 16,6% | 15 p.p. |
| Pozostałe przychody | 34 621 | 5 267 | -84,8% |
| Pozostałe koszty | 1 118 | 1 212 | 8,4% |
| Zysk/(strata) operacyjny netto | 61 715 | 362 470 | 487,3% |
| Pozostałe zyski (straty) netto | 312 | 12 752 | 3 987,2% |
| Zysk/(strata) operacyjny (EBIT) | 62 027 | 375 222 | 504,9% |
| Rentowność EBIT | 3,5% | 17,4% | 13,9 p.p. |
| EBITDA | 469 191 | 767 592 | 63,6% |
| Rentowność EBITDA | 26,7% | 35,6% | 8,9 p.p. |
| Przychody finansowe | 14 542 | 14 733 | 1,3% |
| Koszty finansowe | 11 649 | 11 379 | -2,3% |
| Zysk/(strata) przed opodatkowaniem | 64 920 | 378 576 | 483,1% |
| Rentowność zysku przed opodatkowaniem | 3,7% | 17,5% | 13,8 p.p. |
| Podatek dochodowy | 11 124 | 69 830 | 527,7% |
| Zysk/(strata) netto | 53 796 | 308 746 | 473,9% |
| Rentowność netto | 3,1% | 14,3% | 11,2 p.p. |



5

SPÓŁKA ZARZĄDZANA TRANSPARENTNIE I ODPOWIEDZIALNIE



LW Bogdanka SA jako część Grupy Kapitałowej Enea tworzy obszar Wydobycie i jest ważnym ogniwem Strategii Rozwoju GK Enea w perspektywie do 2030 roku. Bogdanka zapewnia odpowiedni

wolumen węgla energetycznego dla elektrowni i elektrociepłowni należących do obszaru Wytwarzania GK Enea.

5.1. ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

Aby utrzymać silną i stabilną pozycję w branży, LW Bogdanka SA stale udoskonala sposób działania organizacji począwszy od odpowiedzialnego podejścia zarządczego opartego na budowaniu zaufania i trwałych relacji z pracownikami oraz tworzeniu bezpiecznych i stabilnych miejsc pracy, poprzez odpowiadanie na potrzeby i wymagania klientów oraz lokalnej społeczności zwłaszcza w kontekście ochrony środowiska i rozwoju Lubelszczyzny.

FORMA WŁASNOŚCI

[GRI 102-5]

LW Bogdanka SA jest spółką prywatną, której dominującym i strategicznym akcjonariuszem od 2015 r. jest Grupa Kapitałowa Enea posiadająca większościowy pakiet akcji sięgający 66%. Pozostałymi akcjonariuszami są głównie inwestorzy finansowi, tj. fundusze emerytalne i inwestycyjne.

Akcjonariat LW Bogdanka SA wg stanu na 25 marca 2020 r.



* Enea SA posiada 64,6% liczby głosów, Enea SA łącznie z podmiotem zależnym Enea Wytwarzanie posiada 66,0% liczby głosów

[GRI 102-18]

Zarząd LW Bogdanka SA jest odpowiedzialny za realizację strategii przedsiębiorstwa i zarządzanie jego majątkiem, reprezentuje spółkę na zewnątrz wobec osób trzecich oraz we wszystkich sprawach

sądowych i pozasądowych. Poszczególni członkowie zarządu kierują powierzonymi im obszarami działalności LW Bogdanka SA, a pracami zarządu kieruje Prezes Zarządu.

SKŁAD OSOBOWY ZARZĄDU LW BOGDANKA SA NA DZIEŃ PUBLIKACJI RAPORTU



Pełni funkcję od 21 marca 2018 r. Kieruje pracami zarządu, nadzoruje całokształt działalności GK LW Bogdanka, podlegają mu również obszary związane z innowacyjnością, relacjami inwestorskimi, audytem i kontrolą wewnętrzną.

Artur Wasil
Prezes Zarządu



Z LW Bogdanka SA związany od 2000 r. Obecną funkcję pełni od października 2018 r. Zarządza obszarami dot. finansów, controllingu, zakupów, płac i ubezpieczeń, ubezpieczeń oraz nadzoruje spółki zależne.

Artur Wasilewski
Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych



Z Lubelskim Węglem Bogdanka SA związany od 1985 r. Obecną funkcję pełni od 1 kwietnia 2016 r. Podlegają mu wszelkie kwestie pracownicze, tj. HR, BHP, współpraca ze związkami zawodowymi, relacje z otoczeniem, w tym CSR, etyka, obronność.

Adam Partyka
Zastępca Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych



Pełni funkcję od 15 października 2018 r. Zarządza obszarami związanymi ze strategią i rozwojem, sprzedażą, transportem kolejowym, inwestycjami. Sprawuje również nadzór nad procesem koncesji.

Dariusz Dumkiewicz
Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju

W dniu 18 stycznia 2019 roku rezygnację z funkcji Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Zakupów i Inwestycji, z dniem 31 stycznia 2019 złożył Pan Marcin Kapkowski.

Szczegółowe informacje na temat sylwetek prezesa zarządu oraz członków zarządu dostępne są na stronie korporacyjnej:
<https://www.lw.com.pl/pl,2,s15,zarząd.html>

SKŁAD OSOBOWY RADY NADZORCZEJ LW BOGDANKA SA NA DZIEŃ PUBLIKACJI RAPORTU

Izabela Antczak – Bogajczyk
Członek Rady Nadzorczej

Dariusz Batyra
Członek Rady Nadzorczej

Anna Chudek
Członek Rady Nadzorczej

Szymon Jankowski
Członek Rady Nadzorczej

Bartosz Rożnawski
Członek Rady Nadzorczej

Michał Stopyra
Członek Rady Nadzorczej

SKŁAD OSOBOWY RADY NADZORCZEJ LW BOGDANKA SA DO DNIA 29 LIPCA 2020 r.

Mirosław Kowalik
Przewodniczący Rady Nadzorczej

Ewa Nowaczyk
Członek Rady Nadzorczej

Izabela Antczak-Bogajczyk
Członek Rady Nadzorczej (od 25 lipca 2019)*

Mariusz Romańczuk
Członek Rady Nadzorczej

Kamil Patyra
Członek Rady Nadzorczej

Michał Stopyra
Członek Komitetu Audytu (niezależny)

Anna Spoz
Przewodnicząca Komitetu Audytu (niezależna)

Szymon Jankowski
Sekretarz Rady Nadzorczej najlepszych praktyk rynkowych

* w miejsce Pana Przemysława Krasadomskiego odwołanego przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie LW Bogdanka SA.

Szczegółowe informacje na temat sylwetek członków Rady Nadzorczej dostępne są na stronie korporacyjnej:
https://www.lw.com.pl/pl,2,s16,rada_nadzorcza.html

Zasady działania Rady Nadzorczej, w tym zasady zwoływania posiedzeń Rady, określa szczegółowo Regulamin Rady Nadzorczej, uchwalany przez Radę Nadzorczą. W swojej działalności Rada kieruje się zasadami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych SA w Warszawie. Rada może powoływać spośród jej członków komitety stałe lub doraźne. Stałym komitetem Rady jest Komitet Audytu.

SYSTEM ZARZĄDZANIA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania została wypracowana wspólnie z przedstawicielami pracowników i najwyższego kierownictwa LW Bogdanka SA. Każdy pracownik, klienci lub inne zainteresowane strony mogą się z nią zapoznać.

Zintegrowany System Zarządzania w LW Bogdanka SA obejmuje 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. Ostatni audyt recertyfikujący miał miejsce w maju 2018 r. i potwierdził, że system zarządzania w LW Bogdanka SA działa skutecznie, zapewnia realizację założonej polityki oraz zdolność do spełnienia wymagań, przepisów prawnych, regulacyjnych i zawartych umów.

Pełna treść Polityki Zintegrowanego Systemu Zarządzania znajduje się na stronie:

https://www.lw.com.pl/pl,2,s423,polityka_zsz.html

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

[GRI 102-11]

W LW Bogdanka SA funkcjonuje Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym (ERM) Grupy Enea³², którego celem jest zapewnienie skutecznej i efektywnej kontroli oraz identyfikacji i eliminowania potencjalnych ryzyk, zapewnienie bezpieczeństwa działalności kopalni oraz skuteczności podejmowanych decyzji nakierowanych na maksymalizację zysków przy dopuszczalnym poziomie ryzyka.

Podstawowe zasady, procedury i dokumenty, na których opiera się działanie systemu zarządzania ryzykiem:

- Polityka Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym w Grupie Enea
- Metodyka Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym w Grupie Enea – procedury ERM
- rejestr ryzyk GK LW Bogdanka
- mapa ryzyk GK LW Bogdanka
- lista ryzyk kluczowych i istotnych GK LW Bogdanka
- programy działań minimalizujących ryzyka kluczowe Jednostki Dominującej.

W systemie zarządzania ryzykiem uczestniczą Rada Nadzorcza, Zarząd, Komitet Audytu, kierownicy komórek organizacyjnych (właściciele ryzyka) oraz Dział Zarządzania Ryzykami.

System zarządzania ryzykiem podlega ocenie i ciągłej aktualizacji w oparciu o bieżące doświadczenia i wyniki, w celu jeszcze lepszego dopasowania do specyfiki i potrzeb spółki 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 działalności, w których znajdują się szczegółowe informacje na temat konsekwencji biznesowych potencjalnych regulacji związanych z ograniczeniem emisji gazów cieplarnianych, co ma wpływ na górnictwo węglowe.

³² 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

ZDEFINIOWANE RYZYKA LW BOGDANKA SA

Podstawowe ryzyka na jakie narażona jest spółka 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 związane ze specyfiką działalności w sektorze górniczym oraz możliwością wystąpienia nieprzewidywalnych zdarzeń
- Ryzyko prowadzenia restrykcyjnej polityki klimatycznej UE m.in. w zakresie emisji CO₂
- Ryzyko zagrożenia epidemicznego
- Ryzyko okresowego ograniczenia odbiorów przez kluczowych klientów



OPERACYJNE

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



PRAWNE FINANSOWE

- Ryzyko ubezpieczeniowe



OCHRONA ŚRODOWISKA

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



PRAWNE

- Ryzyko zmiany przepisów podatkowych
- Ryzyko podatku od nieruchomości w stosunku do wyrobisk górniczych LW Bogdanka SA
- Ryzyko zmiany prawa oraz jego interpretacji i stosowania
- Ryzyko naruszenia giełdowych obowiązków informacyjnych

Więcej informacji o zarządzaniu ryzykami w LW Bogdanka SA można znaleźć w „Skonsolidowanym raporcie rocznym Grupy Kapitałowej LW Bogdanka za 2019”, który dostępny jest na stronie korporacyjnej:

http://ri.lw.com.pl/szczegoly-raportu-PER?irr_id=2252

5.2. ETYKA I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

[GRI 102-16, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, aspekt: Przeciwdziałanie korupcji]

ETYKA JAKO ELEMENT KULTURY ORGANIZACYJNEJ

LW Bogdanka SA jest organizacją z rozbudowaną kulturą organizacyjną, efektywnym programem etycznym oraz jasnymi zasadami mającymi na celu przeciwdziałanie korupcji, które obowiązują wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko, jak również dostawców spółki.

Kodeks Etyki wdrożony został w LW Bogdanka SA w 2011 r. Od 2018 r. jest stosowany we wszystkich spółkach GK LW Bogdanka. Ponadto od 2015 r. w LW Bogdanka SA obowiązują także:

- Kodeks Postępowania dla Dostawców LW Bogdanka SA
- Wytyczne w zakresie wnoszenia i rozwiązywania skarg i zażaleń związanych z nieprzestrzeganiem zasad w obowiązującym w spółce Kodeksie Etyki

Przyjęty Kodeks Etyki wskazuje wartości i zasady etyczne, którymi należy kierować się w organizacji oraz w przystępny sposób przedstawia potencjalne sytuacje niepożądane. Poruszone są w nim kwestie związane z zakazem konkurencji, konfliktem interesów oraz przeciwdziałaniem łapownictwu i korupcji.

Każdy nowy pracownik zapoznaje się z Kodeksem Etyki LW Bogdanka SA podczas wstępnych szkoleń, otrzymuje egzemplarz kodeksu oraz wypełnia Raport o konflikcie interesów, który następnie trafia do Dyrektora Biura Zarządu. W budowaniu i utrzymaniu wysokiej kultury etycznej w organizacji pomaga również regularna komunikacja do pracowników na ten temat, realizowana w ramach dostępnych w firmie narzędzi komunikacji wewnętrznej: ekranów plazmowych, gazetki korporacyjnej „Bogdanka” oraz Intranetu.

Osobą odpowiedzialną za monitorowanie i zarządzanie kwestią przestrzegania Kodeksu Etyki, w tym przeciwdziałaniu korupcji jest **Rzecznik ds. Etyki (p. Bronisław Jaworski)**, który podlega bezpośrednio zarządowi spółki, tj. Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych. Rzecznik co miesiąc

raportuje o zaistniałych problemach i sposobie ich rozwiązania. Wspiera go dział Audytu i Kontroli Wewnętrznej. Rzecznik ds. Etyki jest powoływany przez zarząd, spośród załogi.

[GRI-102-17]

Pracownicy LW Bogdanka SA mają możliwość zgłoszenia sytuacji dotyczących potencjalnych nieprawidłowości lub zachowań nieetycznych wykorzystując dostępne narzędzia:

- bezpośredni kontakt z Rzecznikiem ds. Etyki
- telefonicznie
- mailowo na adres e-mail: etyka_lwb@lw.com.pl
- korzystając z anonimowych skrzynek korespondencyjnych, które są zlokalizowane na terenie trzech rejonów górniczych Bogdanka, Nadrybie, Stefanów.

[GRI 205-3]

W 2019 r. w GK LW Bogdanka nie odnotowano żadnych przypadków nadużyć.

[GRI 205-1]

W 2019 r. Dział Audytu i Kontroli Wewnętrznej w ramach zadań audytowych i kontrolnych analizował zagadnienia związane nadużyciami i korupcją w ramach poniższych procesów:

- proces rozliczania zadań wykonywanych przez firmy obce
- proces inwestycji budowy Stacji Uzdatniania Wody w Łęczyńskiej Energetyce sp. z o.o.
- proces usuwania szkód spowodowanych ruchem zakładu górniczego
- proces rozliczania merytorycznego zawartych umów
- procesu realizacji wybranych projektów w LWB
- w wyniku przeprowadzonych audytów i kontroli nie ujawniono żadnych incydentów korupcyjnych w raportowanym okresie.

Tabela 21: Liczba zgłoszonych spraw do Rzecznika ds. Etyki i ich zakres

| | |
|---|---|
| Całkowita liczba próśb o poradę | 10 |
| Liczba próśb w ramach poszczególnych kategorii | 10 - tylko kwestie dotyczące konfliktu interesów |
| Procent próśb, na które udzielono odpowiedzi w raportowanym okresie | 100% |
| Całkowita liczba zgłoszeń | 39 |
| Liczba zgłoszeń w ramach poszczególnych kategorii | 19 - komunikacja przełożony - podwładny; 4 - relacja pomiędzy pracownikami w brygadzie; 7 - równe traktowanie; 3 - organizacja pracy; 4 - używanie niecenzurowanego słownictwa; 2 - inne |
| Procent zgłoszeń, które w raportowanym okresie: | |
| Zostały rozwiązane | 100% |
| Zostały uznane za bezpodstawne | 0 |

[GRI 205-2]

100%

- członków organów zarządzających GK LW Bogdanka
- dostawców GK LW Bogdanka

zostało poinformowanych o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w raportowanym okresie

100%

- nowych pracowników GK LW Bogdanka uczestniczyło w szkoleniach z zakresu Kodeksu Etyki, w tym przeciwdziałania korupcji w raportowanym okresie.



Obowiązujący w naszej firmie Kodeks Etyki to nie tylko zbiór przepisów, które określają jak mamy postępować. Dzięki stale prowadzonemu dialogowi z pracownikami, ciągłej edukacji w zakresie etycznego postępowania mogę z całym przekonaniem stwierdzić, że zasady określone w Kodeksie są stosowane i mają realny wpływ na jakość komunikacji, wrażliwość, rzetelność, odpowiedzialność, uczciwość i kulturę pracy w całej Grupie LW Bogdanka. Wszyscy w organizacji – począwszy od zarządu spółki, przez pracowników biurowych na każdym szczeblu, a skończywszy na osobach pracujących pod ziemią - utożsamiamy się i postępujemy zgodnie z zasadami i wartościami etycznymi. Reagujemy na wszelkie nieetyczne zachowania czy też incydenty, mające znamiona, np. nadużyć, korupcji czy konfliktu interesów. Nasza kultura organizacyjna i środowisko pracy, które oparte jest o wartości etyczne takie jak uczciwość, otwartość, wzajemny szacunek, godność, sprawiają, że pracownicy Bogdanki są zaangażowani, utożsamiają się z firmą, działają zgodnie z jej misją oraz wartościami i chcą wiązać z kopalnią swoją przyszłość.

dr inż. Bronisław Jaworski
Rzecznik ds. Etyki

ETYKA

partnerstwo

i współpraca

odpowiedzialność

profesjonalizm

rozwój

6 O RAPORCIE



Tworzenie i publikacja raportu zawierającego informacje niefinansowe i finansowe jest na stałe wpisana w rytm działania LW Bogdanka SA od prawie dekady. Narzędzie to pozwala w sposób regularny, transparentny i rzetelny komunikować się przede wszystkim z zewnętrznymi interesariuszami firmy, tj. z akcjonariuszami, instytucjami i urzędami, lokalną społecznością, samorządem oraz mediami.

[GRI 102-54]

Niniejsza publikacja, to **siódmy raport** przygotowany przez GK LW Bogdanka w oparciu o **Standardy Global Reporting Initiative (GRI Standards) - opcja Core** wraz z wykorzystaniem suplementu branżowego dla branży górniczej i jednocześnie **szósty raport zintegrowany** opracowany wg wytycznych IIRC: **International Integrated Reporting Framework**.

[GRI 102-45]

Raport obejmuje całą Grupę Kapitałową LW Bogdanka, tj. jednostkę dominującą czyli spółkę LW Bogdanka SA oraz spółki zależne:

- Łęczyńską Energetykę Sp. z o.o.
- RG Bogdanka Sp. z o.o.
- EkoTrans Sp. z o.o.
- MR Bogdanka Sp. z o.o.

[GRI 102-50]

Raport obejmuje rok kalendarzowy 2019, tj. okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., wskazując jednocześnie - zgodnie z zasadami obowiązującymi w sprawozdawczości - zdarzenia istotne, które miały miejsce po dacie bilansowej³³, a przed przygotowaniem ostatecznej treści niniejszego raportu, tj. do dnia 30 czerwca 2020 r.

[GRI 102-49, GRI 102-51]

W raporcie za 2019 rok zaprezentowano najistotniejsze dane dotyczące działalności biznesowej. Szczególnej analizie poddaliśmy kwestię roli Bogdanki w regionie Lubelszczyzny. Równie duża uwaga została poświęcona kwestiom pracowniczym, środowiskowym i społecznym. Zaprezentowane zostały one w taki sposób, aby ułatwić ich porównywalność z poprzednimi latami oraz ich weryfikację. W porównaniu do raportu zintegrowanego za 2018 rok, który został opublikowany 25 lipca 2019 r., w niniejszej publikacji nie dokonano znaczących zmian dotyczących zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie.

[GRI 102-56]

Raport w części niefinansowej nie był poddawany dodatkowej zewnętrznej weryfikacji. Audytowi³⁴ poddano sprawozdanie finansowe, do którego niniejszy raport się odwołuje.

PROCES POWSTANIA RAPORTU

[GRI 102-46, GRI 102-47]

Zawartość dotychczasowych raportów zintegrowanych LW Bogdanka SA, jak i obecnego została zdefiniowana w oparciu o wyniki warsztatów z 2013 i 2018 r., które przeprowadzono podczas prac nad Strategią Społecznej Odpowiedzialności spółki na lata 2018-2021. Podczas pierwszego 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. Nowe, istotne obszary dla interesariuszy zdefiniowano w marcu 2018 r. podczas sesji dialogowych, przygotowanych i przeprowadzonych zgodnie ze standardem AA 1000SES, odwołując się do 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs).

Raport 2019 powstał w oparciu o proces angażowania interesariuszy z roku 2018. Jego wyniki zostały zweryfikowane i zaktualizowane przez zespół projektowy tak, aby dokument odnosił się do najważniejszych kwestii dla GK LW Bogdanka i jej interesariuszy w roku 2019.

Jako kluczowe tematy, które mają swoje odzwierciedlenie w treści raportu zidentyfikowano:

- Kwestie ekonomiczne:
 - Wpływ GK LW Bogdanka na rozwój społeczno-gospodarczy regionu
- Kwestie środowiskowe:
 - Wpływ na bioróżnorodność
 - Woda, ścieki i odpady
 - Energia i emisje
- Kwestie społeczne
 - Zatrudnienie
 - Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
 - Przeciwdziałanie korupcji

Z uwagi na kwestie środowiskowe raport zintegrowany 2019 został opublikowany wyłącznie w wersji elektronicznej.

[GRI 102-53]

Osobą kontaktową, we wszystkich kwestiach związanych z Raportem Zintegrowanym GK LW Bogdanka za rok 2019 jest:

Agata Koszarna
Kierownik Działu Społecznej Odpowiedzialności i Zrównoważonego Rozwoju
Lubelski Węgiel BOGDANKA S.A.
tel.: 81 462 56 58, akoszarna@lw.com.pl

³³ Po dniu bilansowym, zgodnie z posiadaną wiedzą nie zaszyły istotne zdarzenia, które mogłyby mieć wpływ na wynik finansowy Grupy na dzień 31 grudnia 2019 roku i nie zostały ujęte w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.

³⁴ Audytu dokonała firma PricewaterhouseCoopers Sp. z o.o.

[GRI 102-55]

Indeks GRI

| Nr wskaźnika | Nazwa wskaźnika | Strona w raporcie / dane |
|-------------------------------------|---|------------------------------|
| Profil organizacji | | |
| 102-1 | Nazwa organizacji | 3 |
| 102-2 | Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi | 6 |
| 102-3 | Lokalizacja siedziby głównej organizacji | Bogdanka 21-013 Puchaczów |
| 102-4 | Lokalizacja działalności operacyjnej | 3 |
| 102-5 | Forma własności i struktura prawna organizacji | 89 |
| 102-6 | Obsługiwane rynki | 3 |
| 102-7 | Skala działalności | 3, 10 |
| 102-8 | Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji | 16 |
| 102-9 | Opis łańcucha dostaw | 12 |
| 102-10 | Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości | brak |
| 102-11 | Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności | 92 |
| 102-12 | Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy | 31 |
| 102-13 | Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach | 33 |
| Strategia | | |
| 102-14 | Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla | 1 |
| 102-15 | Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk | 1 |
| Etyka i uczciwość | | |
| 102-16 | Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań | 94 |
| 102-17 | Mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji | 94 |
| Ład korporacyjny | | |
| 102-18 | Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy | 89 |
| Zaangażowanie interesariuszy | | |
| 102-40 | Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą | 29 |
| 102-41 | Pracownicy objęci umowami zbiorowymi | 23 |
| 102-42 | Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację | 28 |
| 102-43 | Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy | 29 |
| 102-44 | Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie | 30 |
| Praktyka raportowania | | |
| 102-45 | Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym | 97 |
| 102-46 | Proces definiowania treści raportu | 97 |
| 102-47 | Zidentyfikowane istotne tematy | 97 |

| | | |
|--|---|-------------|
| 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) | nie dotyczy |
| 102-49 | Znaczące zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie | 97 |
| 102-50 | Okres raportowania | 97 |
| 102-51 | Data publikacji ostatniego raportu | 97 |
| 102-52 | Cykl raportowania | roczny |
| 102-53 | Dane kontaktowe | 97 |
| 102-54 | Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive | 97 |
| 102-55 | Indeks GRI | 98 |
| 102-56 | Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu | 97 |
| Wpływ ekonomiczno-społeczny i obecność na rynku | | |
| 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 4 |
| 103-2 | Podejście do zarządzania i jego elementy | 38 |
| 103-3 | Ewaluacja podejścia do zarządzania | 38 |
| 202-1 | Wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej | 15 |
| 202-2 | Odsetek kadry najwyższego szczebla zatrudnionej spośród lokalnej społeczności | 15 |
| 203-2 | Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny | 4 |
| 413-2 | Operacje z obecnym bądź potencjalnym negatywnym wpływem na społeczność lokalną | 38 |
| Przeciwdziałanie korupcji | | |
| 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 94 |
| 103-2 | Podejście do zarządzania i jego elementy | 94 |
| 103-3 | Ewaluacja podejścia do zarządzania | 94 |
| 205-1 | Działania przeanalizowane pod kątem korupcji | 94 |
| 205-2 | Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym | 95 |
| 205-3 | Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie | 94 |
| Woda, ścieki i odpady | | |
| 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 47 |
| 103-2 | Podejście do zarządzania i jego elementy | 47 |
| 103-3 | Ewaluacja podejścia do zarządzania | 62 |
| 303-1 | Wykorzystanie wody jako współdzielonego surowca | 48 |
| 303-3 | Pobór wody | 48 |
| 306-1 | Wypływ wody według jakości oraz miejsca przeznaczenia | 49 |
| 306-2 | Odpady według typu i sposobu zagospodarowania | 50 |
| 306-3 | Istotne wycieki | 49 |
| MM3 | Całkowity wolumen skały płonnej, odpadów przerobczych i szlamów oraz ryzyko związane z nimi | 50 |

| Energia i emisje | | |
|------------------------------------|--|----------------------|
| 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 52 |
| 103-2 | Podejście do zarządzania i jego elementy | 52 |
| 103-3 | Ewaluacja podejścia do zarządzania | 62 |
| 302-1 | Zużycie energii w organizacji | 53 |
| 305-1 | Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1) | 52 |
| 305-2 | Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2) | 52 |
| 305-4 | Intensywność emisji gazów cieplarnianych | 53 |
| Bioróżnorodność | | |
| 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 54 |
| 103-2 | Podejście do zarządzania i jego elementy | 54 |
| 103-3 | Ewaluacja podejścia do zarządzania | 62 |
| 304-1 | Posiadane, wynajmowane, lub będące w zarządzaniu lokalizacje znajdujące się w sąsiedztwie obszarów chronionych lub obszarów o wysokiej wartości w zakresie bioróżnorodności, znajdujących się poza obszarami chronionymi | 54 |
| 304-2 | Istotny wpływ działań, produktów, usług na bioróżnorodność | 54 |
| 304-3 | Chronione lub przywrócone siedliska | 54 |
| 304-4 | Gatunki z czerwonej listy IUCN lub krajowej listy gatunków pod ochroną znajdujące się na obszarach działań firmy | 55 |
| MM1 | Ilość terenu (własnego lub najmowanego i zarządzanego dla celów produkcyjnych bądź wydobywczych) zniszczonego lub zrehabilitowanego | 55 |
| MM2 | Liczba i procent zakładów zidentyfikowanych jako wymagające planów zarządzania różnorodnością biologiczną zgodnie ze zdefiniowanymi kryteriami oraz liczba (procent) z tych zakładów, w których takie plany istnieją | brak takich zakładów |
| 307-1 | Niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach środowiskowych | 53 |
| Zatrudnienie i relacje pracownicze | | |
| 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 14 |
| 103-2 | Podejście do zarządzania i jego elementy | 14 |
| 103-3 | Ewaluacja podejścia do zarządzania | 14 |
| 401-1 | Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania, w tym: | 20 |
| 401-2 | Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym | 24 |
| 402-1 | Minimalny okres wyprzedzenia z jakim informuje się o zmianach operacyjnych | 14 |
| MM4 | Liczba strajków i zamknięć/ blokady zakładów trwających dłużej niż tydzień, w podziale na kraje | 0 |
| Zdrowie i bezpieczeństwo | | |
| 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 65 |
| 103-2 | Podejście do zarządzania i jego elementy | 65 |
| 103-3 | Ewaluacja podejścia do zarządzania | 65 |
| 403-1 | System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników | 66 |
| 403-2 | Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków | 66 |
| 403-3 | Jednostka odpowiedzialna za zarządzanie bezpieczeństwem pracy | 66 |

| 403-4 | Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy | 66 |
|---|--|----|
| 403-5 | Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy | 70 |
| 403-6 | Promocja zdrowia wśród pracowników | 70 |
| 403-7 | Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników | 67 |
| 403-8 | Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy | 66 |
| 403-9 | Wskaźnik urazów związanych z pracą | 68 |
| 403-10 | Wskaźnik chorób zawodowych | 72 |
| Rozwój i różnorodność, przeciwdziałanie dyskryminacji | | |
| 103-1 | Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń | 15 |
| 103-2 | Podejście do zarządzania i jego elementy | 15 |
| 103-3 | Ewaluacja podejścia do zarządzania | 15 |
| 404-1 | Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia | 22 |
| 404-2 | Programy rozwoju kompetencji zawodowych | 23 |
| 405-1 | Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności | 18 |
| 406-1 | Całkowita liczba przypadków dyskryminacji | 15 |



GRUPA KAPITAŁOWA
LUBELSKI WĘGIEL BOGDANKA