RAPORT ZINTEGROWANY 2017

GRUPA KAPITAŁOWA
LUBELSKI WĘGIEL BOGDANKA

SPIS TREŚCI

LIST PREZESA **04**

MODEL DZIAŁANIA I SKALA DZIAŁALNOŚCI **07**
- Model działania a łańcuch dostaw 09
- Strategia rozwoju na najbliższe lata 10

ZINTEGROWANY MODEL BUDOWANIA WARTOŚCI **11**

KAPITAŁ FINANSOWY **16**
- Struktura własności kapitału 17
- Polityka dywidendowa 21
- Ład zarządczy 21
- Władze LW Bogdanka SA 22
  - Zarząd 22
  - Rada Nadzorcza 25
- Kontrola wewnętrzna i zarządzanie ryzykiem przy sporządzaniu sprawozdań finansowych 27
- Wybrane wyniki finansowe 28
  - Przychody, koszty i wyniki Grupy - wyniki z uwzględnieniem odwrócenia odpisu oraz rozwiązania rezerwy 28
  - Przychody, koszty i wyniki Grupy - wyniki oczyszczone 30
  - Bilans 31
  - Przepływy pieniężne 32

KAPITAŁ PRODUKCYJNY (OPERACYJNY) **33**
- Efektywny model biznesowy 34
- Infrastruktura i inwestycje 36
- Zintegrowany System Zarządzania 37
- Zarządzanie a społeczna odpowiedzialność biznesu 38
- Rozliczenie realizacji celów strategii za rok 2017 38
- System zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym 42

KAPITAŁ LUDZKI **44**
- Miejsce pracy 45
- Zatrudnienie w LW Bogdanka SA i GK LW Bogdanka 46
- Różnorodność, antydyskryminacja i prawa człowieka w Bogdance 53
- Dialog społeczny jako element kultury zarządzania 56
- Przede wszystkim bezpieczeństwo 61
  - Zarządzanie BHP 61
  - Nakłady na BHP 61
  - Wypadkowość 62
  - Podwykonawcy 66
  - Prewencja i rola technologii 66
- Kodeks Etyki 67
  - Etyka jako element kultury organizacyjnej 67

KAPITAŁ INTELEKTUALNY **69**
- Innowacje technologiczne 70
- Współpraca ze światem nauki 72
- Inicjatywy branżowe 72

KAPITAŁ SPOŁECZNY **73**
- Efektywność w relacjach z interesariuszami 74
- Realizacja 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ 76
- Charakter wpływu społecznego 78
  - Wpływ ekonomiczny kopalni 78
  - Zaangażowanie w życie społeczne 79
  - Działalność charytatywna i filantropia 81
  - Szkody górnicze 82

KAPITAŁ NATURALNY **84**
- Zarządzanie środowiskowe 86
  - Biosfera 87
  - Gospodarka wodna 89
  - Gospodarka odpadami nastawiona na efektywność 90
  - Pozostałe odpady 91
  - Zużycie materiałów i surowców 92
  - Energia i emisje 93
  - Zgodność z prawem i opłaty środowiskowe 93

O RAPORCIE **94**

PODSTAWOWE WYNIKI **97**
- Sprawozdanie finansowe GK LW Bogdanka 98
  - Skonsolidowane sprawozdanie z sytuacji finansowej (bilans) 98
  - Skonsolidowane sprawozdanie z wyniku 100
  - Skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów 101
  - Skonsolidowane sprawozdanie ze zmian w kapitale własnym 102
  - Skonsolidowane sprawozdanie z przepływów pieniężnych 103
- Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi 104

WSKAŹNIKI GRI **115**

ZASTRZEŻENIA PRAWNE **124**

LIST PREZESA

Szanowni Państwo,

[GRI 102-14] Mam przyjemność przekazać Państwu kolejny raport zintegrowany GK LW Bogdanka, będący analizą osiągniętych przez Grupę wyników, oraz podsumowaniem i oceną wpływu w wymiarze finansowym, środowiskowym czy społecznym.

Ostatnimi laty branża wydobywcza, w której funkcjonuje Grupa, przekształca się dynamicznie, generując zmiany w skali globalnej i lokalnej. Pojawiają się przed nami wyzwania środowiskowe i społeczne, które wymagają nieustannego poszukiwania oraz wdrażania rozwiązań z zakresu zrównoważonego rozwoju. Nasze podejście do odpowiedzialnego biznesu obrazuje zintegrowany model wartości, który opisujemy w niniejszej publikacji – analogicznie do zeszłego roku - za pomocą sześciu kapitałów: finansowego, produkcyjnego, ludzkiego, intelektualnego, społecznego i naturalnego, wskazując przy każdym z nich kluczowe ryzyka oraz wydatkowane kwoty. Z pewnością mogę stwierdzić, że w 2017 r. charakter wpływu na otoczenie, tak, jak sama działalność kopalni, nie zmienił się zasadniczo, co za tym idzie obrane priorytety oraz ryzyka pozostają niezmienione. Zmienia się jednak, a nawet intensyfikuje, nasze podejście do tematu zrównoważonego rozwoju, które sukcesywnie wdrażamy i integrujemy ze wszystkimi procesami zachodzącymi w Spółce.

W reprezentowanym przez nas sektorze efekty podejmowanych decyzji i inwestycji widoczne są dopiero po dłuższym czasie – dwóch, pięciu latach, a nawet później. Stąd efektywne i nowoczesne górnictwo wymaga myślenia perspektywicznego - wymaga umiejętnie i odpowiedzialnie skonstruowanej strategii długookresowej, takiej jak opublikowana w 2017 r., Strategia LW Bogdanka SA Obszar Wydobycie Grupy Enea do roku 2025 z perspektywą do roku 2030, definiującej podstawowe założenia oraz określającej sposób realizacji wspomnianych wyzwań. Dokument ten, w przyjętym do realizacji scenariuszu, zakłada średnioroczną produkcję na poziomie 9,2 mln ton, przy utrzymaniu nakładów inwestycyjnych realizowanych w latach 2016-2025 na poziomie 4 mld zł łącznie. Wypełnienie założeń Strategii równoznaczne będzie z przedłużeniem funkcjonowania kopalni o 50 lat, zatem zapewnieniem dostępności złóż i miejsc pracy na kolejne dziesięciolecia. To jedno z najważniejszych zobowiązań spoczywających na Zarządzie LW Bogdanka SA.

W zakresie działalności biznesowej będziemy dążyć do zachowania pozycji lidera efektywności, szanującego nieodnawialne zasoby naturalne, którymi dysponujemy. Jako kopalnia inteligentnych rozwiązań stawiamy na innowacyjność i dalej będziemy inwestować w narzędzia i systemy wspierające pracę zakładu górniczego. Wzmacniając powyższy przekaz warto podać konkretne kwoty – w samym 2017 r. na inwestycje i rozwój wydaliśmy 373,4 mln zł.

Kluczowym krokiem w realizacji zawartych w Strategii planów dotyczących bazy zasobów było otrzymanie w grudniu 2017 r. koncesji na wydobycie węgla ze złoża Ostrów, którego zasoby wynoszą ok. 172 mln ton. Planujemy dwuetapową eksploatację: w pierwszym wykorzystamy istniejącą infrastrukturę podziemną, w drugim, po 2025 r., zakładamy pionowe udostępnienie złoża i dalszą eksploatację, aż do granic obszaru koncesyjnego. Pierwsza ściana uruchomiona zostanie ok. 2020 r. Szacujemy, że docelowy poziom wydobycia osiągniemy w 2032 r. Spójna ze strategią biznesową polityka kadrowa, określona w przyjętej także w zeszłym roku strategii rozwoju kadr, zakłada zacieśnienie współpracy ze szkołami średnimi o profilu techniczno-górniczym oraz najważniejszymi ośrodkami naukowymi w Polsce, co umożliwi pozyskiwanie dla Grupy najlepszych absolwentów.

W niniejszym raporcie słowo bezpieczeństwo odmieniamy przez wszystkie przypadki. Mówimy bowiem o dwóch priorytetach: bezpieczeństwie osób pracujących w kopalni oraz bezpieczeństwie otoczenia przyrodniczego. Tutaj również zacznę od konkretnych danych: wydatki na ochronę środowiska w 2017r. wyniosły ok. 37 mln zł. Nacisk położono na efektywności: energetycznej, zużycia wody czy materiałów. Rozbudowano Stację Uzdatniania Wody (SUW) – jedną z ważniejszych inwestycji prośrodowiskowych o wartości 3,3 mln zł., która w przyszłości ma zapewnić 100% gospodarczego wykorzystania wód kopalnianych i deszczowych. W przypadku tego projektu mówimy o wdrażanej w Bogdance koncepcji gospodarki o obiegu zamkniętym.

Kolejny aspekt to bezpieczeństwo ludzi pracujących w Kopalni. O roli, jaką przykładamy do zapewnienia najwyższych standardów BHP, najlepiej świadczyć może skala wydatków na ten cel – w ostatnim roku było to 123,5 mln zł. Warto tu wspomnieć o wdrożonym Planie poprawy bezpieczeństwa pracy, uwzględniającym szeroko zakrojoną profilaktykę, propagowanie proaktywnych postaw w obszarze bezpieczeństwa, a nawet Program „Pracujmy Bezpieczniej", oparty na filozofii Kaizen, pozwalający czerpać z wiedzy i doświadczenia pracowników na wszystkich stanowiskach.

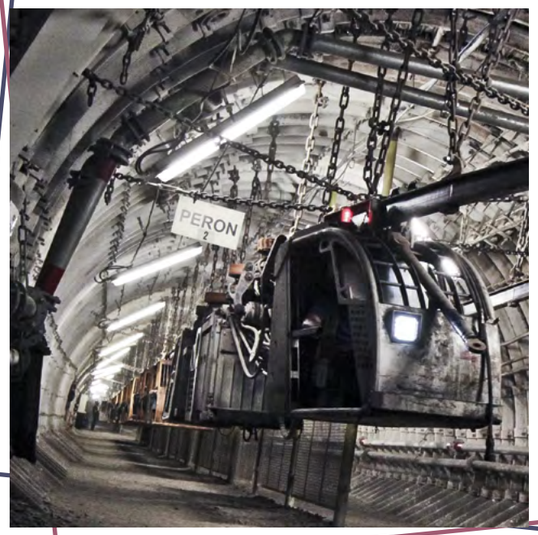
O tym, jak ważne dla interesariuszy jest wypełnienie przez Spółkę strategicznych zobowiązań i rozumienie istotności wpływu kopalni na finansowe i niefinansowe aspekty funkcjonowania naszego regionu usłyszeliśmy podczas sesji dialogowych, zrealizowanych w marcu 2018 r. Rozmawialiśmy wówczas z grupą ponad stu interesariuszy, zapewniając przestrzeń do swobodnego zgłaszania uwag czy propozycji dotyczących funkcjonowania Spółki na rynku, w społeczności i ekosystemie. Wynik tych spotkań opisujemy w niniejszym raporcie – można go jednakże sprowadzić do prostego zdania: Przyszłość kopalni kształtuje przyszłość całego regionu, a w szczególności Łęcznej i gmin sąsiadujących. Nie tylko dlatego, że rokrocznie zasilamy kasy samorządowe podatkami i różnorodnymi opłatami środowiskowymi i koncesyjnymi. Zamożność gmin generowana jest dzięki pracownikom, którzy konsumują swoje – przewyższające średnią wojewódzką – pensje w miejscu, w którym żyją. Same wydatki na wynagrodzenia dla osób zatrudnionych w LW Bogdanka SA w 2017 r. to kwota 407,02 mln zł. Do budżetu centralnego z naszej działalności trafiło ok. 28,89 mln zł za sam podatek dochodowy (CIT).

Samodoskonalenie organizacji dotyczy także samego raportowania. Niniejszy raport jest dla nas szczególny, bowiem po raz pierwszy w całości przygotował go Zespół składający się wyłącznie z pracowników Spółki. Z każdym kolejnym raportem zintegrowanym gromadzimy coraz większe doświadczenie, ale także powiększa się katalog istotnych tematów, o których w naszym przekonaniu należy mówić. Dzięki publikacjom takim jak ta możemy z całą pewnością stwierdzić, że Spółka prowadzi swój biznes w sposób transparentny, podejmując dialog ze wszystkimi grupami Interesariuszy – oni bowiem w tym roku wskazali, które aspekty społecznego i ekonomicznego zaangażowania Spółki są dla nich ważne. Zgodnie z najnowszymi standardami nasz raport zintegrowany za 2017 r. przygotowany został w oparciu o GRI Standards, z uwzględnieniem wytycznych IIRC.

Z wyrazami Szacunku,

Artur Wasil
Prezes Zarządu LW Bogdanka SA

O BOGDANCE



MODEL DZIAŁANIA I SKALA DZIAŁANOŚCI

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

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

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

- Pole Bogdanka
- Pole Nadrybie
- Pole Stefanów

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

W tworzonej przez LW Bogdanka SA grupie kapitałowej (często w dalszej części Raportu zwanej Grupą [1]) znajduje się „Łęczyńska Energetyka" sp. z o.o. (LW Bogdanka posiada 88,697% udziałów) oraz trzy spółki-córki utworzone w latach 2013-2014. Te ostatnie przejęły pewne funkcje realizowane pierwotnie przez kopalnię i są w 100% własnością LW Bogdanka SA.

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

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

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

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

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

[G4I-102-2]	2016		2017		Q4 2016		Q4 2017	
PRZYCHODY WG KATEGORII PRODUKTU (TYS. ZŁ)								
Sprzedaż węgla	1 724 416	96,5%	1 725 221	96,9%	451 759	95,7%	457 198	96,6%
Pozostała działalność	50 180	2,8%	41 807	2,4%	17 507	3,7%	12 456	2,6%
Sprzedaż towarów i materiałów	11 669	0,7%	13 293	0,7%	2 612	0,6%	3 535	0,8%
Razem przychody ze sprzedaży	1 786 265	100,0%	1 780 321	100,0%	471 878	100,0%	473 189	100,0%
PRZYCHODY WG RYNKU DOCELOWEGO (TYS. ZŁ)								
Sprzedaż krajowa	1 775 040	98,3%	1 754 757	98,6%	443 563	94,0%	472 606	99,9%
Sprzedaż zagraniczna	31 225	1,7%	25 564	1,4%	28 315	6,0%	583	0,1%
Razem przychody ze sprzedaży	1 786 265	100,0%	1 780 321	100,0%	471 878	100,0%	473 189	100,0%

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

[GRI 102-7] W IV kwartale 2017 r. produkcja węgla handlowego w Spółce spadła w stosunku do analogicznego okresu 2016 r. o 0,8% i wyniosła 2.338 tys. ton. Zaś w całym 2017 r. produkcja węgla handlowego wyniosła 9.050 tys. ton, tj. o 0,1% więcej niż w analogicznym okresie 2016 r.

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

Na koniec 2017 r. stan zapasów węgla wyniósł 24 tys. t, co oznacza spadek o 101 tys. t w stosunku do stanu na koniec 2016 r. Prezentowany na koniec 2017 r. poziom zapasu węgla odpowiada w przybliżeniu jednodniowej produkcji węgla handlowego (na podstawie średniej 12-miesięcznej dobowej produkcji).

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

Ponad 90% sprzedaży węgla została w 2017 r. zrealizowana na rzecz kilku kluczowych klientów, tj. na rzecz spółek:

- Enea Wytwarzanie Sp. z o.o.
- Enea Elektrownia Połaniec SA
- ENERGA Elektrownie Ostrołęka SA
- PGNiG Termika SA
- Grupa Azoty Zakłady Azotowe Puławy SA
- PGE Paliwa Sp. z o.o.

Rok wcześniej, tj. w 2016 r. udział ww. odbiorców w przychodach ze sprzedaży węgla był zbliżony.

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

- Enea Wytwarzanie sp. z o.o. – Grupa Enea SA – ok. 56% udziału w przychodach
- Enea Elektrownia Połaniec SA – Grupa Enea - ok. 22% udziału w przychodach.

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

Na pozostałe przychody składały się przede wszystkim:

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

Grupa koncentruje swoją działalność przede wszystkim na terenie Polski. W IV kwartale 2017 roku, jak i w całym 2017 r. eksport produktów i towarów dotyczył przede wszystkim sprzedaży węgla na Ukrainę. W 2017 r. udział eksportu w całkowitych przychodach ze sprzedaży wyniósł 1,4% (25.564 tys. zł) wobec 1,7% w 2016 r. (31.225 tys. zł).

[GRI 102-2]	2016	2017	ZMIANA 2017 /2016	Q4 2016	Q4 2017	ZMIANA Q4 2017/ Q4 2016
PRODUKCJA I SPRZEDAŻ (TYS. TON)						
Produkcja węgla handlowego	9 038	9 050	0,1%	2 356	2 338	- 0,8%
Sprzedaż węgla handlowego	9 141	9 151	0,1%	2 402	2 453	2,1%
STRUKTURA PRODUKCJI WĘGLA HANDLOWEGO						
Miał	98,5%	97,8%	- 0,7%	97,9%	97,5%	-0,4%
Orzech	0,8%	0,9%	12,5%	1,3%	1,1%	15,4%
Groszek	0,7%	1,3%	85,7%	0,8%	1,4%	75,0%
Ogółem	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	

MODEL DZIAŁANIA A ŁAŃCUCH DOSTAW

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

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

Należy też wspomnieć, że część przedsiębiorstw, które wykonują prace na rzecz GK LW Bogdanka, realizuje je na terenie zakładu - w tym także pod ziemią, czego konsekwencją jest poszerzenie odpowiedzialności społecznej, związane choćby ze sferą BHP, na osoby pracujące na terenie kopalni, ale niebędące jej pracownikami. Przechodzą one szkolenia z tego zakresu, a obok tego standardy ich pracy podlegają ciągłemu monitoringowi i kontroli.

[GRI 102-8] Poza wspomnianymi pracami, podmiotom zewnętrznym zlecane są też inne zadania, realizowane typowo w modelu outsourcingu (np. usługi transportowe, ochrony, sprzątania). W związku z realizacją wszelkiego rodzaju prac, każdego dnia na terenie zakładu, obok pracowników własnych, pracuje kilkuset - a nieraz nawet ponad tysiąc - pracowników przedsiębiorstw zewnętrznych.
Wraz z włączeniem GK LW Bogdanka SA do Grupy Enea, na łańcuch dostaw można spojrzeć z innej, szerszej perspektywy. Enea może pochwalić się w pełni zintegrowanym łańcuchem wartości. Ma to konsekwencje ekonomiczne, związane chociażby ze stabilnością i bezpieczeństwem dostaw, a także odpornością na wahania cenowe surowców. Daje też szanse na uzyskiwanie efektów synergicznych (np. umowa na zakup energii elektrycznej z Enea SA, zabezpieczenie zbytu na węgiel po przejęciu przez Enea, elektrowni zlokalizowanej w niedalekim od Bogdanki Połańcu). Tak silnie zintegrowany pionowo model biznesowy, z punktu widzenia zarządzania odpowiedzialnością, pozwala na właściwie pełną kontrolę nad wpływem społecznym i środowiskowym, który towarzyszy tworzeniu wartości ekonomicznej. Możliwość bezpośredniej kontroli na każdym etapie jej tworzenia - poczynając od wpływu wydobycia węgla na lokalne otoczenie społeczne i przyrodnicze, na etyce reklamy, towarzyszącej sprzedaży energii elektrycznej kończąc – daje całej Grupie Enea unikalną szansę na budowanie odpowiedzialnej wartości dodanej.

STRATEGIA ROZWOJU NA NAJBLIŻSZE LATA

W dniu 9 lutego 2017 r. ogłoszona została Strategia rozwoju LW Bogdanka SA Obszar Wydobycie Grupy Enea do 2025 roku (perspektywa do 2030 roku).

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

W ramach prac nad Strategią określone zostały dwa scenariusze rozwoju:

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

MISJA

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

WIZJA

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

Przy czym, mając na uwadze aktualną i przewidywaną sytuację rynkową, zarząd zamierza realizować scenariusz elastycznego rozwoju. Jednocześnie skoncentruje się na:

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

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

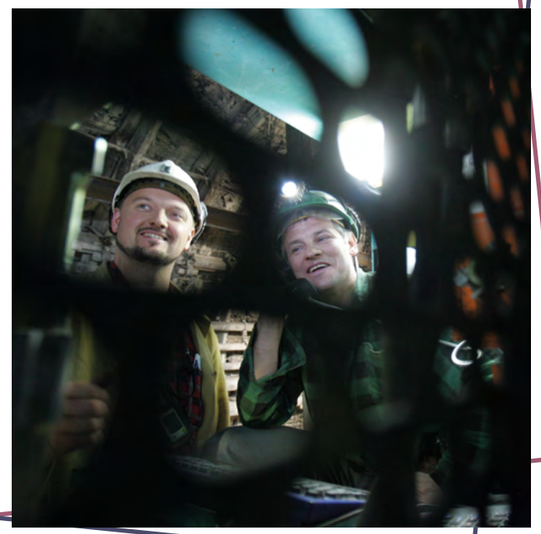
Jednocześnie, w nowoprzyjętej Strategii rozwoju podkreśla się prowadzenie działalności biznesowej w zgodzie z założeniami obowiązującej Strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), obejmującej zapewnienie najwyższego poziomu bezpieczeństwa w miejscu pracy, efektywność środowiskową, ochronę lokalnej bioróżnorodności, stymulację rozwoju i zagwarantowanie bezpieczeństwa społeczności lokalnej, a także efektywne zarządzanie relacjami z wszystkimi grupami Interesariuszy, oparte na zasadach zrównoważonego rozwoju. Dotychczas obowiązująca Strategia CSR przyjęta została na okres 2014-2017, tym samym rok 2017 był ostatnim okresem jej obowiązywania. Niemniej, nowy dokument regulujący cele z obszaru społecznej odpowiedzialności nie przewiduje zmiany zasadniczych jej kierunków, które są wyznaczane i determinowane przez kluczowe obszary odpowiedzialności, wynikające z prowadzonej działalności górniczej. Zdefiniowane na nowo zostały natomiast cele na kolejne lata. Dokument Strategia społecznej odpowiedzialności na lata 2018-2021[3] przewiduje następujące cele:

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

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

[3] Strategia przyjęta przez Zarząd LW Bogdanka SA w połowie 2018 r.

ZINTEGROWANY MODEL BUDOWANIA WARTOŚCI



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

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

Podejście takie zapoczątkowane zostało w zeszłorocznym raporcie i kontynuowane jest także w raporcie za 2017 r. Szczególna uwaga zwrócona jest, poza charakterystyką działalności i jej wynikami, na poszczególne kapitały, tj.:

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

Takie ujęcie pozwala zaprezentować w sposób przejrzysty związki między codzienną działalnością operacyjną, a odpowiedzialnym zarządzaniem oraz pomiędzy strategią rozwoju, a realizowaniem koncepcji zrównoważonego rozwoju. W branży takiej jak górnictwo nie można uciekać od problemów społecznych i środowiskowych. Na działalność kopalni trzeba patrzeć długoterminowo, gdyż to właśnie dzisiejsze działania i inwestycje przekładają się na przygotowanie złóż do eksploatacji i możliwości wydobywcze w kolejnych latach. Z kolei to czy i jakie złoża będą wydobywane determinuje horyzont czasowy, w którym kopalnia może funkcjonować. Strategia LW Bogdanka SA zakłada obecnie takie podejście do zarządzania koncesjami oraz wydobyciem, które pozwoli na prowadzenie działalności wydobywczej do 2050 r. Jest to o tyle ważne, że bezpośrednio przekłada się na funkcjonowanie społeczności miasta Łęcznej oraz gmin, na których terenie prowadzone jest wydobycie. To tysiące ludzi, którzy dzięki kopalni mają pracę. To także podatki i daniny parapodatkowe, odprowadzane przez kopalnię, dzięki którym samorządy mogą realizować swoje działania. Planowanie wydobycia, przy wykorzystaniu unikalnych i bardzo innowacyjnych technologii, związanych m.in. z modelowaniem złoża oraz szerzej, cały szereg rozwiązań określanych zbiorczo mianem Kopalni Inteligentnych Rozwiązań, pozwala przewidywać odkształcenia powierzchni, a tym samym procesy osiadań mające wpływ na zmiany w otoczeniu przyrodniczym. To również perspektywiczne myślenie o kształtowaniu krajobrazu w związku ze składowaniem skały płonnej, a także poszukiwanie rozwiązań pozwalających na jej alternatywne, gospodarcze wykorzystanie pod ziemią lub poza górnictwem.

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

MODEL TWORZENIA WARTOŚCI W GRUPIE LUBELSKI WĘGIEL BOGDANKA

KAPITAŁ FINANSOWY

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

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- Suma aktywów **4 158,9 mln zł**
- Przychody **1 780,3 mln zł**
- Kapitały własne **2 901,5 mln zł**
- Zysk netto **668,0 mln zł**

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

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

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko zmiany przepływów pieniężnych w wyniku zmian stóp procentowych
- Ryzyko utraty płynności finansowej
- Ryzyko walutowe
- Ryzyko ubezpieczeniowe
- Ryzyko kredytowe

KAPITAŁ PRODUKCYJNY (OPERACYJNY)

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

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- Aktywa trwałe **3 428,8 mln zł** w tym rzeczowe aktywa trwałe 3 240,3 mln zł
- **373,4 mln zł** wydatków na inwestycje i rozwój w 2017 roku

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

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

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko związane z uruchomieniem wydobycia nowych złóż GK LW Bogdanka
- Ryzyko związane z wysokimi kosztami stosowanych przez Grupę technologii
- Ryzyko niewypłacalności klientów
- Ryzyko zawarcia niekorzystnych/niewłaściwych warunków kontraktowych
- Ryzyko techniczne i technologiczne
- Ryzyko awarii systemów informatycznych
- Ryzyko związane z konkurencją innych producentów węgla energetycznego oraz z relatywnie niską jakością węgla produkowanego przez Jednostkę Dominującą
- Ryzyko kluczowych dostawców
- Ryzyko zmowy cenowej dostawców

KAPITAŁ LUDZKI

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

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- **5 233** zatrudnionych w GK LW Bogdanka
- **123,5 mln zł** wydatków wydatków na BHP w 2017 roku
- **7 081 zł** poziom przeciętnego miesięcznego- wynagrodzenia w grupie kapitałowej

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

- Cykliczne badanie nastrojów/ satysfakcji pracowników
- Zgłoszenia do Rzecznika ds. Etyki (Etyki bezpośrednio, telefonicznie, poprzez e-mail lub skrzynki pocztowe zlokalizowane na terenie trzech rejonów górniczych)
- Ryzyko związane z silną pozycją związków zawodowych w Grupie
- Prace w ramach Komisji BHP (w tym dialog ze stroną społeczną i jej przedstawicielami)
- Partnerstwo z Zespołem Szkół Górniczych w Łęcznej pozwalające kształcić pracowników pod kątem potrzeb kopalni w Bogdance
- Ryzyko związane z utrzymaniem i pozyskaniem zasobów ludzkich dla GK LW Bogdanka

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko związane z utrzymaniem i pozyskaniem zasobów ludzkich dla GK LW Bogdanka
- Ryzyko związane z silną pozycją związków zawodowych w Grupie

KAPITAŁ INTELEKTUALNY

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

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- **105 385** godzin szkoleń
- **59,7 mln zł** wartość księgowa netto wartości niematerialnych i trwałych, w tym 42,6 mln zł wartość informacji geologicznej

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

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

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko techniczne i technologiczne

KAPITAŁ SPOŁECZNY

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

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- podatek dochodowy **160,8 mln zł** w 2017 r.
- **3,3 mln zł** na usuwanie szkód górniczych w lokalnej społeczności w 2017 r.
- **396 tys zł** na cele charytatywne w 2017 r.
- **608,2 mln zł** przetransferowanych w 2017 roku do społeczności w postaci wydatków na świadczenia na rzecz pracowników

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

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

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

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

KAPITAŁ NATURALNY

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

KLUCZOWE WIELKOŚCI I TRANSFERY PIENIĘŻNE A KAPITAŁY:

- **2,7 mln ton** wykorzystanych gospodarczo odpadów górniczych
- **2,0 mln m³** odzyskanej i wykorzystanej gospodarczo wody dołowej
- **37,0 mln zł** wydatków na ochronę środowiska w samej tylko spółce LW Bogdanka w 2017 r., w tym 1 mln na monitoring i rekultywacje

INTERESARIUSZE I FORMY DIALOGU Z NIMI A KAPITAŁY

- Współpraca z ekologami w zakresie oceny wpływu działalności górniczej na otoczenie
- Współpraca z lokalnymi władzami i szkołami nad ścieżkami edukacyjnymi
- Bieżące kontakty z Poleskim PN
- Konsultacje WIOŚ

ZARZĄDZANIE RYZYKIEM A KAPITAŁY

- Ryzyko związane z rekultywacją i szkodami górniczymi
- Ryzyko związane z zaostrzaniem standardów i regulacji prawnych w zakresie norm prawa ochrony środowiska i obowiązkiem uzyskania pozwoleń na korzystanie ze środowiska
- Ryzyko związane z zagospodarowaniem odpadów wytworzonych po rozszerzeniu obszaru górniczego
- Ryzyka inwestycyjne związane z obecnością obszarów chronionych
- Ryzyko prowadzenia restrykcyjnej polityki klimatycznej UE m.in. w zakresie emisji CO^2

W dalszej części Raportu przedstawione zostały działania Grupy w ujęciu w/w kapitałów, przy jednoczesnym skoncentrowaniu się na tych aspektach działalności, które ze względu na specyfikę działalności, są kluczowymi obszarami odpowiedzialności ekonomicznej, społecznej i środowiskowej. Ograniczenie się do obszarów kluczowych jest zgodne z filozofią raportowania tak wg GRI Standards, jak również raportowania zintegrowanego. Pozwala skoncentrować się na strategii, zachować zwięzłość, a także spójność i porównywalność z wcześniej publikowanymi raportami.

KAPITAŁ FINANSOWY

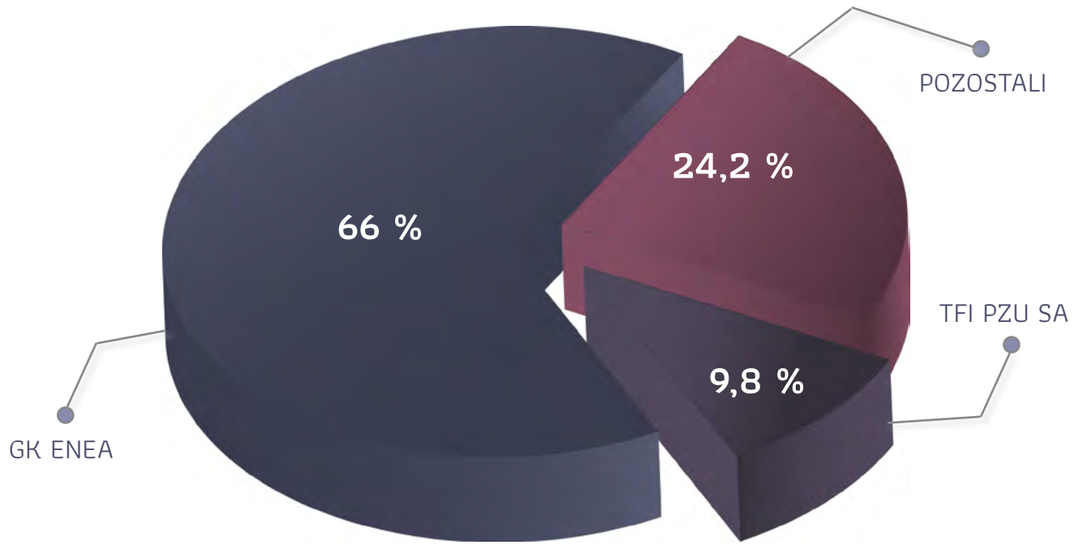
Tradycyjne podejście do ekonomii i nauk o zarządzaniu koncentruje się tylko i wyłącznie na tym rodzaju kapitału i analizuje wyniki przedsiębiorstwa w ujęciu finansowym wraz z przedstawieniem wpływu na ten właśnie kapitał. Wszystkie formalne i wystandaryzowane sprawozdania opisują obraz organizacji w ujęciu finansowym. Pozostałe kategorie kapitałów i wpływy: działalności i na działalność gospodarczą przedsiębiorstwa, są w tradycyjnym ujęciu co najwyżej ujmowane w kategorii ryzyka biznesowego. Ryzyka, które w przypadku zrealizowania się, odbije się na bieżącym lub przyszłym wyniku finansowym. Takie podejście nieco się zmienia, ustępując teorii, że wartość organizacji to kapitał finansowy, ale i niefinansowy – ludzie, know-how, relacje z otoczeniem, kapitał naturalny, etc.

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

STRUKTURA WŁASNOŚCI KAPITAŁU

[GRI 102-5] LW Bogdanka SA jest spółką prywatną, która pod koniec 2015 r. zyskała dominującego akcjonariusza strategicznego. Jest nim GK Enea, z większościowym pakietem akcji sięgającym 66,0% akcji LW Bogdanka SA. Pozostałymi akcjonariuszami Jednostki Dominującej są głównie inwestorzy finansowi w postaci funduszy emerytalnych i inwestycyjnych. 29 sierpnia 2017 r. spółka powzięła informację od Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych PZU SA o zmniejszeniu udziału w ogólnej liczbie głosów na walnym zgromadzeniu LW Bogdanka SA poniżej 10% przez fundusze inwestycyjne TFI PZU (więcej informacji na ten temat znajduje się w Raporcie bieżącym nr 22/2017).Poniższa tabela przedstawia strukturę akcjonariatu LW Bogdanka SA na 31 grudnia 2017 r. oraz na dzień publikacji sprawozdania finansowego za rok 2017, tj. na dzień 23 marca 2018 r.

AKCJONARIUSZ	31 GRUDNIA 2017 R.		23 MARCA 2018 R.	
	LICZBA AKCJI/ LICZBA GŁOSÓW NA WZ	UDZIAŁ W KAPITALE ZAKŁADOWYM (%)	LICZBA AKCJI/ LICZBA GŁOSÓW NA WZ	UDZIAŁ W KAPITALE ZAKŁADOWYM (%)
GK Enea*	22 448 834	66,0	22 448 834	66,0
TFI PZU SA**	3 320 620	9,8	3 320 620	9,8
Pozostali	8 244 136	24,2	8 244 136	24,2
Razem	**34 013 590**	**100,0**	**34 013 590**	**100,0**



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

CODZIENNY DIALOG Z INWESTORAMI

W 2017 r. przedstawiciele Spóki odpowiedzialni za dialog i relacje z inwestorami:

- byli do dyspozycji inwestorów od wczesnych godzin porannych do późnych godzin wieczornych – rozmowy telefoniczne, wiadomości e-mail, spotkania bezpośrednie
- co kwartał spotykali się z uczestnikami rynku kapitałowego w ramach konferencji wynikowych
- co kwartał organizowali czaty inwestorskie dedykowane inwestorom indywidualnym,
- dbali o to, by na stronie Relacji inwestorskich LW Bogdanka SA prezentowane były najświeższe informacje
- przy okazji każdego ważnego wydarzenia, na stronie internetowej zamieszczali dedykowaną prezentację inwestorską oraz najważniejsze dane finansowe i operacyjne w wygodnych do analizy formatach
- brali udział w licznych konferencjach i spotkaniach skierowanych do inwestorów instytucjonalnych i indywidualnych.

NAGRODY, WYRÓŻNIENIA I RANKINGI W 2017 ROKU

Transparentna Spółka Roku 2016. W 2017 r. LW Bogdanka SA znalazła się w gronie laureatów I edycji rankingu Transparentna Spółka Roku 2016, zorganizowanego przez redakcję „Parkietu" oraz Instytut Rachunkowości i Podatków, pod honorowym patronatem Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie SA. Bogdanka zdobyła tytuł w gronie firm z indeksu mWIG40. Oceniane były trzy najważniejsze obszary komunikacji z rynkiem, tj. sprawozdawczość finansowa i raportowanie, relacje inwestorskie i zasady ładu korporacyjnego.

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

Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre Praktyki 2016. Zajęcia ekologiczne na terenie ścieżki przyrodniczej w Nadrybiu, Kodeks Etyki, Zintegrowany System Zarządzania BHP oraz partnerstwo na rzecz promocji krwiodawstwa – to najlepsze praktyki długoletnie z zakresu CSR, które wyróżnione zostały w Raporcie Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre Praktyki 2016".

Green Frog Award (GFA) - Deloitte Central European Sustainability Report Award 2016. 19 kwietnia 2017 r. LW Bogdanka SA została zwycięzcą konkursu, w którym jej „Raport Zintegrowany 2015 GK Lubelski Węgiel Bogdanka SA" został uznany za najlepszy spośród 65 raportów zgłoszonych z 5 środkowoeuropejskich rynków. Członkowie jury, reprezentujący takie instytucje jak ACCA, Ethical Corporation, GRI, polskie Ministerstwo Rozwoju, węgierski Business Council for Sustainable Development (BCSDH), docenili m.in. silne powiązanie obszarów CSR z danymi wskaźnikowymi oraz sposób opisania dialogu z interesariuszami, co ich zdaniem pokazuje dojrzałe podejście do społecznej odpowiedzialności biznesu.

RESPECT Index. Spółka od 9 lat wchodzi także w skład prestiżowego RESPECT Index, skupiającego spółki notowane na głównym rynku warszawskiej GPW, które w najwyższym stopniu spełniają wymagania w zakresie poszanowania środowiska naturalnego, działań na rzecz rozwoju i bezpieczeństwa pracowników oraz środowisk lokalnych, a także ładu korporacyjnego, ładu informacyjnego i relacji z inwestorami.

Wyróżnienie Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego w Lublinie otrzymane za działalność charytatywną.

Wyróżnienie Stowarzyszenia Inwestorów Indywidualnych za najwyższy poziom relacji inwestorskich skierowanych do inwestorów indywidualnych. Wyróżnienie zostało przyznane podczas dorocznej konferencji WallStreet w Karpaczu.

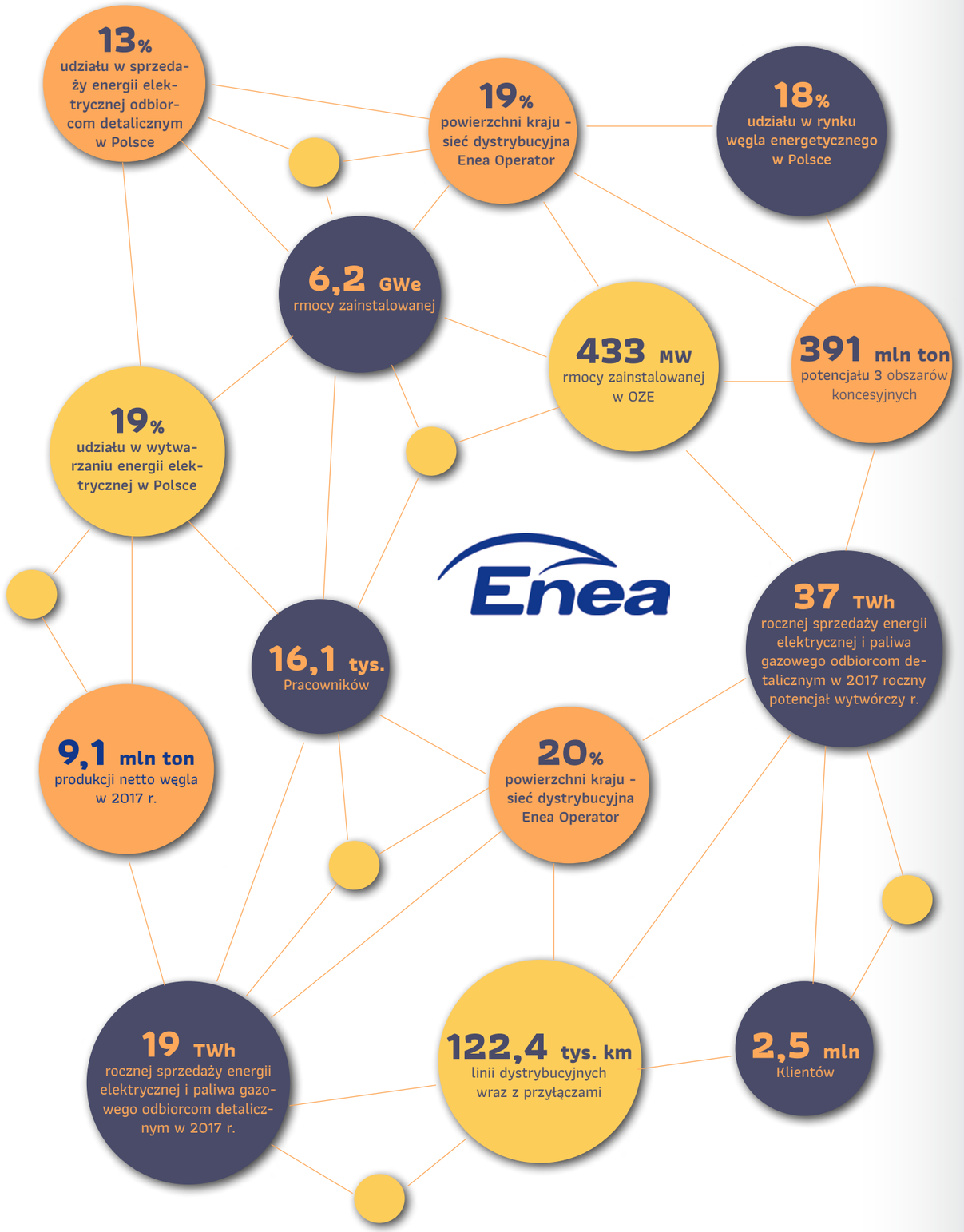
Wyróżnienie w Rankingu Odpowiedzialnych Firm 2017 (Ranking kryształowy)

CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH I UDZIAŁ W INICJATYWACH BRANŻOWYCH

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

Zmiany właścicielskie otworzyły całkowicie nowy rozdział w historii LW Bogdanka SA oraz nowe perspektywy rozwojowe przed zakładem. Dla Grupy Kapitałowej Enea nabycie akcji LW Bogdanka SA było krokiem w kierunku realizacji strategii integracji pionowej. Obecnie, dzięki włączeniu do grupy kapitałowej aktywów jednej z najnowocześniejszych i najefektywniejszych kopalń w Europie, Grupa Enea zdecydowanie umocniła swoją pozycję rynkową. Jej działalność obejmuje dzięki temu cały proces produkcji energii, poczynając od wydobycia węgla, poprzez wytwarzanie, dystrybucję i handel energią elektryczną. Dodatkowo nabycie na początku 2017 r. przez Enea Elektrowni Połaniec daje szanse na ścisłą współpracę i uzyskanie korzyści synergii w ramach obszaru wydobywczo - wytwórczego Kozienice – Bogdanka – Połaniec, co zostało zapisane w aktualnej strategii biznesowej LW Bogdanka SA.

GRUPA ENEA W LICZBACH



POLITYKA DYWIDENDOWA

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

Niemniej, w świetle dynamicznych zmian na światowym i krajowym rynku węgla, priorytetem Zarządu jest zapewnienie bezpieczeństwa finansowego i płynnościowego. W związku z tym wysokość każdorazowo rekomendowanej przez Zarząd dywidendy będzie uzależniona od:

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

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

W 2017 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie LW Bogdanka SA podjęło uchwałę, zgodnie z którą zysk netto wypracowany przez Spółkę w 2016 r. w wysokości 175.896.313,75 zł został podzielony w następujący sposób:

- kwotę 34.013.590,00 zł przeznaczono na dywidendę, tj. 1,00 zł na jedną akcję
- pozostałą kwotę, tj.: 141.882.723,75 zł przeznaczono na kapitał rezerwowy Spółki.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie LW Bogdanka SA 26 czerwca 2017 r. ustaliło również:

- dzień dywidendy na 13 lipca 2017 r.
- termin wypłaty dywidendy na 2 sierpnia 2017 r.

ŁAD ZARZĄDCZY

W 2017 r. GK LW Bogdanka stosowała się do nowego zbioru zasad „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych" (dalej DPSN) stanowiącego załącznik do Uchwały nr 26/1413/2015 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych SA w Warszawie z 13 października 2015 r. DPSN dostępne są na stronie internetowej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie SA, poświęconej zagadnieniom ładu korporacyjnego - www.corp-gov.gpw.pl. Intencją Zarządu LW Bogdanka SA jest stosowanie wszystkich zasad ładu korporacyjnego. Z uwagi jednak na fakt, że część zasad może stwarzać konieczność poniesienia przez Spółkę nadmiernych obciążeń, które mogłyby przewyższać ewentualne korzyści wynikające z potrzeb rynku, Spółka odstąpiła w 2017 r. od stosowania części zasad i rekomendacji ładu korporacyjnego wskazanych poniżej.

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

Jednocześnie LW Bogdanka SA jest przekonana, że oparty wyłącznie o merytoryczne przesłanki sposób doboru kandydatów, zapewnia optymalną strukturę kadr, a tym samym jest gwarancją dbałości o powierzony kapitał finansowy i wyniki działalności przedsiębiorstwa.

W LW Bogdanka SA w większości 2017 r. nie wypełniało zasad nakazujących, by przynajmniej dwóch członków rady nadzorczej spełniało kryteria niezależności oraz by przewodniczący komitetu audytu spełniał kryteria niezależności. Zasady nie były spełnione do 20 grudnia 2017 r., kiedy to Minister Energii powołał niezależnego członka Rady Nadzorczej – Panią Annę Spoz (Przewodniczącą Komitetu Audytu). Od tego momentu Spółka spełnia przedmiotową zasadę. Aktualnie członkami Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA spełniającymi wymogi niezależności jest Pani Anna Spoz i Pan Michał Stopyra. Decyzje w zakresie składu Rady Nadzorczej należą do Walnego Zgromadzenia, w związku z tym nie można stwierdzić, czy powyższe stosowanie zasad Dobrych Praktyk ma charakter trwały.

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

WŁADZE LW BOGDANKA SA

ZARZĄD

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

W skład Zarządu na koniec 2017 r. wchodziły następujące osoby:

- Krzysztof Szlaga - Prezes Zarządu,
- Adam Partyka - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych
- Stanisław Misterek - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych
- Sławomir Karlikowski - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Produkcji - Kierownik Ruchu Zakładu Górniczego (do czerwca 2018 r., następnie Zastępca Prezesa Zarządu ds. Produkcji i Rozwoju)
- Marcin Kapkowski - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Zakupów i Inwestycji

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

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

W skład Zarządu na dzień zamknięcia prac redakcyjnych nad treścią raportu wchodziły następujące osoby:

- Artur Wasil - Prezes Zarządu
- Adam Partyka - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych
- Stanisław Misterek - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych
- Sławomir Karlikowski - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Sławomir Karlikowski, Zastępca Prezesa Zarządu ds. Produkcji i Rozwoju Marcin Kapkowski, Zastępca Prezesa Zarządu ds. Zakupów i Inwestycji

Zmiany w składzie Zarządu dokonane po tym dniu, tj. od 01.09.2018 r. opisane zostaną w raporcie za rok 2018.

DOŚWIADCZENIE OSÓB PRACUJĄCYCH W ZARZĄDZIE

ARTUR WASIL
Prezes Zarządu

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

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

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

STANISŁAW MISTEREK
Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Ekonomiczno-Finansowych

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

SŁAWOMIR KARLIKOWSKI

Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Produkcji i Rozwoju

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

MARCIN KAPKOWSKI

Z-ca Prezesa Zarządu
ds. Zakupów i Inwestycji

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

KRZYSZTOF SZLAGA

Prezesa Zarządu
(do 16 lutego 2018 r.)

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

RADA NADZORCZA

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

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

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

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

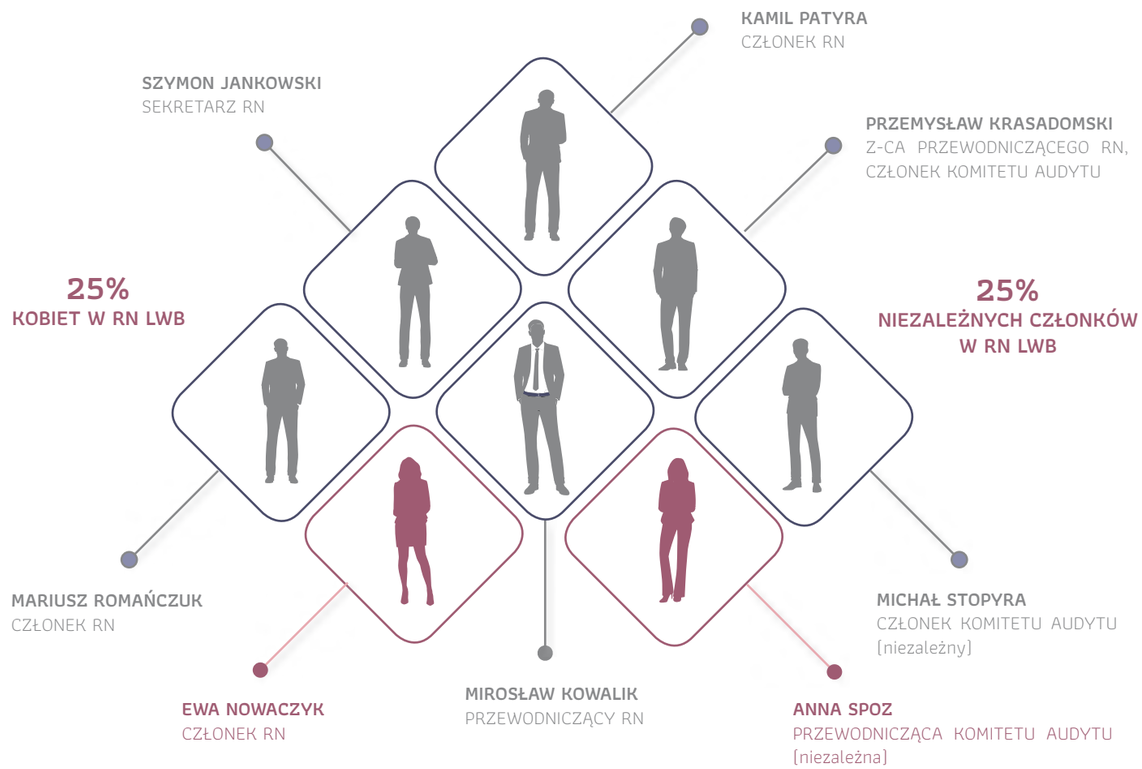
7 marca 2017 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie odwołało następujące osoby Szymona Jankowskiego, Magdalenę Kaczmarek, Mirosława Kowalika, Przemysława Krasadomskiego, Wiesława Piosika i Michała Stopyrę. Jednocześnie w skład Rady Nadzorczej powołało na wspólną trzyletnią kadencję: Szymona Jankowskiego, Magdalenę Kaczmarek, Mirosława Kowalika, Przemysława Krasadomskiego, Kamila Patyrę, Wiesława Piosika, Mariusza Romańczuka oraz Michała Stopyrę.

29 sierpnia 2017 r. Spółka otrzymała od Pana Wiesława Piosika oświadczenie o rezygnacji z funkcji Członka Rady Nadzorczej ze skutkiem na 25 sierpnia 2018 r.

19 grudnia 2017 r. Spółka otrzymała od Pana Krzysztofa Tchórzewskiego Ministra Energii informację o powołaniu do Rady Nadzorczej Pani Anny Spoz.

29 grudnia 2017 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie odwołało z funkcji Członka Rady Nadzorczej Panią Magdalenę Kaczmarek oraz powołało na Członka Rady Nadzorczej Panią Ewę Nowaczyk.

CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ



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

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

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

Ewa Nowaczyk
Jest absolwentką Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, ukończyła studia na Wydziale Zarządzania na kierunku Zarządzanie i Marketing. Ukończyła również Studia Podyplomowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu w zakresie Polskich i Międzynarodowych Standardów Rachunkowości. W 2007 r. odbyła kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa zakończony egzaminem i uzyskaniem dyplomu. Z Enea SA związana od 2003 r., gdzie rozpoczęła pracę w Departamencie Finansowym. Obecnie zatrudniona w Enea Centrum sp. z o.o. na stanowisku Doradcy Dyrektora Departamentu Finansowo Księgowego. Posiada doświadczenie w nadzorowaniu spółek kapitałowych - pełniła funkcje członka rady nadzorczej m.in. w Energetyka Poznańska Zakład Transportu sp. z o.o., Szpital Uzdrowiskowy ENERGETYK sp. z o.o.

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

Mariusz Romańczuk. Ukończył studia wyższe na Akademii Górniczo Hutniczej w Krakowie, kierunek Górnictwo i Geologia, specjalność; Eksploatacja Złóż Surowców Mineralnych oraz Górnictwo Podziemne. W LW Bogdanka SA od 1989 r., obecnie na stanowisku Sztygar Oddziałowy Zastępca Kierownika Służby Strzałowej.

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

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

Wiesław Piosik
Jest absolwentem Politechniki Poznańskiej, ukończył studia na Wydziale Elektrycznym w zakresie elektrotechniki o specjalności: elektroenergetyka. Ukończył również Studium Podyplomowe Politechniki Poznańskiej w zakresie systemów i sieci elektroenergetycznych w warunkach przejścia do gospodarki rynkowej oraz Studium Podyplomowe Marketingu Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. Posiadane kompetencje rozwijał w toku wielu szkoleń z zakresu zarządzania. Związany jest z energetyką zawodową od ponad 30 lat. W ostatnim czasie zarządzał prywatnymi przedsiębiorstwami z obszaru dystrybucji energii, projektowania i wykonawstwa robót sieciowych oraz OZE. W latach 1998-2005 pełnił funkcje członka zarządu oraz prezesa zarządu Energetyki Poznańskiej SA (obecnie: Enea SA), w latach 2007-2009 kierował pracami Zarządu Polenergia Dystrybucja sp. z o.o. Posiada duże doświadczenie w nadzorowaniu spółek kapitałowych w sektorach paliwowo-energetycznym, bankowym oraz IT – pełnił funkcje członka rady nadzorczej m.in. w Kompanii Węglowej SA, CIECH SA, Exatel SA oraz LG Petro Bank. 7 stycznia 2016 r. został powołany na stanowisko Wiceprezesa Zarządu Enea SA ds. Korporacyjnych

Magdalena Kaczmarek
Jest absolwentką Wydziału Prawa na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Dyrektor Departamentu Controllingu w Enei SA. Ma wieloletnie doświadczenie na stanowiskach menedżerskich w pionach controllingu i księgowości w branży energetycznej oraz usługowej.

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

- monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej oraz wykonywania czynności rewizji finansowej
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem
- współpraca z biegłym rewidentem badającym sprawozdania finansowe Spółki, a także monitorowanie niezależności biegłego rewidenta oraz podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych, oraz przedstawianie Radzie rekomendacji, co do wyboru biegłego rewidenta
- omawianie z biegłymi rewidentami Spółki, przed rozpoczęciem każdego badania rocznego sprawozdania finansowego, charakteru i zakresu badania
- przedstawianie Radzie informacji z prac Komitetu Audytu, wraz z ewentualnymi wnioskami, co do konieczności podjęcia określonych działań.

KONTROLA WEWNĘTRZNA I ZARZĄDZANIE RYZYKIEM PRZY SPORZĄDZANIU SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH

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

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

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

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

Organem sprawującym nadzór nad procesem raportowania finansowego oraz współpracującym z niezależnym audytorem jest Komitet Audytu, powołany w ramach kompetencji Rady

Nadzorczej. Istotnym elementem systemu kontroli jest również funkcjonowanie w ramach struktury organizacyjnej Działu Audytu i Kontroli Wewnętrznej w LW Bogdanka SA. System kontroli wewnętrznej w GK LW Bogdanka oparty jest o zasady niezależności i obejmuje wszystkie procesy Grupy, w tym obszary mające bezpośrednio lub pośrednio wpływ na prawidłowość sprawozdań finansowych.

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

WYBRANE WYNIKI FINANSOWE

PRZYCHODY, KOSZTY I WYNIKI GRUPY – WYNIKI Z UWZGLĘDNIENIEM ODWRÓCENIA ODPISU ORAZ ROZWIĄZANIA REZERWY

W analizowanym okresie największy wpływ na wyniki miały zdarzenia jednorazowe w postaci dokonanego przez Jednostkę Dominującą odwrócenia odpisu aktualizującego wartość aktywów, w związku ze stwierdzeniem braku zewnętrznych przesłanek wskazujących na możliwość wystąpienia utraty wartości posiadanych aktywów trwałych oraz rozwiązania rezerwy na deputat węglowy.

Zarząd Jednostki Dominującej dokonał analizy wystąpienia przesłanek wskazujących, że utworzony w latach wcześniejszych odpis aktualizujący z tytułu trwałej utraty wartości aktywów trwałych nie jest zasadny lub mógł ulec obniżeniu. Analiza wykazała, iż w chwili obecnej takie przesłanki dłużej nie występują, a utworzony uprzednio odpis aktualizujący w łącznej wysokości 624.772 tys. zł powinien ulec zmniejszeniu lub zostać całkowicie odwrócony.

WYSZCZEGÓLNIENIE (TYS. ZŁ)	2016	2017	ZMIANA
Przychody ze sprzedaży	**1 786 265**	**1 780 321**	**-0,3%**
Koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów, sprzedaży, administracyjne	1 555 454	934 179	-39,9%
Zysk ze sprzedaży	**230 811**	**846 142**	**266,6%**
Rentowność sprzedaży brutto	12,9%	47,5%	34,6 p.p.
Pozostałe przychody	17 866	5 104	-71,4%
Pozostałe koszty	2 145	1 161	-45,9%
Zysk/strata operacyjna netto	**246 532**	**850 085**	**244,8%**
Pozostałe straty netto	-9 525	-2 815	-70,4%
Zysk operacyjny (EBIT)	**237 007**	**847 270**	**257,5%**
Rentowność EBIT	13,3%	47,6%	34,3 p.p.
EBITDA	**606 539**	**708 944**	**16,9%**
Rentowność EBITDA	34,0%	39,8%	5,8 p.p.
Przychody finansowe	14 567	7 253	-50,2%
Koszty finansowe	27 929	25 762	-7,8%
Zysk przed opodatkowaniem	**223 645**	**828 761**	**270,6%**
Rentowność zysku przed opodatkowaniem	12,5%	46,6%	34,1 p.p.
Podatek dochodowy	41 653	160 836	286,1%
Zysk netto roku obrotowego	**181 992**	**667 925**	**267,0%**
Rentowność netto	10,2%	37,5%	27,3 p.p.

Przychody ze sprzedaży
W 2017 r. Grupa wygenerowała przychody na poziomie 1.780.321 tys. zł wobec 1.786.265 tys. zł w 2016 r. (spadek o 0,3%). Największy wpływ na przychody od początku roku miała sprzedaż węgla, która tradycyjnie stanowiła ok. 97% przychodów ze sprzedaży.

Koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów, sprzedaży, administracyjne
W 2017 r. koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów oraz sprzedaży i administracyjne spadły z 1.555.454 tys. zł do 934.179 tys. zł co spowodowane było głównie wystąpieniem zdarzeń jednorazowych w postaci dokonanego rozwiązania odpisu z tytułu utraty wartości.

Zysk ze sprzedaży
W wyniku opisanych powyżej zdarzeń jednorazowych w 2017 r. Grupa wygenerowała zysk ze sprzedaży w wysokości 846.142 tys. zł wobec 230.811 tys. zł w 2016 r.

Pozostałe przychody
W wartości za 2017 r. (5.104 tys. zł) dominująca pozycja to rozwiązanie odpisów aktualizujących (2.054 tys. zł), natomiast w 2016 r. pozycja dominująca to rozwiązanie niewykorzystanej rezerwy na roszczenia (10.125 tys. zł) oraz otrzymane odszkodowania (4.927 tys. zł, spadek r/r aż 3.783 tys. zł) w Jednostce Dominującej.

Pozostałe straty netto
Pozostałe straty netto w 2017 r. zmniejszyły się r/r o 6.710 tys. zł do łącznej kwoty 2.815 tys. zł. Zarówno w 2017 r., jaki i w 2016 r. dominującą pozycję stanowiły odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości środków trwałych w budowie (w wysokości odpowiednio 1.284 tys. zł oraz 7.352 tys. zł).

EBIT
Wynik operacyjny w 2017 r. wyniósł 847.270 tys. zł. Rentowność EBIT była wyższa o 34,3 p.p. w stosunku do 2016 r. i wyniosła 47,6%.

EBITDA
Wynik EBITDA 2017 r. wyniósł 708.944 tys. zł wobec 606.539 tys. zł w 2016 r. W 2017 r. Grupa uzyskała rentowność EBITDA na poziomie 39,8%, tj. o 5,8 p.p. więcej niż w 2016 r. (podczas gdy wynik EBITDA wzrósł w analizowanym okresie o 16,9%).

Przychody finansowe
Przychody finansowe w 2017 r. wyniosły 7.253 tys. zł (-50,2%) podczas gdy w 2016 r. wynosiły 14.567 tys. zł. Spadek wynika głównie z ujęcia w 2016 r. innych przychodów finansowych w postaci rozwiązania rezerwy na odsetki od roszczenia w kwocie 6.465 tys. zł. oraz niższe przychody odsetkowe z lokat w związku z niższym średniorocznym poziomem gotówki w Grupie.

Koszty finansowe
Koszty finansowe za cały 2017 r. wyniosły 25.762 tys. zł wobec 27.929 tys. zł w 2016 r. (spadek o 7,8%). Na 31 grudnia 2016 r. całkowite zadłużenie Grupy wynosiło 322.119 tys. zł, w tym Jednostki Dominującej 301.911 tys. zł. wobec zadłużenia Grupy na 31 grudnia 2016 r. 623.355 tys. zł, w tym Jednostki Dominującej 600.080 tys. zł. Zwiększeniu uległa także wielkość kapitalizowanych kosztów finansowych.

Zysk przed opodatkowaniem
Wynik przed opodatkowaniem za cały 2017 r. wyniósł 828.761 tys. zł wobec 223.645 tys. zł dla analogicznego okresu 2016 r. Rentowność zysku przed opodatkowaniem w 2017 r. wyniosła 46,6%.

Zysk netto za okres obrotowy
W 2017 r. Grupa osiągnęła zysk netto w wysokości 667.925 tys. zł wobec 181.992 tys. zł w 2016 r. (wpływ na wynik netto 2017 r. rozwiązania odpisu z tytułu utraty wartości wynosi 401.745 tys. zł).

PRZYCHODY, KOSZTY I WYNIKI GRUPY – WYNIKI OCZYSZCZONE

Wskazane wcześniej operacje dotyczące odwrócenia odpisu z tytułu trwałej utraty wartości aktywów trwałych (w wysokości 495.982 tys. zł) oraz operacji związanych z deputatem węglowym w związku z podpisanym porozumieniem (w wysokości 114.931 tys. zł) mają charakter niegotówkowy i jednorazowy. Poniżej zaprezentowano w tabeli szacowane wyniki, jakie Grupa osiągnęłaby gdyby wskazane powyżej zdarzenia jednorazowe nie wystąpiły.

WYSZCZEGÓLNIENIE (TYS. ZŁ)	2016	2017	ZMIANA
Przychody ze sprzedaży	1 786 265	1 780 321	-0,3%
Koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów, sprzedaży, administracyjne	1 555 454	1 545 092	-0,7%
Zysk ze sprzedaży	**230 811**	**235 229**	**1,9%**
Rentowność sprzedaży brutto	12,9%	13,2%	0,3 p.p
Pozostałe przychody	17 866	5 104	-71,4%
Pozostałe koszty	2 145	1 161	-45,9%
Zysk/strata operacyjna netto	**246 532**	**239 172**	**-3,0%**
Pozostałe straty netto	-9 525	-2 815	-70,4%
Zysk operacyjny (EBIT)	**237 007**	**236 357**	**-0,3%**
Rentowność EBIT	13,3%	13,3%	-
EBITDA	**606 539**	**594 013**	**-2,1%**
Rentowność EBITDA	34,0%	33,4%	-0,6 p.p
Przychody finansowe	14 567	7 253	-50,2%
Koszty finansowe	27 929	25 762	-7,8%
Zysk przed opodatkowaniem	**223 645**	**217 848**	**-2,6%**
Rentowność zysku przed opodatkowaniem	12,5%	12,2%	-0,3 p.p
Podatek dochodowy	41 653	44 763	7,5%
Zysk netto roku obrotowego	**181 992**	**173 085**	**-4,9%**
Rentowność netto	10,2%	9,7%	-0,5 p.p

Przychody ze sprzedaży
W 2017 r. Grupa wygenerowała przychody na poziomie 1.780.321 tys. zł wobec 1.786.265 tys. zł w 2016 r. (spadek o 0,3%). Największy wpływ na przychody od początku roku miała sprzedaż węgla, która tradycyjnie stanowiła ok. 97% przychodów ze sprzedaży.

Koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów, sprzedaży, administracyjne
W 2017 r. koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów oraz sprzedaży i administracyjne spadły z 1.555.454 tys. zł do 1.545.092 tys. zł (spadek r/r o 10.362 tys. zł). Pomimo faktu, że w samym tylko IV kwartale 2017 r. koszty sprzedanych produktów, towarów i materiałów oraz sprzedaży i administracyjne były wyższe o 36.035 tys. zł w stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego i wykazały wartość 429.382 tys. zł. Spowodowane było to głównie zawartym przez Jednostkę Dominującą porozumieniem placowym ze Związkami Zawodowymi. Dodatkowo zwiększenie kosztów k/k spowodowane było poprzez wyższe koszty paliw r/r, skróceniem okresu amortyzacji taboru kolejowego oraz zwiększenie zapotrzebowania na części zamienne do maszyn i urządzeń górniczych.

Zysk ze sprzedaży
W wyniku opisanych powyżej zdarzeń w całym 2017 r. Grupa wygenerowała zysk ze sprzedaży w wysokości 235.229 tys. zł wobec 230.811 tys. zł w 2016 r. (wzrost r/r o 4.418 tys. zł).

Pozostałe przychody
W 2017 r. pozostałe przychody wyniosły 5.104 tys. zł, dominująca pozycja to rozwiązanie odpisów aktualizujących (2.063 tys. zł) oraz otrzymanie odszkodowania (1.954 tys. zł), natomiast w 2016 r. wysokość pozostałych przychodów wyniosła 17.866 tys. zł (spadek r/r o 12.762 tys. zł), przy czym pozycje dominujące dotyczyły rozwiązania niewykorzystanej rezerwy na roszczenia Konsorcjum BUDIMEX S.A., Ferrovial Agroman S.A., Mostostal Kraków (10.125 tys. zł) oraz otrzymanych odszkodowań (5.737 tys. zł - spadek r/r aż 3.783 tys. zł).

Pozostałe straty netto
Pozostałe straty netto w 2017 r. zmniejszyły się r/r o 6.710 tys. zł do łącznej kwoty 2.815 tys. zł. Zarówno w 2017 r., jak i w 2016 r. dominującą pozycję stanowiły odpisy aktualizujące z tytułu utraty wartości środków trwałych w budowie (w wysokości odpowiednio 1.284 tys. zł w 2017 r. oraz 7.352 tys. zł w 2016 r.).

EBIT
Zarówno wynik operacyjny EBIT jak i rentowność EBIT za cały 2017 r. pozostały na niemal identycznym poziomie r/r i wyniosły odpowiednio 236.357 tys. zł oraz 13,3%.

EBITDA
Wynik EBITDA 2017 r. wyniósł 594.013 tys. zł wobec 606.539 tys. zł w 2016 r. W analizowanym okresie Grupa uzyskała rentowność EBITDA na poziomie 33,4%, tj. o 0,6 p.p. mniej niż w 2016 r. (podczas gdy wynik EBITDA spadł w analizowanym okresie o 2,1%, tj. 12.526 tys. zł). Największy wpływ na wynik EBITDA miał niższy poziom amortyzacji (amortyzacja środków trwałych – spadek r/r o 4.861 tys. zł, amortyzacja wartości niematerialnych – spadek o 1.030 tys. zł r/r).

Przychody finansowe
Przychody finansowe w 2017 r. wyniosły 7.253 tys. zł (-50,2%) podczas gdy w 2016 r. wynosiły 14.567 tys. zł. Spadek wynika głównie z ujęcia w 2016 r. innych przychodów finansowych w postaci rozwiązania rezerwy na odsetki od roszczenia w kwocie 6.465 tys. zł. oraz niższe przychody odsetkowe z lokat w związku z niższym średniorocznym poziomem gotówki w Grupie.

Koszty finansowe
Koszty finansowe za cały 2017 r. wyniosły 25.762 tys. zł wobec 27.929 tys. zł w 2016 r. (spadek o 7,8%). Na 31 grudnia 2016 r. całkowite zadłużenie Grupy wynosiło 322.119 tys. zł, w tym Jednostki Dominującej 301.911 tys. zł. wobec zadłużenia Grupy na 31 grudnia 2016 r. 623.355 tys. zł, w tym Jednostki Dominującej 600.080 tys. zł. Zwiększeniu uległa także wielkość kapitalizowanych kosztów finansowych.

Zysk przed opodatkowaniem
W 2017 r. Grupa odnotowała zysk przed opodatkowaniem w wysokości 217.848 tys. zł wobec 223.645 tys. zł w 2016 r. (spadek r/r o 2,6%).

Zysk netto za okres obrotowy
Zysk netto Grupy w całym 2017 r. wyniósł 173.085 tys. zł wobec 181.992 tys. zł w analogicznym okresie 2016 r. (spadek r/r o 8.907 tys. zł).

BILANS

WYSZCZEGÓLNIENIE (TYS. ZŁ)	31.12.2016	31.12.2017	ZMIANA 2016/2017
Suma aktywów	3 800 289	4 158 872	9,4%
Rentowność aktywów (ROA)	4,9%	16,8%	11,9 p.p.
Aktywa trwałe	2 929 788	3 428 805	17,0%
Aktywa obrotowe	870 501	730 067	-16,1%
Kapitał własny	2 292 407	2 901 527	26,6%
Rentowność kapitałów własnych (ROE)	8,2%	25,7%	17,5 p.p.
Rezerwy i zobowiązania	1 507 882	1 257 345	-16,6%

Aktywa
Suma bilansowa na 31 grudnia 2017 r. wzrosła do kwoty 4.158.872 tys. zł (tj. o 358.583 tys. zł) w stosunku do wartości na 31 grudnia 2016 r., przy czym aktywa trwałe wzrosły o 499.017 tys. zł, a aktywa obrotowe spadły o 140.434 tys. zł. Wśród aktywów obrotowych spadła wartość zapasów o 12,6%, należności handlowych oraz pozostałych należności o 14,3%, oraz środków pieniężnych o 19,6%.

Na 31 grudnia 2016 r. rentowność aktywów (ROA) wzrosła o 11,9 p.p. i na dzień bilansowy wyniosła 16,8%. Przyczyną znaczącego wzrostu rentowności w 2017 r. był opisywany wcześniej wpływ zdarzeń jednorazowych.

Pasywa
Kapitał własny wzrósł o 26,6%. Było to głównie rezultatem uwzględnienia całkowitych dochodów netto w kwocie 643.590 tys. zł za 2017 r.

Rezerwy i zobowiązania spadły o 16,6% w stosunku do wartości na 31 grudnia 2016 r., przy czym zobowiązania krótkoterminowe spadły o 0,4% (spadły zobowiązania z tytułu świadczeń pracowniczych o 34,6%, jednakże spadek został skompensowany wzrostem pozostałych rezerw o 21,1%, stąd łączny spadek zobowiązań terminowych wyniósł tylko 0,4%), a zobowiązania długoterminowe spadły o 32,6% (m.in. spadły zobowiązania z tytułu emisji obligacji oraz z tytułu świadczeń pracowniczych przy jednoczesnym wzroście zobowiązań z tytułu odroczonego podatku dochodowego). W związku z dokonanym odwróceniem odpisu z tytułu utraty wartości majątku oraz rozwiązania rezerwy na deputat węglowy w Jednostce Dominującej zwiększeniu uległa wartość zobowiązań z tytułu odroczonego podatku dochodowego o 149.275 tys. zł do kwoty 205.334 tys. zł na 31 grudnia 2017 r.

Na 31 grudnia 2017 r. odnotowano wzrost rentowności kapitałów własnych o 17,5 p.p. w stosunku do końca 2016 r. Wartość wskaźnika na 31 grudnia 2017 r. wyniosła 25,7%, wobec 8,2% na 31 grudnia 2016 r.

PRZEPŁYWY PIENIĘŻNE

WYSZCZEGÓLNIENIE (TYS. ZŁ)	2016	2017	ZMIANA 2016/2017
Przepływy z dział. operacyjnej	675 791	608 517	-10,0%
Przepływy z dział. inwestycyjnej	-285 364	-372 052	30,4%
CFFO*	**390 427**	**236 465**	**-39,4%**
Przepływy z działalności finansowej	-111 358	-342 643	207,7%

*suma przepływów operacyjnych i inwestycyjnych

W 2017 r. Grupa osiągnęła niższe o 10,0% przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej aniżeli w 2016 r. – w 2017 r. wyniosły one 608.517 tys. zł wobec 675.791 tys. zł rok wcześniej. Przepływy z działalności inwestycyjnej zwiększyły swoją wartość (w ujęciu bezwzględnym) w 2017 r. o 30,4% (do -372.052 tys. zł) w stosunku do analogicznego okresu 2016 r.

W 2017 r. Grupa wygenerowała ujemne przepływy pieniężne z działalności finansowej w wysokości 342.643 tys. zł (wykupiono obligacje o wartości 300.000 tys. zł, wypłacono dywidendę w wysokości 34.470 tys. zł, zapłacono odsetki w wysokości 5.137 tys. zł oraz spłacono kredyty i pożyczki o wartości 3.036 tys. zł).

KAPITAŁ PRODUKCYJNY (OPERACYJNY)

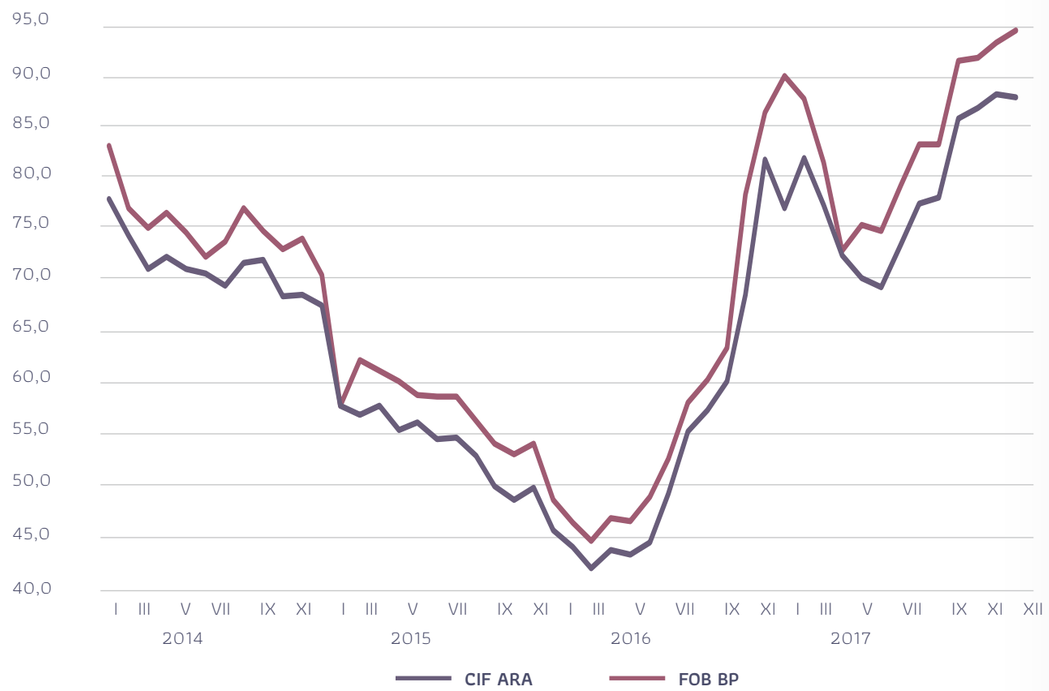
Na kapitał produkcyjny (operacyjny) składają się z jednej strony aktywa rzeczowe, takie jak infrastruktura powierzchniowa i podziemna oraz maszyny i urządzenia służące produkcji, z drugiej zaś procesy zarządzania tymi aktywami. Jako całość kapitał produkcyjny służy prowadzeniu działalności gospodarczej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

EFEKTYWNY MODEL BIZNESOWY

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

Spółka od lat konsekwentnie realizuje Program Optymalizacji Kosztów. Obecna Strategia Spółki ogłoszona w 2017 r. podobnie jak poprzednia, która obowiązywała od 2013 r. jako jeden z podstawowych celów przyjmuje realny spadek jednostkowego gotówkowego kosztu wydobycia (Unit Mining Cash Cost). Nowa Strategia zakłada dalsze jego ograniczenie, tj. zmniejszenie o kolejne 10,0% do 2025 r., w stosunku do roku 2015, w ujęciu realnym. Redukcja kosztów jest kluczowym czynnikiem zabezpieczającym Spółkę w okresach przejściowych spadków cen na rynku węgla. Takie podejście pozwoliło utrzymać satysfakcjonujące wyniki podczas gdy wszyscy pozostali gracze rynkowi „walczyli o przetrwanie" w trakcie trwającego od połowy 2015 r. kryzysu na rynku węgla.

CENY WĘGLA ENERGETYCZNEGO OD POCZĄTKU 2014 R. DO KOŃCA 2017 R. NA RYNKU MIĘDZYNARODOWYM



CENY WĘGLA CIF ARA

- 84,3 USD/t - średnia cena węgla CIF ARA w 2017 r. +40,6% vs. 2016 r. (60,0 USD/t)
- 93,6 USD/t - średnia węgla cena CIF ARA w IV kwartale 2017 r. +9,4% vs. IV kwartału 2016 r., w porównaniu do III kwartału 2017 r. wzrost o 8,5%
- w okresie styczeń 2011 r. – grudzień 2017 r. cena węgla CIF ARA obniżyła się o blisko 23,3%, jednak od momentu odbicia (okres styczeń 2016 r.– grudzień 2017 r.) średnia miesięczna cena wzrosła z 46 USD/t do 95 USD/t (+106,5%)
- 4,5 mln ton węgla zapasów na koniec grudnia 2017 r. w portach ARA – spadek o 0,1 mln t w porównaniu do września 2017 r.(4,6 mln t)
- 88 USD/t wyniosła średnia cena FOB Baltic Ports w IV kwartale 2017 r. – w porównaniu do III kwartału 2017 r. (81 USD/t) był to wzrost o 8,6%; vs. IV kwartału 2016 r. (77 USD/t) był to wzrost 14,3%
- 79 USD/t średnia cena FOB Baltic Ports w 2017 r. vs. 2016 r. (56 USD/t) – wzrost o 41,1%
- w okresie styczeń 2011 r. – grudzień 2017 r. cena FOB BP obniżyła się o blisko 28,7%, jednak od momentu odbicia (okres styczeń 2016 r. – grudzień 2017 r.) cena wzrosła z 43 USD/t do 88 USD/t (+104,7%)
- cena węgla na koniec 2017 r. w pozostałych głównych portach węglowych na świecie:
  - FOB Richard Bay – 95 USD/t wzrost o 16% r/r
  - FOB Newcastle – 99 USD/t wzrost o 5% r/r
  - FOB Puerto Bolivar – 86 USD/t spadek o 9% r/r

Chiny

- wyprodukowano ok. 898 mln t węgla w IV kwartale 2017 r., +1,7% vs. III kwartale 2017 r.
- wyprodukowano ok. 3,5 mld t węgla w 2017 r., +2,9% vs. 2016 r. (3,4 mld)
- import w 2017 r. wyniósł 271 mln t i był wyższy o ok. 5,9% w stosunku do 2016 r

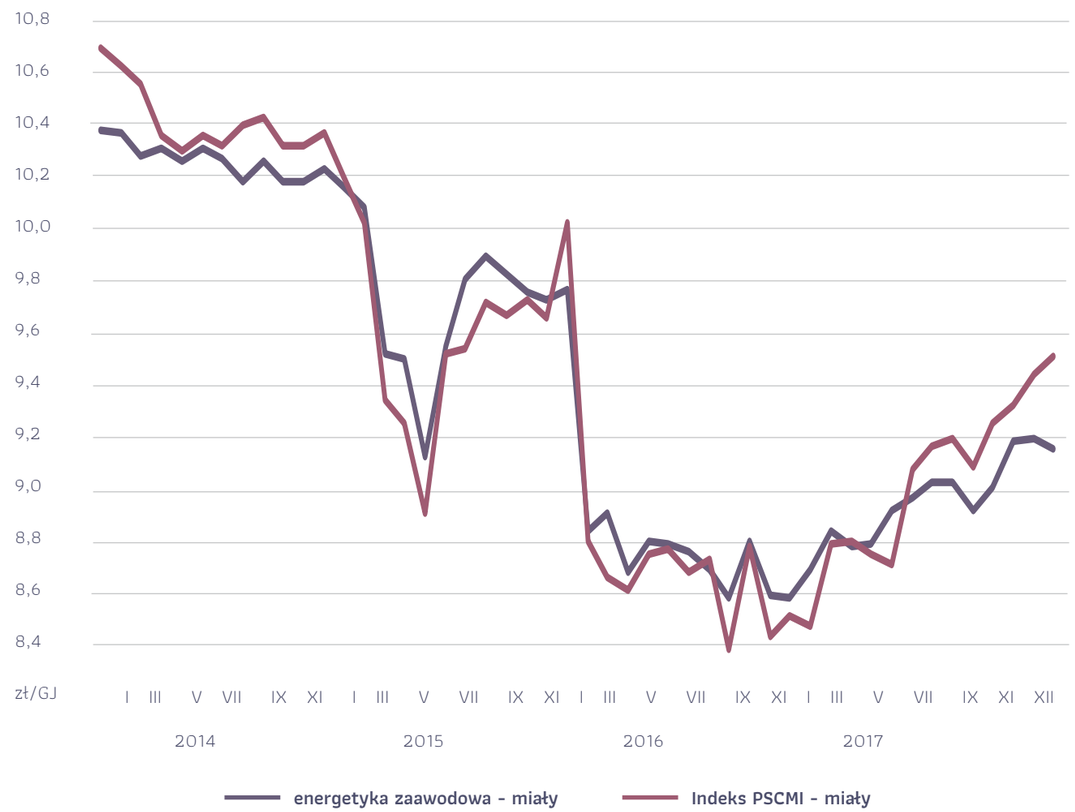
USA

- produkcja 2017 r. 701 mln t, +6,1% vs. 2016 r. (661 mln t)
- konsumpcja 2017 r. 653 mln t, -1,5% vs. 2016 r. (663 mln t)
- eksport 2017 r. 87,4 mln t węgla kamiennego, +59,8% r/r

Rosja

- eksport w 2017 r.(185 mln t) wzrósł o 12,8% r/r
- produkcja w 2017 r. wyniosła 408 mln ton, +6,3% r/r.

CENY MIAŁÓW ENERGETYCZNYCH NA RYNKU KRAJOWYM I INDEKSU PSCMI OD POCZĄTKU 2014 R. DO KOŃCA 2017 R.



Cena miałów energetycznych

- średnia cena roczna miałów energetycznych dla Energetyki Zawodowej w 2017 r. wyniosła 9,12 zł/GJ, dynamika wzrostu cen wyniosła ok. 2,9% w okresie r/r
- średnia cena miałów energetycznych dla Energetyki Zawodowej w IV kwartale 2017 r. wyniosła 9,31 zł/GJ – wzrost 2,2% vs. III kwartał 2017 r., dynamika wzrostu średnich cen IV kwartał 2017 r. vs. IV kwartał 2016 r. wyniosła ok. 6,3%
- średnia wartość opałowa miałów dla Energetyki Zawodowej wyniosła około 21,4 GJ
- w okresie styczeń 2014 r. – grudzień 2017 r. cena miałów dla Energetyki Zawodowej spadła o ok. 11,6%

Ceny z notowań indeksu PSCMI

- średnia cena z notowań Indeksu PSCMI w 2017 r. wyniosła ok. 9,22 zł/GJ, w porównaniu do średniej ceny w 2016 r. (8,77 zł/GJ) wzrost wyniósł ok. 5,1%
- średnia cena z notowań Indeksu PSCMI w IV kwartale 2017 r. wyniosła ok. 9,55 zł/GJ, w porównaniu do III kwartału 2017 r. (9,31 zł/GJ) był to wzrost o ok. 2,6%, w porównaniu do IV kwartału 2016 r. (8,61 zł/GJ) cena indeksu PSCMI wzrosła o 10,9%

INFRASTRUKTURA I INWESTYCJE

Jedyna na Lubelszczyźnie kopalnia to dziesiątki kilometrów wyrobisk, nowoczesne kompleksy strugowe dostarczone przez Caterpillar - czołowego producenta urządzeń górniczych i budowlanych na świecie, które dostosowywane były do specyfiki Bogdanki wspólnie przez inżynierów LW Bogdanki SA i Caterpillar. Wykorzystując je LW Bogdanka SA ustanowiła światowy rekord najwyższego dziennego wydobycia uzyskanego z jednej ściany z wykorzystaniem struga - sięgnęło ono 24,9 tys. ton/dobę. Posiadana przez Spółkę infrastruktura służy nie tylko sprawnemu prowadzeniu wydobycia, lecz również zapewnia możliwie największy poziom bezpieczeństwa górnikom, za sprawą ograniczenia obecności ludzi przy pracach obarczonych najwyższym ryzykiem. Mowa tutaj między innymi o wykorzystaniu maszyn m.in. przy bardzo niebezpiecznym procesie likwidacji chodników i rabowania obudów.

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

W 2017 r. GK LW Bogdanka poniosła nakłady na inwestycje w wysokości ok. 373,4 mln zł, czyli o ponad 21% więcej niż przed rokiem, redukując jednocześnie wskaźnik (dług plus zobowiązania pracownicze)/EBITDA o prawie 54 % (w porównaniu z końcem 2016 r.), z poziomu 1,47 do poziomu 0,68.

W 2017 r. kluczowe znaczenie dla Spółki miały inwestycje związane z wykonaniem nowych i modernizacją dotychczasowych wyrobisk. Nowe wyrobiska realizowane były zgodnie z obowiązującym Harmonogramem Robót Górniczych. Długość wykonanych wyrobisk korytarzowych realizowanych w ramach inwestycji w całym 2017 r. wyniosła 28,1 km, a łącznie z przebudowami i wyrobiskami podstawowymi prawie 30,7 km co jest rekordem Spółki. Łącznie na powyższe zadania w 2017 r. LW Bogdanka SA wydała 302,4 mln zł. Inwestycje w wyrobiska są niezbędne dla zachowania ciągłości wydobycia na założonym w Strategii poziomie i planami udostępnienia nowo pozyskanego złoża Ostrów w niedalekiej przyszłości.

W 2018 r. planowane jest wykonanie wyrobisk, głównie chodników przyścianowych, chodników kapitalnych, przecinek oraz pozostałych wyrobisk technologicznych i udostępniających, umożliwiających eksploatację ścian w pokładach 385/2, 389 i 391 w polach Bogdanka, Stefanów, Nadrybie i Ostrów. Prowadzone również będą przebudowy wyrobisk górniczych.

Istotne znaczenie miały również inwestycje mające na celu rozwój parku maszynowego. Do końca roku zakupiono i zamontowano maszyny i urządzenia na łączną kwotę 6,67 mln zł (z uwzględnieniem kosztów montażu). Najważniejsze z nich to: urządzenia transportowe gotowe (m.in. wózki hamulcowe, wciągniki, HUPA, podwozia pod kontenery, wozy urobkowe, ruchomy skład materiałów wybuchowych), pompy i agregaty hydrauliczne, urządzenia elektryczne (m. in. silniki elektryczne, przyrządy elektryczne) i urządzenia gotowe pozostałe. Na 2018 r. zaplanowano z kolei zakup m. in. podwieszanych ciągników manewrowych, ciągników spalinowych, przenośników taśmowych 1400 mm, tam wentylacyjnych, spągoładowarek oraz innych urządzeń związanych z działalnością operacyjną Spółki. Ponadto planowane są remonty maszyn i urządzeń tj. obudowy ścianowej, przenośnika PF, przenośników JOY, układów zraszania kombajnów, lokomotyw podwieszanych i innych.

Planowana jest również kontynuacja prac związanych z rozbudową obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdance. W ramach prac odtworzeniowych w 2018 r. zaplanowano realizację m. in. modernizacji obiektów Zakładu Przeróbki Mechanicznej Węgla (ZPMW) i rektyfikacja mostu pomiędzy Stefanowem i Bogdanką. W ramach zadań teleinformatycznych kontynuowane będą prace związane ze Zintegrowanym Systemem Zarządzania produkcją oraz Projektem Kopalnia Inteligentnych Rozwiązań. Z kolei w obszarze ochrony środowiska budowana będzie pompownia na rowie C w Nadrybiu oraz pompownia na rzece Dolna Piwonia.

LW Bogdanka SA w ramach planu pozyskanie nowych koncesji zaplanowała również nakłady na wymagane dokumentacje, analizy itp. dla złóż „Ostrów", „Cyców" i „Orzechów".

LW Bogdanka SA otrzymała koncesję na wydobywanie węgla kamiennego ze złoża „Ostrów" oraz złożyła wniosek o koncesję na wydobycie ze złoża K-6, K-7.

17 listopada 2017 r. LW Bogdanka SA otrzymała koncesję na wydobywanie węgla kamiennego ze złoża „Ostrów" w obszarze górniczym „Ludwin", o zasobach operatywnych szacowanych na poziomie ok. 172 mln ton węgla.

Uzyskanie koncesji stanowi podstawowy element planu podwojenia zasobów operatywnych Spółki, przewidzianego w **Strategii LW Bogdanka Obszar Wydobycie Grupy Enea do roku 2025**. Zwiększenie bazy zasobów oznacza możliwość długoterminowego planowania i zabezpieczenie rozwoju kopalni oraz zapewnienie Grupie Enea stabilnego zaplecza surowcowego.

Eksploatacja złoża Ostrów planowana jest dwuetapowo. W pierwszej fazie eksploatacja będzie prowadzona w oparciu o obecną infrastrukturę podziemną. Uruchomienie pierwszej ściany jest planowane ok. 2020 r. W drugiej kolejności, w latach 2025-30, przewidywane jest udostępnienie pionowe złoża i budowa niezbędnych obiektów i infrastruktury technicznej. Łączne wstępnie szacowane nakłady w wartościach realnych związane z budową infrastruktury wynoszą 1,2-1,3 mld zł. Osiągnięcie docelowych poziomów wydobycia ze złoża Ostrów planowane jest ok. 2032 r.

Jednocześnie Spółka w dniu 11 maja 2018 r. złożyła do Ministra Środowiska wniosek o udzielenie koncesji na wydobycie węgla kamiennego ze znajdującego się na Lubelszczyźnie złoża „K-6 i K-7", w obrębie projektowanego obszaru górniczego „Cyców". Graniczy ono bezpośrednio z obszarem „Puchaczów V", eksploatowanym obecnie przez Bogdankę.

Zasoby operatywne objęte Projektem Zagospodarowania Złoża w okresie obowiązywania koncesji, o którą wnioskuje Spółka, czyli do 2046 r., szacowane są na 66 mln ton. W dalszej kolejności Bogdanka planuje wystąpić o przedłużenie koncesji, co pozwoliłoby zwiększyć poziom zasobów o kolejne 60 -70 mln ton. Zwiększenie zasobów o 66 mln ton oznaczałoby przedłużenie żywotności kopalni o ok. 9 lat. Pierwsza ściana na złożu „K-6 i K-7" może zostać uruchomiona w 2022 r., przy założeniu, że koncesja zostanie przyznana jeszcze w tym roku.

Z kolei w 2017 r. w Łęczyńskiej Energetyce największej z pośród spółek zależnych LW Bogdanka SA zadania inwestycyjne obejmowały: budowę i rozbudowę Stacji Uzdatniania Wody, przebudowę rozdzielnicy STR-K 6 kV, przebudowę układu hydraulicznego pompowni kotłowni, modernizację oczyszczalni ścieków sanitarnych, modernizację w niezbędnym zakresie posiadanych budynków budowli i maszyn, zakup samochodów dla służby zaopatrzeniowej, zakup niezbędnych maszyn i urządzeń dla potrzeb produkcji. Łęczyńska Energetyka w 2017 r. poniosła łącznie 7.996 tys. zł nakładów inwestycyjnych. W 2017 r. Łęczyńska Energetyka zaplanowała wydatki na inwestycje na poziomie 9,5 mln zł.

> SKRAJNE ŚCIANY W STEFANOWIE ZNAJDUJĄ SIĘ W ODLEGŁOŚCI ZALEDWIE 500-600 METRÓW OD „K-6 I K-7". POZYSKANIE DO EKSPLOATACJI TEGO OBSZARU OZNACZAŁOBY SYNERGIE PRZEKŁADAJĄCE SIĘ WPROST NA EFEKTYWNOŚĆ WYDOBYCIA BOGDANKI. W OPUBLIKOWANEJ W UBIEGŁYM ROKU STRATEGII POTWIERDZILIŚMY NASZE ZAINTERESOWANIE TYM ZŁOŻEM JAKO POTENCJALNYM DALSZYM OBSZAREM EKSPLOATACJI, PO UZYSKANIU KONCESJI NA ZŁOŻE „OSTRÓW".
>
> PRZYZNANIE KOLEJNEJ KONCESJI BOGDANCE, JEDNEMU ZE STRATEGICZNYCH DOSTAWCÓW WĘGLA NA KRAJOWYM RYNKU A TAKŻE JEDNEJ Z NAJWAŻNIEJSZYCH FIRM NA LUBELSZCZYŹNIE, BYŁOBY KORZYSTNE Z PUNKTU WIDZENIA INTERESU PUBLICZNEGO. OZNACZAŁOBY DALSZE PRZEDŁUŻENIE ŻYWOTNOŚCI KOPALNI, KTÓRA PROWADZI EKSPLOATACJĘ PRZY WYKORZYSTANIU NAJNOWOCZEŚNIEJSZYCH TECHNOLOGII, Z POSZANOWANIEM ŚRODOWISKA, ZACHOWUJĄC DBAŁOŚĆ O RACJONALNE WYDOBYCIE KOPALIN **– POWIEDZIAŁ ARTUR WASIL, PREZES ZARZĄDU LW BOGDANKA SA.**

ZINTEGROWANY SYSTEM ZARZĄDZANIA

[GRI 102-18] Jak już wspomniano, system zarządzania stanowi tkankę łączną, dzięki której zespół ludzi, infrastruktura, maszyny i urządzania funkcjonują jako całość, realizując przyjęty model biznesowy. Od wielu lat zarządzanie operacyjne w LW Bogdanka SA odbywa się w oparciu o system zintegrowany zgodny z normami: PN-EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004. Dodatkowo, system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest zgodny z normą brytyjska BS OHSAS 18001:2007. Również w Łęczyńskiej Energetyce sp. z o.o. funkcjonuje zintegrowany system zarządzania, zbudowany w oparciu o wymagania norm: PN EN ISO 9001:2008 i PN EN ISO 14001:2005. System ten nie tylko bezpośrednio odzwierciedla nastawienie organizacji do uwzględniania aspektów społecznych i środowiskowych w procesie podejmowania decyzji, ale również proces ciągłego uczenia i doskonalenia. Dzięki temu organizacja może podnosić efektywność działania we wszystkich wymiarach: ekonomicznym, społecznym i środowiskowym.

ZARZĄDZANIE A SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

[GRI 102-15, 102-18] W przypadku działalności górniczej nie da rozdzielić się zarządzania biznesowego od zarządzania kwestiami społecznymi i środowiskowymi. Zintegrowany system zarządzania, którego kluczowymi składowymi jest System Zarządzania Środowiskowego i Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, przenikają się z Systemem Zarządzania Jakością, tak jak strategia rozwoju, uzupełnia się ze strategią społecznej odpowiedzialności.

Specyfika działalności w branży górniczej sprawia, że większość decyzji biznesowych ma swoje konsekwencje społeczne lub środowiskowe. Odpowiedzialne zarządzanie oznacza uwzględnianie ich w procesie podejmowania decyzji, ponieważ na zasadzie sprzężenia zwrotnego, dość szybko przekładają się one na efektywność biznesową. Dlatego też, na poziomie zarządzania operacyjnego, o efektywności należy mówić w ujęciu szerszym niż tylko finansowym.

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

LW BOGDANKA SA PO RAZ DZIEWIĄTY W RESPECT INDEX

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

Indeks ten obejmuje swoim portfelem polskie i zagraniczne spółki z Głównego Rynku GPW, działające zgodnie z najlepszymi standardami zarządzania w zakresie ładu korporacyjnego i informacyjnego oraz relacji z inwestorami, a także z uwzględnieniem czynników ekologicznych, społecznych i pracowniczych. Badanie spółek i rewizja składu indeksu jest przeprowadzana raz w roku, w jego drugiej połowie. Trafiają do niego firmy, które przechodzą trzystopniową weryfikację prowadzoną przez GPW i Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, w zakresie wyżej wymienionych obszarów, a także audyt prowadzony przez partnera projektu, firmę Deloitte.

RESPECT to pierwszy w Europie Środkowo-Wschodniej indeks spółek odpowiedzialnych. Aktualny skład RESPECT Index obowiązuje od 18 grudnia. Jak podkreślają przedstawiciele GPW, **do tegorocznej edycji indeksu zakwalifikowało się 28 spółek**, działających zgodnie z najlepszymi standardami zarządzania w zakresie ładu korporacyjnego, informacyjnego i relacji z inwestorami z uwzględnieniem czynników ekologicznych, społecznych i pracowniczych.

Wyniki notowań indeksu RESPECT pokazują, że spółki tworzące ten wskaźnik charakteryzują się wyższą stopą zwrotu niż przeciętna rynkowa wyrażona indeksem WIG. W ciągu ostatnich ośmiu lat, czyli od listopada 2009 roku do grudnia 2017 roku, indeks szerokiego rynku WIG wzrósł o 59 procent, a WIG20 zyskał 3,5 procent.

> – NIE MA WĄTPLIWOŚCI, ŻE POLSKIE SPÓŁKI PUBLICZNE CORAZ CZĘŚCIEJ DOSTRZEGAJĄ POTRZEBĘ UWZGLĘDNIANIA NIE TYLKO CZYSTO FINANSOWYCH CZYNNIKÓW, ALE TAKŻE EKOLOGICZNYCH, SPOŁECZNYCH CZY PRACOWNICZYCH. JAKO KONSERWATYWNY EKOLOG CIESZĘ SIĘ, ŻE CORAZ WIĘCEJ NOTOWANYCH NA GPW EMITENTÓW PODEJMUJE DZIAŁANIA W OBSZARZE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU. GIEŁDA JEST IDEALNYM MIEJSCEM ŁĄCZENIA PODAŻY Z POPYTEM A WZROST WARTOŚCI INDEKSU RESPECT O 85 PROC. W CIĄGU OSTATNICH OŚMIU LAT NIE POZOSTAWIA WĄTPLIWOŚCI, ŻE SPÓŁKI ODPOWIEDZIALNE SPOŁECZNIE TO CENNE DOBRO **– ZAZNACZA MAREK DIETL, PREZES ZARZĄDU GIEŁDY PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH W WARSZAWIE.**

ROZLICZENIE REALIZACJI CELÓW STRATEGII CSR ZA ROK 2017

Cel 1 DĄŻENIE DO WZROSTU POZIOMU BEZPIECZEŃSTWA ZATRUDNIONYCH

	OBSZAR ODDZIAŁYWANIA LW BOGDANKA / CEL / DZIAŁANIE	DEFINICJA MIERNIKA	2017	
			ZADEKLAROWANY CEL	REALIZACJA
A.	Eliminacja wypadków śmiertelnych	liczba wypadków śmiertelnych w roku	0%	1 ✗
B.	Obniżenie wskaźnika częstotliwości wypadków	spadek % wskaźnika częstości wypadków w stosunku do poziomu z roku 2012 (def.: ilość wypadków na 1000 osób zatrudnionych)	- 20%	-42,9 % ✓
C.	Obniżenie liczby wypadków wśród pracowników podwykonawców	utrzymanie liczby wypadków wśród pracowników podwykonawców na poziomie zbliżonym do liczby wypadków odnotowywanych wśród pracowników własnych (z uwzględnieniem proporcji wielkości zatrudnienia), tj. poziomie nie wyższym niż o xx%	10%	29,3 % ✗
D.	Eliminacja liczby chorób zawodowych	liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych w rok	<3	1 ✓
E.	Eliminacja przypadków niezgodności z obowiązującymi procedurami BHP	Ilość pracowników ukaranych w roku przez kierownictwo lub dozór	<100	72 ✓

Cel 2 ZAGWARANTOWANIE BEZPIECZEŃSTWA LOKALNEGO OTOCZENIA PRZYRODNICZEGO

#	OBSZAR ODDZIAŁYWANIA LW BOGDANKA / CEL / DZIAŁANIE	DEFINICJA MIERNIKA	2017	
			ZADEKLAROWANY CEL	REALIZACJA
2.1.	**Ochrona lokalnej bioróżnorodności i rekultywacja obszarów, które uległy przekształceniu**			
A.	Brak strat w gatunkach z listy IUCN	Liczba populacji, których wielkość uległa znaczącej redukcji w wyniku działalności kopalni	0	0 ✓
B.	Brak awarii ze skutkiem środowiskowym	Liczba zarejestrowanych awarii ze skutkiem środowiskowym	0	0 ✓
C.	Brak naruszeń przepisów dotyczących ochrony	Liczba i kwota nałożonych kar	0	0 ✓

2.2.	Wzrost efektywności środowiskowej i efektywności operacyjnej wydobycia			
A.	Racjonalna gospodarka złożem	Wskaźnik wykorzystania złoża	>0,85	0,8 ✗
B.	Wzrost efektywności energetycznej	Zużycie energii/sprzedaż	<100% poziomu z poprzedniego okresu	100,5% ✗
C.	Wzrost efektywności wykorzystania wód z odwadniania górotworu	Wody odprowadzane do rzeki Świnki* /przychody ze sprzedaży	<100% poziomu z poprzedniego okresu	99,7% ✓
D.	Wzrost efektywności gospodarki odpadami	Odpady niezagospodarowane / przychody ze sprzedaży	<100% poziomu z poprzedniego okresu	86,83% ✓

* całkowita objętość ścieków

Cel 3

ZAPEWNIENIE BEZPIECZEŃSTWA I WSPIERANIE ROZWOJU LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI

#	OBSZAR ODDZIAŁYWANIA LW BOGDANKA / CEL / DZIAŁANIE	DEFINICJA MIERNIKA	2017	
			ZADEKLAROWANY CEL	REALIZACJA
3.1.	Przeciwdziałanie skutkom następstw społecznych szkód górniczych			
A.	Skuteczne usuwanie i rekompensowanie skutków szkód górniczych w drodze dialogu (polubownie)	przegrane sprawy sądowe dotyczące rekompensat	0	0 [4] ✓
3.2.	Działania na rzecz społeczności lokalnej			
A.	Wspieranie lokalnych inicjatyw społecznych (darowizny, sponsoring)	% kwoty darowizn i wydatków sponsoringowych wydatkowanych na potrzeby lokalnej społeczności	90%	✓
3.3.	Wspieranie edukacji i rozwoju w branży górniczej			
A.	Inwestowanie społeczne w młode kadry dla górnictwa	promowanie w procesie rekrutacji młodych pracowników, osób, posiadających stosowne uprawnienia górnicze	tak	✓

[4] Osiem spraw sądowych dotyczących szkód w gruntach i uprawach są w toku (nierozstrzygnięte do czasu publikacji raportu)

Cel 4

TRANSPARENTNE I ODPOWIEDZIALNE PRAKTYKI ZARZĄDCZE

#	OBSZAR ODDZIAŁYWANIA LW BOGDANKA / CEL / DZIAŁANIE	DEFINICJA MIERNIKA	2017	
			ZADEKLAROWANY CEL	REALIZACJA
4.1.	Rozszerzenie odpowiedzialności na łańcuch dostaw			
A.	Efektywne zarządzania odpowiedzialnością w łańcuchu dostaw	% znaczących dostawców i podwykonawców zobowiązanych do przestrzegania klauzul etycznych (prawa człowieka, BHP, ochrona środowiska, Kodeks Etyki)	100%	ok. 100% (w rozumieniu oświadczeń w ofertach) ✓
4.2.	Włączenie etyki zarządzania w kulturę organizacyjną Spółki			
A.	Prewencja zachowań nieetycznych	Liczba zidentyfikowanych poważnych przypadków naruszeń zasad etyki	0	0 ✓
4.3.	Prewencja zagrożeń korupcją i łapownictwem			
A.	Ograniczenie ryzyka wystąpienia zachowań korupcyjnych	Liczba potwierdzonych przypadków korupcji	0	0 ✓
4.4.	Tworzenie kultury otwartości i dialogu w miejscu pracy			
A.	Rozwiązywanie problemów pracowniczych w drodze dialogu bez wchodzenia w spory zbiorowe	Liczba sporów zbiorowych i strajków	0	0 ✓
4.5.	Wysokiej jakości zarządzanie relacjami z otoczeniem i społeczną odpowiedzialnością biznesu			
A.	Obecność w RESPECT Indeks	obecność spółki w indeksie giełdowym spółek odpowiedzialnych społecznie	tak	tak ✓
B	Obecność w czołówce wiarygodnych rankingów CSR (zwłaszcza rankingu „Ranking Odpowiedzialnych Firm")	miejsce w rankingu (wśród spółek wydobywczych)	min. 2	tak ✓ (1 miejsce wśród polskich kopalń)

RESPECT Index

XI Ranking odpowiedzialnych firm 2017

SYSTEM ZINTEGROWANEGO ZARZĄDZANIA RYZYKIEM KORPORACYJNYM

[GRI 102-15, 102-18] Z punktu widzenia zarządzania, w tym zwłaszcza zarządzania odpowiedzialnego, Spółka posiada skuteczny system zarządzania ryzykiem biznesowym. Organizacja, podejmując decyzje biznesowe, bierze odpowiedzialność za ich wpływ na otoczenie społeczne i środowiskowe, uwzględniając m.in. oczekiwania interesariuszy, jak również, co oczywiste, obowiązujące regulacje.
Zarządzanie przedsiębiorstwem górniczym powinno opierać się na możliwie zrównoważonej realizacji celów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych, przy uwzględnieniu oczekiwań różnych grup interesariuszy w tym zakresie. Tradycyjnie skupiając się na maksymalizacji wartości ekonomicznej, stosunkowo łatwo jest zmarginalizować aspekty społeczne i środowiskowe podejmowanych decyzji. Takie podejście zarządcze niesie ryzyko przekroczenia ograniczeń związanych z oczekiwaniami interesariuszy, tj. przekroczeniem przyjętych zasad postępowania wobec otoczenia lub nierealizowaniem w wystarczającym stopniu celów społecznych lub środowiskowych.

System zarządzania ryzykiem w GK LW Bogdanka ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa działalności Grupy, ukierunkowanej na budowanie wartości ekonomicznej, ale z poszanowaniem innych wymiarów oddziaływania przedsiębiorstwa. Opiera się on o Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym (ERM) oraz IT (Risk Manager) do obsługi systemu zarządzania ryzykiem korporacyjnym.

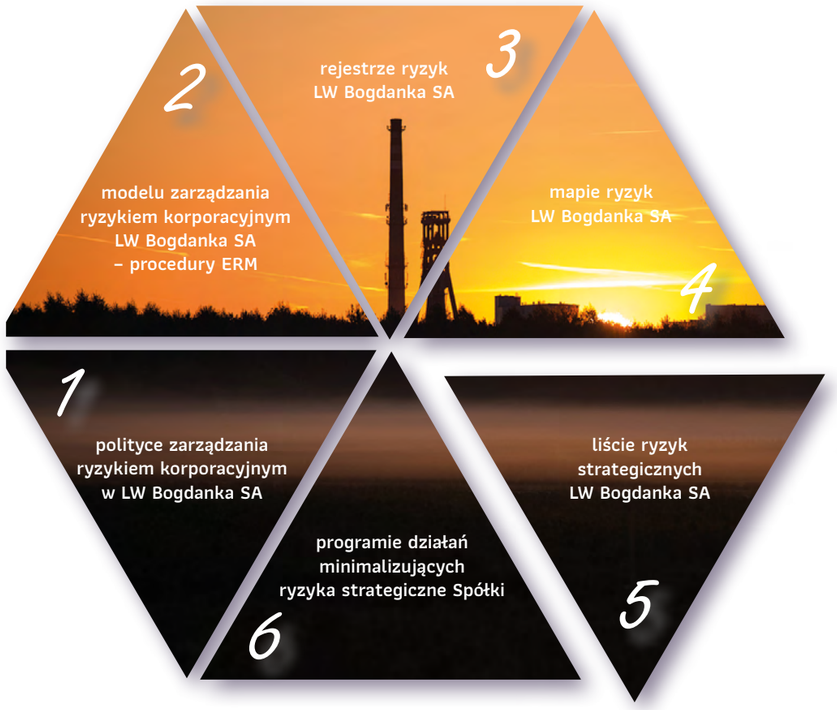
W ramach procesu integracji w Grupie Enea, LW Bogdanka SA stosownie do uregulowań w Grupie w tym zakresie – obowiązujące „Akty pochodne" wdrożyła od stycznia 2018 r. System ERM funkcjonujący w Spółkach Grupy. Na 31 stycznia 2018 r. utworzono Rejestr Ryzyk Spółki wg Metodologii Grupy. Spółka przedstawia Radzie Nadzorczej i Komitetowi Audytu informacje, sprawozdania i raporty z wyników wdrożenia i realizacji ERM.

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

System zarządzania ryzykiem podlega ocenie i ciągłemu udoskonalaniu w oparciu o bieżące doświadczenia i wyniki, w celu jeszcze lepszego dopasowania do specyfiki i potrzeb Grupy oraz zmieniającego się otoczenia.

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

System zarządzania ryzykiem w GK LW Bogdanka opiera się na:



Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Lubelski Węgiel Bogdanka za okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r., s.31

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

OTOCZENIE I RYNEK

- Ryzyko związane z sytuacją społeczno-ekonomiczną w Polsce i na świecie,
- Ryzyko związane z polityką gospodarczą państwa wobec sektora górnictwa węgla kamiennego
- Ryzyko związane z kształtowaniem się cen surowców energetycznych w Polsce i na świecie,
- Ryzyko związane z wprowadzeniem podatku akcyzowego na węgiel,
- Ryzyko zmian stóp procentowych,
- Ryzyko związane z kształtowaniem się kursów walutowych,
- Ryzyko związane z wpływem aktualnej sytuacji makroekonomicznej na dostępność finansowania dłużnego,
- 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 spadku popytu na węgiel kamienny ze strony polskiej energetyki.

OPERACYJNE

- Ryzyko związane z uruchomieniem wydobycia nowych złóż GK LW Bogdanka SA,
- Ryzyko techniczne i technologiczne,
- Ryzyko związane z wysokimi kosztami stosowanych przez Grupę technologii,
- Ryzyko awarii systemów informatycznych,
- Ryzyko utraty kluczowych odbiorców,
- Ryzyko utrudnień w dostawach do odbiorców Spółki realizowanych drogą kolejową, Ryzyko niewypłacalności klientów,
- Ryzyko związane z silną pozycją związków zawodowych w Grupie,
- Ryzyko związane z utrzymaniem i pozyskaniem zasobów ludzkich dla GK LW Bogdanka,
- Ryzyko kluczowych dostawców,
- Ryzyko zawarcia niekorzystnych/niewłaściwych warunków kontraktowych,
- Ryzyko zmowy cenowej dostawców.

FINANSOWE

- Ryzyko płynności,
- Ryzyko ubezpieczeniowe.

OCHRONA ŚRODOWISKA

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

PRAWNE

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

KAPITAŁ LUDZKI

MIEJSCE PRACY

[GRI 103-1, 102-8] W LW Bogdanka SA kapitał ludzki definiowany jest jako ten najcenniejszy, mający największy wpływ na realizację celów biznesowych i społecznych, budowanie pozycji rynkowej, a tym samym rozwój wszystkich obszarów działalności Grupy. Konsekwentne, proaktywne inwestowanie w rynek pracy oraz wpływanie na proces edukowania przyszłych kadr procentuje w postaci pozyskiwania zarówno najzdolniejszych młodych pracowników, jak i najlepszych ekspertów i specjalistów. Ich potencjał w organizacji wzrasta wtedy, gdy korzystają z wiedzy i doświadczenia osób, które znaczną część swojego życia oddały pracy w Bogdance. Tak tworzona jest wspólna tożsamość i wartość Spółki, doceniana zarówno przez załogę, jak i interesariuszy zewnętrznych, niejednokrotnie nagradzających LW Bogdankę za najlepsze praktyki propracownicze.

Lubelski Węgiel Bogdanka od lat buduje pozytywny wizerunek polskiego górnictwa, stawiając na pierwszym miejscu na wykwalifikowaną, kompetentną i doświadczoną kadrę, wykazującą dużą efektywność pracy oraz zaangażowanie w rozwój technologii górniczych. Górnicy z Bogdanki wykonują niebezpieczną i ciężką pracę, wyrażając jednocześnie wolę dialogu, dbając o rozwój własnych kompetencji oraz czując odpowiedzialność za bezpieczeństwo i sukces tak swój, jak i całej kopalni. Dzięki takiej postawie obalane są wszelkie stereotypy związane z brakiem rentowności górnictwa węgla kamiennego, ponadprzeciętnym współczynnikiem wypadkowości w stosunku do innych zawodów, czy też roszczeniową postawą samych górników.

Pracownicy GK LW Bogdanka to osoby w większości posiadające wyższe i średnie wykształcenie, systematycznie poszerzający kwalifikacje zawodowe, ale także aktywni w sferze „pozapracowej". Spółka wspiera obydwa obszary zaangażowania pracowników: z jednej strony partycypując w kosztach kursów i szkoleń zawodowych czy studiów podyplomowych, z drugiej zaś, oferując szeroki wachlarz wydarzeń kulturalnych, sportowych i turystycznych, na które osoby zatrudnione, wraz z rodzinami, mogą uzyskać dofinansowanie z funduszu świadczeń socjalnych. Jako odpowiedzialny pracodawca Spółka rozumie ideę „work-life balance", dzięki której pracownicy unikają przemęczenia i utraty koncentracji, a w konsekwencji zapobiegają pogorszeniu się stanu zdrowia, obniżonej produktywności i efektywności.

Mając świadomość diametralnych zmian w społeczeństwie, które wpłynęły także na zmiany wewnątrz organizacji, poruszamy ważne tematy i angażujemy do dyskusji samych pracowników. Nie jest już tematem tabu czy sprawą drugoplanową kwestia poszanowania praw człowieka, różnorodności, antydyskryminacji czy antymobbingu. W myśl zasady, że efektywność produkcyjna oraz inwestowanie i rozwój Spółki nie mogą odwrócić uwagi od podstawowych wartości społecznych, stale promujemy wśród pracowników szacunek, etykę, zaufanie oraz koleżeństwo. Naszym zadaniem nie jest ingerowanie w prywatność załogi czy relacje pomiędzy poszczególnymi jednostkami, chcemy jednakże edukować, integrować, przeciwdziałać nierównemu traktowaniu w miejscu pracy, a także niwelować stereotypy i uprzedzenia. Organizacja wspiera wszelkie oddolne inicjatywy pracownicze na rzecz równości szans i udzielania osoby grupom defaworyzowanym, a także zachęca Załogę do podejmowania takich działań, odpowiadających na potrzeby ich najbliższej społeczności.

Udzielane przez Spółkę wsparcie może mieć charakter finansowy, logistyczny (lub rzeczowy), promocyjno-marketingowy lub woluntarystyczny. W 2017 r. przyjęto zasadę, że każda ogólnozakładowa akcja charytatywna inicjowana jest przez członka Załogi, nie zaś Zarząd czy Sekcję CSR. W rezultacie wszystkie podejmowane aktywności, bazujące na empatii i altruizmie naszych pracowników, mają wysoki poziom legitymizacji, która bezpośrednio przekłada się na rezultaty.

Dziś piwne tradycje górnicze kultywowane są już raczej tylko podczas wznoszenia barbórkowych toastów, będących spuścizną wielowiekowego dziedzictwa. Nie jest to jednak dzień powszedni. Podobnie jest z samą ich pracą – owszem, górnicy wykonują odpowiedzialną pracę w skrajnie trudnych warunkach, czasy posługiwania się stereotypowym kilofem zostały zastąpione wykonywaniem prac z wykorzystaniem zaawansowanych i skomputeryzowanych maszyn. Dzięki wciąż rozwijanym technologiom udaje się wycofywać ludzi z najbardziej niebezpiecznych rejonów kopalni, a sama praca sterowana jest zdalnie. Nikogo nie dziwią już zlokalizowane pod ziemią serwery ani praca w oparciu o trójwymiarowe modele cyfrowe fedrowanych złóż. Praca nadal jest ciężka, towarzyszy jej hałas, pył, niekorzystne warunki klimatyczne, ale zmiany jakie nastąpiły w górnictwie, odmieniły jego charakter. Całkowicie inni są też górnicy, dla których wszelkie nieprawdziwe wyobrażenia na ich temat są niezmiernie krzywdzące.

Spółka na bieżąco identyfikuje oraz wspiera pracowników w rozwijaniu ich wiedzy, umiejętności czy pasji związanej w wykonywaniem czynności niezwiązanych ze stanowiskiem pracy w LW Bogdanka SA. W coraz większym zakresie stawiamy na zasoby wewnętrzne, proponując obszary do współdziałania z pracownikami na różnych stanowiskach. Jako chlubny przykład możemy podać zeszłoroczny Raport zintegrowany, do którego zatrudnieni w Spółce pasjonaci fotografii przygotowali oprawę fotograficzną.

	2016			2017		
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
GK LW BOGDANKA SA (ŁĄCZNIE GRUPA KAPITAŁOWA)						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	225	4397	4622	243	4050	4293
Umowa o pracę na czas określony	18	399	417	24	1001	1025
Umowa o pracę na okres próbny	3	23	26	3	181	184
Umowa cywilno-prawna	4	39	43	8	58	66
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	15	155	170	16	156	172
Stanowiska niekierownicze	245	4808	5053	254	5077	5331
WG WIEKU						
Do 30 lat	24	1498	1522	28	1639	1667
Od 31 do 40 lat	50	1929	1979	56	2137	2193
Od 41 do 50 lat	51	834	885	51	850	901
Powyżej 50 lat	135	702	837	135	607	742
Ogółem	**260**	**4963**	**5223**	**270**	**5233**	**5503**
LW BOGDANKA SA						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	219	3817	4036	230	3923	4153
Umowa o pracę na czas określony	18	390	408	17	269	286
Umowa o pracę na okres próbny	2	16	18	1	31	32
Umowa cywilno-prawna	4	39	43	8	45	53
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	12	138	150	13	141	154
Stanowiska niekierownicze	227	4085	4312	235	4082	4317
WG WIEKU						
Do 30 lat	19	1225	1244	21	1133	1154
Od 31 do 40 lat	41	1658	1699	48	1834	1882
Od 41 do 50 lat	47	751	798	49	764	813
Powyżej 50 lat	132	589	721	130	492	622
Ogółem	**239**	**4223**	**4462**	**248**	**4223**	**4471**
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	12	82	94	12	75	87
Umowa o pracę na czas określony	1	4	5	1	10	11
Umowa o pracę na okres próbny	0	1	1	0	0	0
Umowa cywilno-prawna	1	2	3		2	2
Zatrudnieni w outsourcingu	0	0	0	0	0	0
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	3	6	9	3	5	8
Stanowiska niekierownicze	10	81	91	10	80	90
WG WIEKU						
Do 30 lat	2	4	6	2	4	6
Od 31 do 40 lat	4	10	14	4	11	15
Od 41 do 50 lat	4	10	14	2	10	12
Powyżej 50 lat	3	63	66	5	60	65
Ogółem	**13**	**87**	**100**	**13**	**85**	**98**
RG BOGDANKA SP. Z O.O.						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	1	26	27	1	16	17
Umowa o pracę na czas określony	2	264	266	4	290	294
Umowa o pracę na okres próbny	0	2	2	0	113	113
Umowa cywilno-prawna	0	0	0	0	1	1
Zatrudnieni w outsourcingu	0	0	0	0	0	0
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	0	4	4	0	3	3
Stanowiska niekierownicze	3	288	291	5	416	421
WG WIEKU						
Do 30 lat	1	125	126	3	253	256
Od 31 do 40 lat	2	126	128	2	130	132
Od 41 do 50 lat	0	30	30	0	26	26
Powyżej 50 lat	0	11	11	0	10	10
Ogółem	**3**	**292**	**295**	**5**	**419**	**424**
MR BOGDANKA SP. Z O.O.						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	2	41	43	2	35	37
Umowa o pracę na czas określony	3	312	315	2	432	434
Umowa o pracę na okres próbny	0	6	6	2	37	39
Umowa cywilno-prawna	0	5	5	0	9	9
Zatrudnieni w outsourcingu	0	0	0	0	0	0
WG TYPU STANOWISKA						
Stanowiska kierownicze	0	6	6	0	6	6
Stanowiska niekierownicze	5	353	358	4	498	502
WG WIEKU						
Do 30 lat	2	144	146	2	249	251
Od 31 do 40 lat	3	134	137	2	161	163
Od 41 do 50 lat	0	43	43	0	50	50
Powyżej 50 lat	0	38	38	0	44	44
Ogółem	**5**	**359**	**364**	**4**	**504**	**508**
EKO TRANS BOGDANKA SP. Z O.O.						
WG TYPU UMOWY						
Umowa o pracę na czas nieokreślony	0	2	2	0	1	1
Umowa o pracę na czas określony	0	0	0	0	0	0
Umowa o pracę na okres próbny	0	0	0	0	0	0
Umowa cywilno-prawna	0	0	0	0	1	1
Zatrudnieni w outsourcingu	0	0	0	0	0	0

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

Wynagrodzenia w LW Bogdanka SA to aż ok. 30% wszystkich wydatków, w 2017 r. ich kwota wyniosła ok. 410 mln zł.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie* w GK LW Bogdanka osiągnęło wartość 7081 zł brutto i wzrosło o 2,9% w stosunku do średniej z 2016 r. Wykonanie uwzględnia nagrody roczne, wypłacane z rezerwy utworzonej na koniec 2017 r., a dotyczące zamknięcia 2016 r. oraz wypłaty z tytułu Programu Dobrowolnych Odejść w Spółce-matce.

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

Realizacja osobowego funduszu płac w 2017 r. odbywała się na podstawie protokołu dodatkowego nr 57 do ZUZP uwzględniającego:

- wzrost stawek płac zasadniczych od 1 stycznia 2017 r. o 2,5%
- premii miesięcznej rozliczanej na podstawie:
  - skali wykonania miesięcznych zadań produkcyjnych
  - sprzedaży węgla handlowego
  - uzyskanej średniej ceny sprzedaży
  - poziomu realizacji budżetu kosztów Spółki za poszczególne okresy.

Struktura wynagrodzenia w LW Bogdanka SA w 2016 r. i 2017 r. kształtowała się następująco:

	2016	2017
Praca zasadnicza	33,7%	32,9%
Premie i nagrody	10,2%	14,2%
Dodatki za pracę	23,7%	22,8%
Absencje	9,4%	8,6%
Ekwiwalent za deputat węglowy	3,4%	3,3%
Pozostałe wynagrodzenia	19,6%	18,2%

Pozostałe istotne zmiany w obszarze wynagrodzeń powstałe w 2017 r. w relacji do 2016 r.:

- wzrost o 18,2% wypłaty z tytułu nagród jubileuszowych
- wzrost o 62,0% wypłat z tytułu odpraw emerytalno-rentowych.

Główną determinantą dynamiki wymienionych składników była realizacja Programu Dobrowolnych Odejść.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2017 r. wykonano na poziomie 7.641 zł, było ono wyższe o 2,0% od uzgodnionego ze stroną społeczną w ramach porozumienia z 28 marca 2017 r. Porozumienie powyższe ustanawiało średnie wynagrodzenie w Spółce na poziomie 7.488 zł.

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

Średnie wynagrodzenia w GK LW Bogdanka

[zł]	2016	2017	ZMIANA 2016/2017
LW Bogdanka SA	33,7%	32,9%	4%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	10,2%	14,2%	-1,8%
EkoTrans sp. z o.o.	23,7%	22,8%	- 9,9%
RG Bogdanka sp. z o.o.	9,4%	8,6%	3,6%
MR Bogdanka sp. z o.o.	3,4%	3,3%	11,7%
GK LW Bogdanka sp. z o.o.	19,6%	18,2%	2,9%

Poziom płac na tle rynku - relacja poziomu przeciętnego wynagrodzenia w najniższej kategorii zaszeregowania (wraz ze wszystkimi dodatkami) w odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia w kraju

[GRI 103-1, 102-8]	2016	2017	ZMIANA 2016/2017
LW Bogdanka SA			
– zatrudnieni pod ziemią	274,5%	274,9%	0,16%
– zatrudnieni na powierzchni	187,1%	181,8%	- 2,83%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	153,6%	143,1%	- 6,84%
EkoTrans sp. z o.o.	275,9%	431,2%	56,29%
RG Bogdanka sp. z o.o.	145,2%	143,9%	0,90%
MR Bogdanka sp. z o.o.	115,0%	114,9%	0,09%

POLITYKA KADROWA

By wspierać potencjał osób zatrudnionych w Grupie realizowana jest polityka kadrowa, której celem jest skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi poprzez pozyskiwanie i rozwój pracowników oraz utrzymanie optymalnego poziomu zatrudnienia, pozwalającego na skuteczne prowadzenie działalności gospodarczej. W szczególności ma na celu dobór i kształtowanie kompetencji pracowników, by w sposób optymalny byli oni przygotowani do sprawnej realizacji zadań i celów Grupy, przy jednoczesnej samorealizacji i zadowoleniu z wykonywanej pracy.

Istotnym aspektem jest to, że Grupa jest największym lokalnym pracodawcą prowadzącym stały dialog i współpracę z interesariuszami, co skutkuje silną więzią z regionem i jego mieszkańcami. Pracownicy Grupy pochodzą głównie z powiatu łęczyńskiego i jego okolic, w promieniu ok. 50 km. Zarządzający kopalnią bardzo dużą wagę przykładają do rozwoju kapitału ludzkiego poprzez ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych i interpersonalnych oraz efektywne motywowanie.

Dokumentami określającymi politykę dotyczącą kwestii pracowniczych w Grupie, są:

- Regulamin pracy
- Regulamin rekrutacji
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
- Kodeks Etyki.

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

Rekrutacja

Poszukując najlepszych kandydatów, Grupa stawia przede wszystkim na ich wiedzę, kwalifikacje zawodowe, predyspozycje osobowościowe oraz posiadane doświadczenie zawodowe. Podstawowe cechy jakimi powinien wykazywać się pracownik to:

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

Polityka kadrowa

Polityka kadrowa określa zasady rekrutacji pracowników. Poszukując najlepszych kandydatów Spółka stawia przede wszystkim na ich wiedzę, kwalifikacje zawodowe, predyspozycje osobowościowe oraz posiadane doświadczenie zawodowe. Mając świadomość wartości kapitału ludzkiego, dużą wagę przywiązuje do procesu rekrutacji. W procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy kieruje się profesjonalnymi kryteriami doboru kandydatów w oparciu o wymagania zdefiniowane dla poszczególnych stanowisk. Pracownicy dołowi stanowią 72,1% kadry,

wobec 27,9% pracowników na powierzchni. Ze względu na specyfikę branży oraz wymagania prawne Grupa zatrudnia głównie mężczyzn. GK LW Bogdanka nie wprowadza ograniczeń w zakresie równouprawnienia w zatrudnieniu, a obecna jego struktura, wynika z preferencji pracowników co do wyboru zawodu.

Dominującą formą zatrudnienia w Grupie jest umowa o pracę, a w szczególności umowa o pracę na czas nieokreślony. W 2017 r. taką formą zatrudnienia objętych było 4154 osób (92,9 % zatrudnionych).

Program Zmiany Pokoleniowej.

[GRI 104-1] W związku ze zwiększającym się ryzykiem znacznego odpływu kompetencji pracowniczych, Zarząd LW Bogdanka SA - w celu zabezpieczenia potrzeb kadrowych - wdrożył Program Zmiany Pokoleniowej.

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

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

Na Program Dobrowolnych Odejść Spółka utworzyła rezerwę w kwocie 21.688 tys. zł. W 2017 r. z programu PDO skorzystało 141 osób. Koszt ogółem wypłaconych rekompensat, odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych w ramach programu wyniósł 8.524 tys. zł.

Łączna liczba nowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w ciągu 2017 roku:	224
– w tym kobiet	15
– w tym mężczyzn	209
– w tym pracowników poniżej 30 roku życia	137
– w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	84
– w tym pracowników powyżej 50 roku życia	3
Łączna liczba odejść w ciągu 2017 roku pracowników zatrudnionych na umowę o pracę:	215
– w tym kobiet	6
– w tym mężczyzn	209
– w tym pracowników poniżej 30 roku życia	14
– w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	99
– w tym pracowników powyżej 50 roku życia	102
Wskaźnik fluktuacji w 2017 roku dla wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	4,8

Przeciwdziałanie luce pokoleniowej to także ścisła współpraca ze szkołami branżowymi i uczelniami wyższymi. Spółka jest sygnatariuszem listów intencyjnych w tym zakresie z następującymi placówkami:

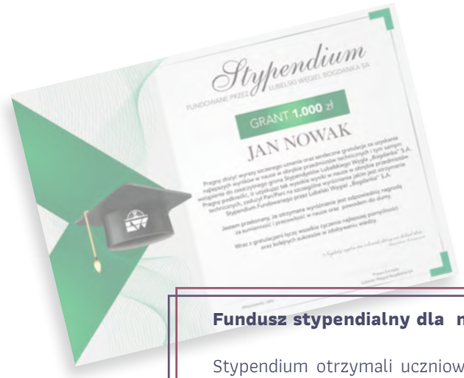
- Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie
- Zespołem Szkół Górniczych w Łęcznej
- Zespołem Szkół w Ostrowie Lubelskim.

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

Obok stałych spotkań z uczniami i absolwentami oraz współpracy merytorycznej GK LW Bogdanka zainicjowała w 2017 r. dwa nowe programy wspierające i motywacyjne dla przyszłych kadr górnictwa: fundusz stypendialny dla najlepszych uczniów partnerskich szkół górniczych oraz program „Przepustka do pracy w LW Bogdanka SA", najlepszym absolwentom zapewniający zatrudnienie w Spółce. Ponadto stale organizowane są praktyki zawodowe dla uczniów, spotkania tematyczne, co obok aktywności takich jak uczestnictwo w Targach Pracy organizowanych przez Akademię Górniczo-Hutniczą w Krakowie sprawia, że Grupa jest widoczna przez potencjalnych przyszłych kandydatów do pracy.

W 2017 r. praktyki zawodowe odbyły 233 osoby ze szkół średnich oraz wyższych. Zostały zorganizowane również 3 staże zawodowe przez podmioty zewnętrzne.

Wiosną 2017 r. Kopalnia podpisała listy intencyjne ze szkołami prowadzącymi klasy o profilach górniczych: Zespołem Szkół Górniczych w Łęcznej i z Zespołem Szkół w Ostrowie Lubelskim. Podpisane dokumenty dotyczyły kwestii możliwości zatrudniania w przyszłości przez Spółkę wyróżniających się absolwentów ww. szkół, a także funduszu stypendialnego, którego zadaniem będzie motywowanie uczniów do wytężonej i skutecznej nauki zawodu górniczego.



Fundusz stypendialny dla najlepszych uczniów partnerskich szkół górniczych

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

Stypendia w 2017 r. przyznano 13 osobom.

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

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

Z Programu w 2017 r. skorzystało 6 absolwentów.

[GRI 404-1] Kreowana w LW Bogdanka kultura organizacyjna uwzględnia duży nacisk na proaktywność ze strony pracowników oraz nabywanie kompetencji kształtujących innowacyjne podejście do wykonywanej pracy.

W 2017 r. LW Bogdanka SA wspierała rozwój zawodowy pracowników, korzystając z różnorodnych form i narzędzi, a uwzględniając także krótko-i długoterminowe plany Spółki. Zgodnie z zapisami wszystkich dokumentów kadrowych wszyscy pracownicy mają równy dostęp do szkoleń i możliwości podwyższania kwalifikacji. W rezultacie uczestniczyli oni w otwartych i zamkniętych szkoleniach specjalistycznych (realizowanych w formie stacjonarnej lub e-learningowej), studiach podyplomowych, w tym MBA oraz poszerzali i wymieniali z innymi wiedzę z różnych dziedzin poprzez udział w konferencjach i wydarzeniach branżowych.

W 2017 r. w LW Bogdanka SA średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na jednego pracownika wyniosła 18,6.

Średnia liczba godzin szkoleniowych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
LW Bogdanka SA	7,9	8,0
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	9,9	9,3
EkoTrans sp. z o.o.	0,0	0,0
RG Bogdanka sp. z o.o.	14,4	32,7
MR Bogdanka sp. z o.o.	6,0	9,0
Liczba godzin szkoleniowych w 2017 r.	**124 664**	
Liczba godzin szkoleniowych na pracownika w 2017 r.	**18,6**	

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

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

Program LIGa
Innowacyjnym przedsięwzięciem z obszaru HR, który wdrożonym w 2017 r. był Program LIGa, polegający na objęciu wskazanych przez właściwych członków Zarządu Spółki perspektywicznych pracowników Spółki indywidualnie ustalonym programem rozwoju. Celem Programu jest:

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

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

Dodatkowe świadczenia pozapłacowe
Osoby zatrudnione w LW Bogdanka SA do dyspozycji otrzymały szereg dodatkowych świadczeń pozapłacowych, których zakres określa Regulamin ZFŚS. Są to elementy dodatkowego wsparcia pracowników i ich rodzin, z jednej strony mające motywować do aktywności w czasie wolnym od pracy (m.in. oferta kulturalna, sportowa, wypoczynkowa), z drugiej zaś, pomagać w osiąganiu osobistych celów i zaspokajaniu potrzeb (m.in. pożyczki na cele mieszkaniowe, bezzwrotne zapomogi przydzielane w trudnych sytuacjach życiowych). Wielkość etatu nie ma wpływu na otrzymanie większości świadczeń socjalnych wymienionych powyżej. Dofinansowanie do indywidualnego wypoczynku tzw. „wczasy pod gruszą" przyznawane jest procentowo w przypadku osób zatrudnionych na niepełny wymiar czasu pracy.

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

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

Ponadto, w 2017 r. pracownicy mogli korzystać z prywatnej opieki medycznej na preferencyjnych warunkach, a także dodatkowego ubezpieczenia.

Środki przeznaczone na ZFŚS [tys. zł]	Środki wykorzystane [tys. zł]	Realizacja [%]
22 811,9	18 618,5	81,6

Istotnym wydarzeniem z punktu widzenia wydatków na świadczenia pracownicze dla byłych i obecnych pracowników w 2017 r. było zawarcie 17 października 2017 r. przez Zarząd LW Bogdanka SA porozumienia z organizacjami związkowymi działającymi na terenie Spółki, zmieniającego postanowienia obowiązującego dotychczas ZUZP w zakresie deputatów węglowych wypłacanych na rzecz emerytów i rencistów. W wyniku zawartego porozumienia dotychczasowi emeryci i renciści, dla których ostatnim miejscem zatrudnienia była LW Bogdanka SA, utracili prawo do bezpłatnego węgla. Ponadto, w wyniku zawartego porozumienia prawo do bezpłatnego węgla po przejściu na emeryturę utracili również obecni pracownicy Spółki, w zamian za to otrzymując uprawnienie do otrzymania jednorazowej, dodatkowej rekompensaty/odprawy emerytalno-rentowej. W rezultacie tego porozumienia cała dotychczasowa rezerwa na deputat węglowy została rozwiązana. Łączny dodatni wpływ na wynik operacyjny wszystkich operacji związanych z deputatem węglowym i podpisanym porozumieniem wyniósł ok. 114.931 tys. zł.

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

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

Emeryci aktywizowani są także poprzez zaangażowanie finansowe lub rzeczowe/organizacyjne w inicjatywy, których reprezentantami są osoby niegdyś pracujące w kopalni. Wśród beneficjentów naszej działalności w tym zakresie w 2017 r. wymienić można SMS „Maratończyk" czy OSP w Kaniwoli.

RÓŻNORODNOŚĆ, ANTYDYSKRYMINACJA I PRAWA CZŁOWIEKA W BOGDANCE

[GRI 405-1, 412-2] W Lubelskim Węglu Bogdanka różnorodność (ang. diversity) osób zatrudnionych traktowana jest jako wartość. Odmienność związana z czynnikami takimi jak płeć, wiek, światopogląd, styl życia czy status rodzinny nie może stać się przesłanką do dyskryminacji czy jakiejkolwiek agresji, zaś odpowiedzialne za ten obszar komórki regularnie inicjują działania promujące różnorodność i szacunek dla niej, wyrównujące szanse rozwoju w miejscu pracy oraz wspierające integrację i koleżeńskie relacje wśród załogi.

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

RÓŻNORODNOŚĆ WE WŁADZACH SPÓŁKI:

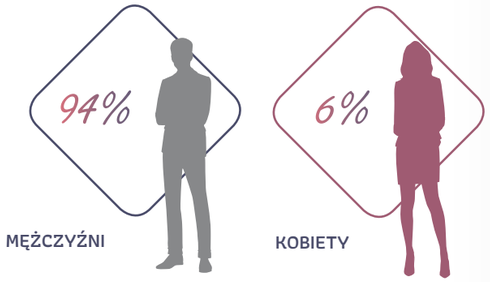
[GRI 405-1] Spółka nie posiada sformalizowanej polityki różnorodności stosowanej wobec jej organów administrujących, zarządzających i nadzorujących. Statut Spółki definiuje zasady powoływania Zarządu i Rady Nadzorczej. Przy powoływaniu organów Spółka kładzie duży nacisk na zapewnienie wszechstronności i różnorodności, kierunków wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego, nie różnicując przy tym kandydatów pod względem płci, wieku, pochodzenia czy innych czynników niemających merytorycznego wpływu na ocenę ich kwalifikacji. Decydującym aspektem jest przede wszystkim przygotowanie do pełnienia określonej funkcji.

	LICZEBNOŚĆ		STRUKTURA
	2016	2017	%
LW BOGDANKA SA – ZARZĄD, STAN NA KONIEC ROKU			
Ogółem	5	5	100%
Kobiety	-	-	
Mężczyźni	5	5	100%
Do 30 lat	-	-	
Od 31 do 40 lat	2	-	25%
Od 41 do 50 lat	-	2	25%
Powyżej 50 lat	3	3	50%
Obcokrajowcy	-	-	-
LW BOGDANKA S.A. – RADA NADZORCZA, STAN NA KONIEC ROKU			
Ogółem	6	8	100%
Kobiety	1	2	40%
Mężczyźni	5	6	60%
Do 30 lat	-	-	-
Od 31 do 40 lat	1	4	40%
Od 41 do 50 lat	3	3	40%
Powyżej 50 lat	2	1	20%
Obcokrajowcy	-	-	-

RÓŻNORODNOŚĆ PRACOWNIKÓW:

Niezależnie od powyższego Spółka stosuje politykę różnorodności w zakresie doboru jej pracowników. Stosowana przez LW Bogdanka SA polityka różnorodności ma na celu wykorzystanie potencjału pracowników, ich różnorodnych umiejętności, doświadczeń i talentów oraz kompetencji i doświadczeń w atmosferze szacunku i wsparcia. Takie podejście dotyczy wszystkich pracowników Spółki co wpływa na lepsze jej funkcjonowanie oraz pozwala na budowanie jej silnej pozycji na rynku. Tak prowadzona polityka różnorodności zdaniem Spółki prowadzi do zwiększenia efektywności pracy, budowy zaufania oraz przeciwdziała dyskryminacji, a tym samym tworzy klimat wzajemnego poszanowania.

Zatrudnienie w LW Bogdanka w podziale na płeć - dane na dzień 31.12.2017 [osoby]



ZATRUDNIENIE W LW BOGDANKA	ŁĄCZNIE DO 31.12.2017
WG. WYKSZTAŁCENIA	
Umowa o pracę na czas nieokreślony	4231
Umowa o pracę na czas określony	1390
Umowa o pracę na okres próbny	164
Umowa cywilno-prawna	86
WG. WIEKU	
Do 25 lat	4%
Od 26 do 35 lat	48%
Od 36 do 45 lat	26%
46 do 55 lat	14%
Powyżej 56 lat	8%
Ogółem	**5785**

Kwestię różnorodności reguluje w Spółce „Statut", „Regulamin pracy", „Kodeks Etyki", „Polityka kadrowa" oraz „Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy". W przygotowaniu jest także „Polityka różnorodności w LW Bogdanka SA", która zgodnie z planem przyjęta zostanie w II połowie 2018 r.

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

DZIAŁANIA REALIZOWANE PRZEZ LW BOGDANKA SA W RAMACH ZASAD RÓWNEGO TRAKTOWANIA:

- zapoznanie wszystkich pracowników z „Kodeksem Etyki" oraz permanentne propagowanie standardów etycznych na terenie kopalni (strona internetowa Spółki, tablice, roll-upy, plakaty, komunikaty, monitory BHP, itp.)
- szkolenia kadry kierowniczej z zakresu dyskryminacji i mobbingu
- równy dostęp kobiet do procesów decyzyjnych, awansów, podwyżek oraz do stanowisk kierowniczych
- stosowanie systemu wynagradzania, który w żaden sposób nie dyskryminuje pracowników
- równy dostęp do szkoleń dla wszystkich pracowników
- prowadzenie dialogu z przedstawicielami pracowników (związki zawodowe)
- prowadzenie regularniej komunikacji wewnętrznej ze wszystkimi pracownikami
- programy emerytalne
- pomoc rodzinom pracowników w potrzebie (ZFŚS, Fundacja „Solidarni Górnicy")
- równe wsparcie dla lokalnych inicjatyw.

ANTYDYSKRYMINACJA I PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI

[GRI 406-1] U podstaw naszej proaktywnej działalności w zakresie antydyskryminacji leży Kodeks pracy, który to nakłada na każdą organizację obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy . Ponadto Kodeks wskazuje, że organizacja jest zobowiązana przeciwdziałać mobbingowi w miejscu pracy.

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

Zgodnie z treścią „Kodeksu Etyki" zjawiska takie jak dyskryminacja, zarówno bezpośrednia, jak i pośrednia, molestowanie czy mobbing są w LW Bogdanka SA absolutnie niedopuszczalne i nieakceptowane. Regulamin pracy" wśród podstawowych obowiązków pracodawcy wymienia przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Polityka równych szans rozwoju zawodowego dla każdego pracownika jest kluczowym elementem strategii realizowanej przez Spółkę.

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

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

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

Są uzupełnieniem udostępnionego wszystkim pracownikom szkolenia (w ramach e-learningu) związanego z polityką antymobbingową obowiązującą w naszej kopalni pod nazwą Mobbing w środowisku pracy, poprzez które poznawali lub utrwalali zasady z tego zakresu. Promując i zachęcając do wykonania szkolenia udostępniono na komputerach służbowych, jak i domowych.

PRAWA CZŁOWIEKA

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

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

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

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

Poza wyżej wymienionymi, działania Spółki w zakresie społecznej odpowiedzialności spójne są z **Celami Zrównoważonego Rozwoju (SGDs)**, między innymi celem piątym, zakładającym równość płci. Opracowując i przyjmując powyższe regulacje Spółka zobowiązała się do poszanowania praw człowieka, ale także aktywnej ich promocji. W sytuacji ich łamania podejmowane są odpowiednie kroki, by niezwłocznie zmienić negatywną sytuację. Podobnie jak w większości spółek, w przypadku stosunków między pracownikami, największe znaczenie ma zadbanie o poszanowanie godności i przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji. Na każdym pracowniku spoczywa obowiązek szanowania praw człowieka i przeciwdziałania ich łamaniu.

– Rzecznik ds. Etyki w 2017 r. prowadził szkolenia dla nowozatrudnionych z zakresu etyki, z uwzględnieniem przedmiotowej tematyki. Przeszkolono 276 osób.

Dla LW Bogdanki SA istotnym obszarem aktywności jest zapewnienie przestrzegania praw człowieka, nie tylko przez Spółkę i jej pracowników, ale i w obrębie jej sfery oddziaływania. Spółka jest motywatorem dla innych podmiotów, zaś w kooperacji z niektórymi z nich realizuje najlepsze praktyki zapewniające pełne respektowanie przepisów i standardów w przedmiotowym zakresie.

Od 2014 r. każdy podmiot (100%) nawiązujący współpracę z LW Bogdanka SA w wyniku przetargu publicznego zobowiązany jest do złożenia oświadczenia o respektowaniu praw człowieka, zezwalając jednocześnie na audyt tejże kwestii ze strony zamawiającego.

DIALOG SPOŁECZNY JAKO ELEMENT KULTURY ZARZĄDZANIA

[GRI 412-2] Podobnie jak w poruszanym wcześniej temacie obalania stereotypów związanych z osobami wykonującymi zawód górnika, tak i w kwestii nierentowności kopalń węgla kamiennego Bogdanka podejmuje działania obalające mity istniejące w tym zakresie. Górnictwo w Bogdance rozwija się nie tylko bez jakiejkolwiek pomocy rządowej, ale przyciąga nastawionych na pomnożenie kapitału inwestorów. Na korzystną sytuację rynkową Grupy wpływa fakt, iż LW Bogdanka SA nie jest przedsiębiorstwem, którym targałyby niekończące się konflikty z załogą. Różnice zdań oczywiście istnieją, zdarzały się też spory, niemniej od lat porozumienie udaje się osiągać w drodze konstruktywnego dialogu, bez szwanku dla ciągłości wydobycia.

W sektorze górniczym związki zawodowe mają tradycyjnie silną pozycję i odgrywają ważną rolę w kształtowaniu bieżącej polityki kopalń, zwłaszcza w wymiarze kadrowo-płacowym. Znaczenie związków zawodowych stwarza sytuację, w której z punktu widzenia akcjonariuszy, istnieje potencjalne ryzyko presji na wzrost wynagrodzeń i w efekcie kosztów, będące efektem wynegocjowanych porozumień płacowych. Ponadto, ewentualne akcje protestacyjne lub strajki organizowane przez związki zawodowe mogą mieć wpływ na ciągłość prowadzonej przez kopalnię działalności operacyjnej, a tym samym i jej wyniki finansowe. W LW Bogdanka SA formalne zasady współpracy ze stroną pracowniczą określa Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Tym, co wyróżnia lubelską kopalnię, jest konstruktywny dialog pomiędzy stroną społeczną a władzami spółki. Dialog, mimo występujących na co dzień różnic zdań, układa się pomyślnie. Niejednokrotnie też zdarzało się, że strona społeczna wspierała Zarząd i jego opinie. W Grupie Kapitałowej działa sześć organizacji związkowych zrzeszających łącznie ok. 65,6% pracowników, a w samej Spółce-matce działają cztery Związki Zawodowe, które zrzeszają 72,1% zatrudnionych. W 2017 r. odbyło się ponad 20 sesji dialogowych z organizacjami związkowymi (m.in. negocjacje dot. zmiany statutu i innych aktów pochodnych w LW Bogdanka SA). Oznacza to, że w przybliżeniu spotkania Związków z władzami Spółki miały miejsce blisko raz na dwa tygodnie. Niezależnie od różnic, wszyscy, czyli zarówno Zarząd, jak i Związkowcy, mają świadomość realiów rynkowych. Dlatego wszystkim stronom zależy na tym by kopalnia pracowała normalnie, a spory zawsze mogły być rozwiązywane w drodze dialogu, a nie protestów. W sprawie poziomu wypłat wynagrodzeń w LW Bogdanka SA strona społeczna porozumiała się w marcu 2017 r. – 28 marca uzgodniono tenże poziom, który ostatecznie, po zakończonym 2017 r., zrealizowany został na poziomie o 2,0% wyższym.

12 lipca 2017 r. na terenie Kopalni w Bogdance przeprowadzono referendum zorganizowane przez porozumienie związków zawodowych funkcjonujących w Spółce.

W referendum wzięło udział 2808 osób zatrudnionych w LW Bogdanka SA, co daje 62,59% uprawnionych do głosowania oraz 82,98% obecnych tego dnia w pracy. Pracownicy odpowiadali na dwa pytania:

1. Czy sprzeciwiasz się stosowaniu w LWB Kodeksu GK Enea, który powoduje, że wszystkie decyzje dotyczące LWB (w tym poziomu wynagrodzeń i zatrudnienia) zapadają w Poznaniu.
2. Czy godzisz się na podjęcie akcji protestacyjnej przeciw stosowaniu Kodeksu GK Enea, zgodnie z prawem do strajku włącznie.

Na pierwsze z pytań „tak" odpowiedziało 2707 osób (96,40%), zaś na drugie odpowiedzi „tak" udzieliło 2719 osób (96,83%).

Wyniki referendum, choć niewiążące, stały się impulsem do pogłębienia dialogu pomiędzy przedstawicielami pracowników LW Bogdanka, a Zarządem Spółki i Radą Nadzorczą.

[GRI 403-1] Związki Zawodowe, zgodnie z obowiązującymi regulacjami, zaangażowane są również w prace ciał odpowiedzialnych za sprawy socjalne oraz kwestie BHP. Przykładowo, Komisja Socjalna, powoływana przez Prezesa Zarządu, pracuje w składzie, w którym w obradach zawsze uczestniczy czterech przedstawicieli pracodawcy i po jednym przedstawicielu z każdego Związku Zawodowego działającego w Spółce. W 2017 r. odbyło się 26 spotkań Komisji Socjalnej. Podobnie przedstawiciele Związków zaangażowani są w pracę Komisji BHP. Związki reprezentują w nich interesy wszystkich zatrudnionych (100%).

BADANIE SATYSFAKCJI NARZĘDZIEM KOMUNIKACJI Z PRACOWNIKAMI

[GRI 403-3] Cykliczne badanie opinii wśród pracowników wpisane zostało w założenia Strategii Społecznej Odpowiedzialności na lata 2014-2017, jako działanie prowadzące do wzrostu bezpieczeństwa zatrudnionych. Tego typu badanie postrzegane jest w LW Bogdanka SA jako instrument potrzebny do przygotowania istotnych dla Spółki dokumentów, m.in. strategii CSR na kolejne lata.

Realizując ideę dialogu i kooperacji, w połowie 2014 r. przeprowadzono pierwsze badanie kultury organizacyjnej i systemu komunikacji wewnętrznej LW Bogdanka SA. Drugie badanie tego typu, „Badanie satysfakcji w środowisku pracy" przeprowadzone zostało na przełomie 2016 i 2017 r. grudzień-maj), zaś raport powstał w lipcu 2017 r.

Celem tego badania było:

- poznanie zadowolenia z wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska
- analiza kondycji komunikacji – zarówno pionowej (pomiędzy różnymi grupami stanowisk, od Zarządu, przez kierowników, po pracowników fizycznych), jak i poziomej (pomiędzy pracownikami, którzy stykają się ze sobą na co dzień, przy wykonywaniu swojej pracy)
- zrozumienie, jak jest postrzegany Kodeks Etyki – czy znane są jego zasady, czy wiadomo, jak je wdrażać w praktyce
- rozpoznanie gotowości pracowników do angażowania się w akcje z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.

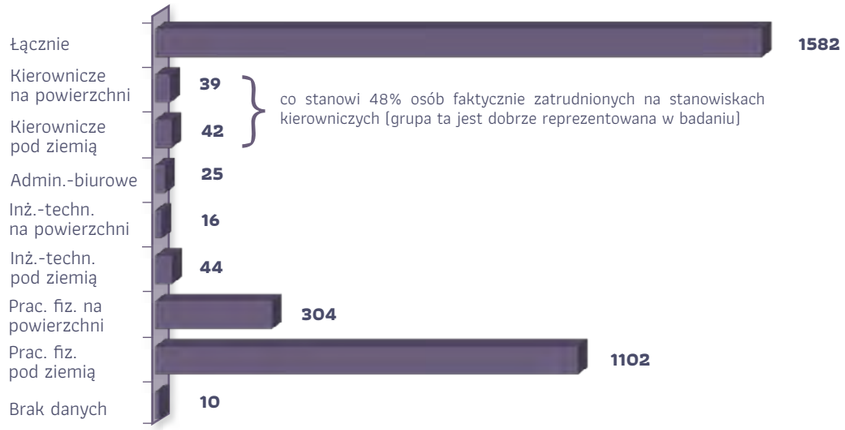
Na zaproszenie do uczestnictwa w badaniu odpowiedziały 1.582 osoby, co stanowi ok. 30% zatrudnionych w Spółce. Dało to badaniu miarodajny wynik, zważywszy na fakt, iż przeciętna reakcja na zaproszenie do badania to ok. 10-15%, a w przypadku badań pracowniczych – ok. 30%.

W badaniu wzięli udział przedstawiciele wszystkich grup:

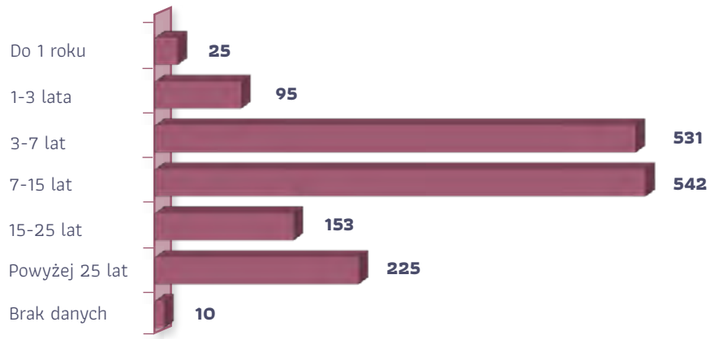
- pracowniczych (kierownicy, pracownicy inżynieryjno-techniczni, pracownicy administracyjni oraz fizyczni – zarówno pracujący pod ziemią, jak i na powierzchni)
- wiekowych (od 20-latków do osób w wieku 45+)
- stażowych (od pracujących w Spółce przez kilka miesięcy po osoby, które przepracowały tu ponad 25 lat)
- przedstawiciele obu płci.

Liczba wypenień w analizowanych kategoriach:

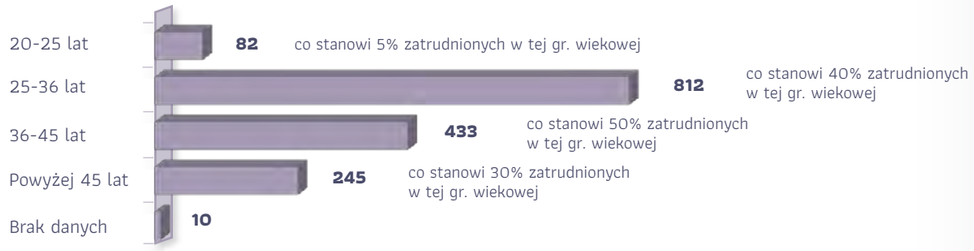
STANOWISKO



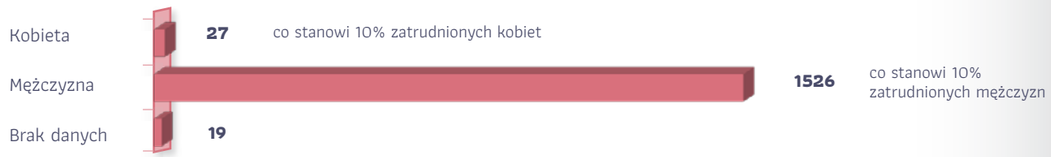
STAŻ



WIEK



PŁEĆ



Badanie zrealizowano poprzez ankietę papierową (dystrybuowaną podczas szkoleń okresowych oraz dodatkowych spotkań). Udział w badaniu był dobrowolny, a odpowiedzi były udzielane anonimowo. Kwestionariusz zawierał 33 pytania oraz tzw. metryczkę – tj. dane dotyczące wieku, płci, stażu pracy i zajmowanego stanowiska. Pytano o wiele różnych kwestii: o zadowolenie z pracy, z zajmowanego stanowiska, o skłonność do kontynuowania pracy w LW Bogdanka SA, o poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy, komunikację z przełożonym oraz kolegami i koleżankami z pracy, skłonność do dzielenia się wiedzą, posiadanie odpowiednich danych (od przełożonego) nt. wykonywanej pracy, a także o wiedzę o sprawach istotnych dla Spółki i o to, co – zdaniem pracowników – wymaga poprawy.

Dla zwiększenia czytelności poniższe wyniki przedstawione zostaną w podziale na kluczowe obszary funkcjonowania Spółki: przywiązanie do LW Bogdanka SA, gotowość kontynuowania pracy, poczucie bezpieczeństwa, zadowolenie z komunikacji i wynagrodzenia, CSR i Kodeks Etyki.

PRZYWIĄZANIE DO SPÓŁKI

- Większość badanych jest przywiązana do swojego miejsca pracy (80%)– nie chcą go zmieniać na inne.
- Trzy na cztery osoby są zadowolone ze stanowiska pełnionego w LW Bogdanka SA; uważają, że powierzane im zadania odpowiadają ich kompetencjom i oczekiwaniom, a zakres czynności i obowiązków został jasno określony.
- Ponad połowa badanych ma poczucie, że ich wiedza i doświadczenie są wykorzystywane przez przełożonych i nie czują się przeciążeni pracą; podobna liczba badanych uważa, że przełożony udziela im odpowiedniego wsparcia – przekazuje informacje i wskazówki potrzebne do wykonania pracy. Jest jednak grupa kierowników, która w tym zakresie powinna przeanalizować własne działanie i wprowadzić niezbędne modyfikacje.
- Modyfikacji wymaga też – w odczuciu pracowników – sposób organizacji pracy – przede wszystkim w zakresie przydzielania zadań w weekendy oraz podniesienie poziomu przygotowania młodych pracowników. Postulowano również zwiększenie możliwości zgłaszania uwag, propozycji czy pomysłów racjonalizatorskich.

BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

- Większość pracowników (średnio 60%) czuje się bezpiecznie na swoim stanowisku pracy; nieco słabsze jest to poczucie wśród osób wykonujących prace fizyczne, ale nadal bardzo wysokie (prawie 60%) zważywszy na niebezpieczeństwo związane z wykonywaniem zawodu górnika.
- W spontanicznych komentarzach pojawiały się apele o przestrzeganie zasad BHP, mniejszy nacisk na tempo i efektywność. Ankietowani podkreślali istotę odpowiedzialności osób pracujących i umiejętność rzetelnej samooceny, czy są w stanie podołać wyzwaniom w pracy – np. ze względu na własny stan zdrowia czy kondycję fizyczną.
- Zaznaczano również potrzeby w zakresie lepszego wyposażenia w narzędzia pracy i odzież roboczą: rękawice, niepalne spodnie i bluzy spawalnicze.

KOMUNIKACJA

- Dostęp do informacji nt. zmian i planów rozwoju Spółki budzi zróżnicowane oceny; blisko połowa badanych czuje się dobrze poinformowana, ale jedna trzecia pytanych jest przeciwnego zdania.
- To, co chcieliby usprawnić, to otrzymywanie informacji o planach na przyszłość LW Bogdanka. Niektórzy życzyliby sobie bezpośrednich spotkań z Zarządem.
- Pracownicy są gotowi do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem; pozytywnie oceniają też atmosferę w zespole. To bardzo cenny zasób Spółki, warunkujący stabilny rozwój i przekaz wiedzy w załodze.
- Badanych podzieliła jednak ocena możliwości prowadzenia otwartych rozmów z przełożonym o sprawach zawodowych. Blisko połowa pytanych miałaby problem z taką rozmową.

WYNAGRODZENIE

- W odczuciu badanych LW Bogdanka zapewnia stabilne i pewne miejsce pracy. Samo wynagrodzenie jest oceniane pozytywnie, jednak pracownicy zwracali uwagę na potrzebę wprowadzenia podwyżek z uwagi na fakt, że spada siła nabywcza ich pieniędzy.
- Pakiet socjalny dostępny w Spółce jest oceniany pozytywnie. Postulowano jedynie zmiany w zakresie wykorzystania flapsów – tak, by można było je realizować w większej liczbie sklepów.

INICJATYWY I ZAANGAŻOWANIE

- Zdecydowana większość badanych deklaruje silną motywację do prawidłowego wykonywania swojej pracy.
- Zaznaczyły się także różnice międzypokoleniowe: starsi pracownicy skarżą się na decyzje kierownictwa oparte wyłącznie na teorii zdobytej na studiach; młodsze osoby zwracają uwagę na przywiązanie do starych rozwiązań i brak otwartości na nowości.

CSR

- Ponad połowa badanych deklaruje, że chętnie angażuje się w dodatkowe inicjatywy, np. akcje charytatywne. Niektórzy chętnie angażowaliby się bardziej, np. w akcje krwiodawstwa.
- Dopracowania wymaga kwestia zasad dostępu do akcji społecznych i kulturalnych organizowanych przez Spółkę. Obecnie obowiązujący system bywa odbierany jako niesprawiedliwy.

KODEKS ETYKI

- Pracownicy LW Bogdanka SA są przekonani, że władze Spółki propagują pozytywne wartości współpracy i relacji wewnątrz firmy. Pracownicy czują się zaznajomieni z Kodeksem Etyki, a wielu z nich potrafi się skontaktować się z Rzecznikiem ds. Etyki.
- Skuteczność prowadzonych działań jest jednak postrzegana jako umiarkowanie wysoka. Proponowane usprawnienie w kontekście Kodeksu Etyki dotyczy relacji panujących w miejscu pracy – kluczowa jest tu poprawa sposobu komunikacji między przełożonymi i pracownikami.

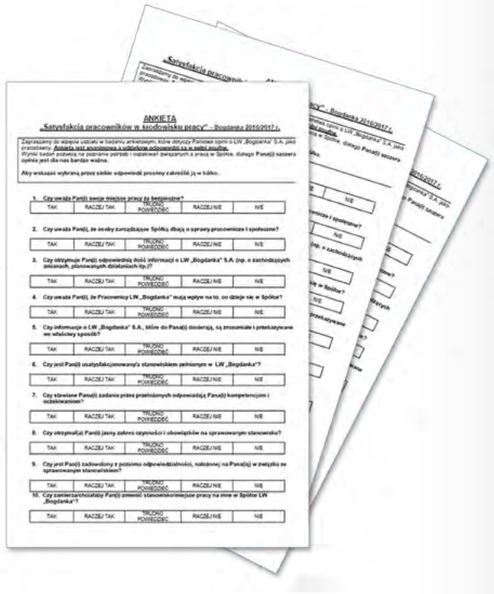
Powyższe, obszerne badanie dało obraz obszarów funkcjonowania Spółki, w których według zatrudnionych należy wprowadzić zmiany lub/i pewne usprawnienia. W odniesieniu do jego wyników opracowywane były i będą w przyszłości koncepcje, projekty i działania, dzięki którym poziom satysfakcji w środowisku pracy wzrośnie.

W 2017 r. do tego typu inicjatyw, u źródła których leżą sugestie pracowników, zaliczyć można:

- Program „Pracujmy bezpieczniej" – skrzynka inicjatyw pracowniczych
- szkolenie na platformie e-learningowej dla wszystkich pracowników dot. mobbingu
- uruchomienie zapisów drogą elektroniczną na Festyn pracowniczy
- reorganizacja Konkursu BHP

Systematyczne monitorowanie potrzeb pracowników pozwoliło kadrze zarządzającej dostrzec tendencje w nastrojach pracowniczych, które wyklarowały się od ostatniego, kompleksowego badania przeprowadzonego w 2014 r. Co ważne, był to okres wdrażania istotnych dla Spółki zmian i reorganizacji, zatem podjęcie inicjatywy prowadziło do rozpoznania opinii pracowników na temat poszczególnych procesów doskonalenia.

Wiele z uwag i komentarzy ankietowanych pracowników znalazły swoje odzwierciedlenie w zapisach Strategii CSR, która powstała już w 2018 r.



ANKIETA

„Satysfakcja pracowników w środowisku pracy" - Bogdanka 2016/2017 r.

Zapraszamy do wzięcia udziału w badaniu ankietowym, które dotyczy Państwa opinii o LW „Bogdanka" S.A. jako pracodawcy. **Ankieta jest anonimowa i wybrane odpowiedzi są w pełni możliwe.**
Wyniki badań posłużą na podstawie periodii i odpowiedzi zwrotnych o pracy w Spółce. dotego Pana(i) szczerzo opinia jest dla nas bardzo ważna.
Aby wskazać wybraną przez siebie odpowiedź prosimy zakreślić ją w kółko.

1. Czy uważa Pan(i) swoje miejsce pracy za bezpieczne?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

2. Czy uważa Pan(i), że osoby zarządzające Spółką, dbają o sprawy pracowników i społeczne?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

3. Czy otrzymuje Pan(i) odpowiednią ilość informacji o LW „Bogdanka" S.A. (np. o zachodzących zmianach, planowanych działaniach itp.)?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

4. Czy uważa Pan(i), że Pracownicy LW „Bogdanka" mają wpływ na to, co dzieje się w Spółce?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

5. Czy informacje o LW „Bogdanka" S.A., które do Pana(i) docierają, są zrozumiałe i przekazywane we właściwy sposób?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

6. Czy jest Pan(i) usatysfakcjonowany/a stanowiskiem pełnionym w LW „Bogdanka"?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

7. Czy stawiane Panu(i) zadania przez przełożonych odpowiadają Pana(i) kompetencjom i oczekiwaniom?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

8. Czy otrzymuje Pan(i) jasny zakres czynności i obowiązków na sprawowanym stanowisku?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

9. Czy jest Pan(i) zadowolony z poziomu odpowiedzialności, nałożonej na Pana(i) w związku ze sprawowanym stanowiskiem?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

10. Czy zamierzał/chciałby/ła Pan(i) zmienić stanowisko/miejsce pracy na inne w Spółce LW „Bogdanka"?

TAK	RACZEJ TAK	TRUDNO POWIEDZIEĆ	RACZEJ NIE	NIE

PRZEDE WSZYSTKIM BEZPIECZEŃSTWO

ZARZĄDZANIE BHP

[GRI 403-1] Niezmiennie od wielu lat LW Bogdanka SA należy do najbezpieczniejszych kopalń w Polsce. Z jednej strony zawdzięcza to zaawansowanym, często bardzo innowacyjnym, rozwiązaniom technicznym, z drugiej dobrze przygotowanej załodze, z trzeciej zaś strony, korzystnym warunkom geologicznym. Wiele zawdzięczamy temu, że w eksploatowanych pokładach nie ma uskoków, a także nie zdarzają się tąpnięcia. Niski jest również poziom metanu. Nie zmienia to jednak faktu, że działalność wydobywcza zawsze wiąże się z dużym zagrożeniem, co determinuje opracowanie i wdrożenie takich procesów i procedur, które będą ograniczały ryzyka oraz ograniczą skutki nieprzewidzianych zdarzeń, jeśli już do nich dojdzie. Kwestie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) w LW Bogdanka SA stanowią element Zintegrowanego Systemu Zarządzania BHP, Jakością i Środowiskiem w Lubelskim Węglu Bogdanka SA (ZSZ). Procedury w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodne są z normą OHSAS 18001 i PN-N 18001. W 2017 r. prowadzone zostały prace dostosowujące istniejący w Polsce ZSZ do zaktualizowanych norm PN-EN ISO 9001:2015-10, PN-EN ISO 14001:2015-09 oraz PN-EN ISO 19011:2012, zakończone audytem – zarówno na powierzchni, jak i dole kopalni, po którym Spółka otrzymała pozytywny rezultat. Dodatkowo, w ramach realizowanego projektu grupa pracowników LW Bogdanka SA otrzymała kwalifikacje do prowadzenia audytów wewnętrznych ZSZ.

Ponadto, kwestie zarządzania zostały uwzględnione w zintegrowanym systemie zarządzania ryzykiem korporacyjnym oraz system zarządzania bezpieczeństwem powszechnym. Systemy zarządzania, choć skuteczne, wciąż są ulepszane. Nadal poszukuje się doskonalszych i jeszcze skuteczniejszych rozwiązań, analizując zdarzenia wypadkowe i okołowypadkowe.

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

Jak już wspomniano, pod względem zagrożeń naturalnych LW Bogdanka SA jest, na tle innych kopalń węgla kamiennego, kopalnią bezpieczną. Brak jest zagrożeń tąpaniami, wyrzutami gazów i skał, natomiast zagrożenie wybuchem metanu jest stosunkowo niskie (I kategoria zagrożenia metanowego w czterostopniowej skali). Ponadto, Spółka rygorystycznie przestrzega przepisów w zakresie BHP i podejmuje działania profilaktyczne, m.in. na bieżąco prowadzi monitoring zagrożeń. Dla codziennego bezpieczeństwa ludzi duże znaczenie ma też np. wprowadzony obowiązek testowania pod kątem bezpieczeństwa w warunkach produkcyjnych materiałów oraz środków trwałych przed zakupem i wdrożeniem. Spółka nie bazuje zatem jedynie na deklaracjach producentów i dostawców, ale dokonuje dodatkowych ocen we własnym zakresie. W przypadku środków ochrony osobistej czy odzieży, w proces testowania i oceny mogą włączyć się pracownicy. Opinie wydane przez przedstawicieli załogi mają istotne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o ich wyborze (zakupie), ponieważ to właśnie oni najlepiej potrafią ocenić funkcjonalność i ergonomię proponowanych rozwiązań. To również oni będą ich przyszłymi użytkownikami, dlatego tak ważne jest by środki ochrony osobistej, nie tylko spełniały określone wymogi i gwarantowały odpowiedni poziom ochrony, ale by również były wygodne i przyjazne w codziennym użytkowaniu.

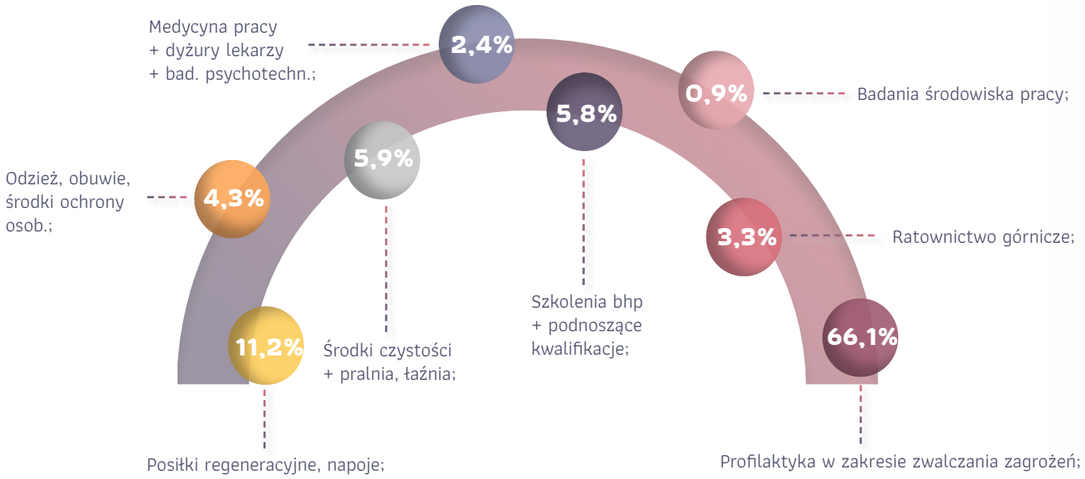
NAKŁADY BHP

Corocznie, mimo trudnej sytuacji na rynku węgla, LW Bogdanka SA przeznacza na szerokorozumiane bezpieczeństwo i higienę pracy około 123,5 mln zł. Oznacza to jednocześnie, że w koszcie wydobycia jednej tony węgla, 13-14 zł to koszty zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa ludziom pracującym przy jego wydobyciu.

LW Bogdanka SA praktycznie nie sprzedaje węgla klientom indywidualnym, a raczej sprzedaż ta stanowi wielkość marginalną z punktu widzenia całkowitego wolumenu sprzedaży. Obserwując rynek kopalnia ma świadomość tego, że spora część węgla nabywanego w atrakcyjnej cenie przez gospodarstwa domowe to węgiel nie tylko niskiej jakości, którego spalanie w domowych piecach jest obciążające dla środowiska, ale jest to również węgiel wydobywany często poza Polską, w warunkach, które pozostawiają bardzo wiele do życzenia w kontekście bezpieczeństwa zatrudnionych przy jego pozyskaniu osób. Należy mieć świadomość źródeł niskiej ceny, którymi są często ludzkie życie i zdrowie. Problem ten, choć z znacznie mniejszym stopniu, dotyka też mniejszych przemysłowych odbiorców węgla, którzy skupiają się wyłącznie na optymalizacji kosztów finansowych, ale już niekoniecznie optymalizacji kosztów środowiskowych, społecznych i ludzkich.

	2016	2017
Całkowite nakłady na BHP	111,2 mln zł	123,5 mln zł
Koszt w odniesieniu do zatrudnienia	24,7 tys. zł/dobę	27,6 tys. zł/ osobę
Koszt w odniesieniu do wolumenu wydobycia	12,31 zł/tonę	13,65 zł/ tonę

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



WYPADKOWOŚĆ

[GRI 403-2] Przez lata, tj. od 2008 r. do końca 2016 r., w LW Bogdanka SA nie doszło do wypadku śmiertelnego. Niestety, takie zdarzenie miało miejsce na początku marca 2017 r.

Wypadek śmiertelny, któremu uległ posiadający blisko 13-letnie doświadczenie zawodowe górnik z LW Bogdanka, wydarzył się 1 marca 2017 r. w ścianie wydobywczej 5/VII/385 o długości 304 m, prowadzonej w pokładzie 385/2 na poziomie 990 m.
Z uwagi na brak bezpośrednich świadków przyjęto, że pracownik bez zablokowania przenośnika na wyłączniku awaryjnym oraz bez powiadomienia strugowego wszedł na przenośnik ścianowy, który zatrzymał się z powodu nadmiaru urobku sypiącego się z przenośnika podścianowego na taśmowy, a który po usunięciu zatoru, ponownie został uruchomiony.

Poszkodowany przemieścił się na tymże, oraz 3 innych przenośnikach, łącznie pokonując ok. 1500 mb, aż bez oznak życia wraz z urobkiem wysunął się ze zbiornika retencyjnego, gdzie został zauważony przez pracownika punktu wyładowczego ze zbiornika. W międzyczasie poszkodowany wywoływany był przez operatora struga, który zauważył, że sekcje obudowy zmechanizowanej na bloku poszkodowanego pomimo pracy struga w tym rejonie nie przemieszczają się, a następnie zatrzymano ściany i rozpoczęto poszukiwania.

Zgodnie z informacją OUG w Lublinie przyczyną wypadku śmiertelnego było nieuzasadnione wejście poszkodowanego na przenośnik ścianowy bez uprzedniego jego zablokowania oraz zgłoszenia zamiaru i celu wejścia na przenośnik operatorowi struga, w następstwie czego nie zablokowany przenośnik po krótkiej przerwie został ponownie uruchomiony, a znajdujący się na nim pracownik został przez niego pochwycony i przemieszczony wraz z urobkiem do zbiornika węgla 2fS.

W związku z zaistniałym wypadkiem Dyrektor OUG w Lublinie nakazał sprawdzić prawidłowość rozwiązania w zakresie zabudowy i skuteczności działania wyłącznika typu WAJL-07 zastosowanego na zgrzebłowym przenośniku podścianowym typu PF4/1132 eksploatowanym w chodniku podścianowym ściany 5/VII/385 z zabudowaną na jego trasie kruszarką SK-111 – wykazano, że rozwiązanie funkcjonowało prawidłowo[8].

[8] Na podstawie INFORMACJI Nr 3/2017śm./EW w sprawie wypadku śmiertelnego, któremu uległ w dniu 1 marca 2017 r. o godzinie 17:05, w Lubelskim Węglu „BOGDANKA" S.A. w Bogdance, górnik sekcyjny p/z, lat 42, pracujący w górnictwie 12 lat i 6 miesięcy, Wyższy Urząd Górniczy.

Pomimo opisywanego wypadku utrzymanie stanu bezwypadkowego jest nie tylko długoterminową ambicją Spółki, ale też jednym z kluczowych celów strategii CSR. Zdarzały się w przeszłości, choć udało się ich uniknąć w 2017 roku, wypadki ze skutkiem śmiertelnym, w których tracili życie pracownicy podmiotów zewnętrznych (podwykonawców), pracujący na terenie kopalni w Bogdance. W tym samym czasie w polskim górnictwie węgla kamiennego wypadki przy pracy kosztowały życie 12 osób w 2015 roku, 10 w 2016 roku i również 10 w roku 2017.

[GRI 403-3]	2016	2017
LW BOGDANKA S.A.		
Wskaźnik częstotliwości (na 1000 zatrudnionych)	18,01	24,45
Wskaźnik ciężkości (ilość dni niezdolności/ 1 wypadek)	92,6	91,94
Liczba wypadków śmiertelnych	0	1
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	2	1
Liczba pracowników z przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) (zapylenie)	1 616	1 484
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O. (PRACA NA POWIERZCHNI)		
Wskaźnik częstotliwości (na 1000 zatrudnionych)	0	0
Wskaźnik ciężkości (ilość dni niezdolności/ 1 wypadek)	0	5
Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	0	0
Liczba pracowników z przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS)	0	0
RG BOGDANKA SP. Z O.O.		
Wskaźnik częstotliwości (na 1000 zatrudnionych)	27,43	46,29
Wskaźnik ciężkości (ilość dni niezdolności/ 1 wypadek)	118,22	90,94
Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	0	0
Liczba pracowników z przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS)	124	238
MR BOGDANKA SP. Z O.O. - PRACA W WYROBISKACH DOŁOWYCH		
Wskaźnik częstotliwości (na 1000 zatrudnionych)	45,85	32,54
Wskaźnik ciężkości (ilość dni niezdolności/ 1 wypadek)	47,43	50,6
Liczba wypadków śmiertelnych	0	0
Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych	0	0
Liczba pracowników z przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS)	92	61

Konsekwentne realizowane działania w obszarze BHP oraz rygorystyczne monitorowane warunków na stanowiskach pracy przynosi wymierne efekty. W 2017 r. miało miejsce 99 wypadków przy pracy (w roku poprzedzającym: 80), jednak zaobserwowano spadek wypadkowości w II poł. roku, po zintensyfikowaniu działań propagujących bezpieczeństwo. Od roku 2012, który był wyznacznikiem na etapie planowania strategii CSR na lata 2014-2017, wskaźnik częstotliwości obniżał się (np. 23,05 do 18,01 czyli o ok. 22%), a następnie lekko wzrósł (o 6,07%). W samym 2017 r., obok opisanego powyżej wypadku śmiertelnego w LW Bogdanka SA, nie wydarzył się wypadek śmiertelny wśród pracowników podmiotów zewnętrznych, pracujących na terenie zakładu[9].

Jako niepokojący uznajemy fakt znacznego wzrostu wskaźnika częstotliwości wypadków w RG Bogdanka sp. z o.o. z 27,83 do 46,29 (wartość porównywalna z rokiem 2015). Po części można tłumaczyć to młodym wiekiem i krótkim stażem zatrudnionych tam pracowników, a w konsekwencji mniejszym niż u pracowników LW Bogdanka SA doświadczeniem. Problem wyższej wypadkowości w podmiotach zewnętrznych, które charakteryzuje często relatywnie wysoka rotacja i niewielkie doświadczenie pracowników, ciągle stanowi wyzwanie dla LW Bogdanka SA. Niższy wskaźnik częstotliwości odnotowano w MR Bogdanka sp. z o.o. (32,54).

Wypadek śmiertelny wśród pracowników podwykonawców miał miejsce w 2015 roku.

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

ROK	ZAPYLENIE	HAŁAS	WIBRACJA	MIKROKLIMAT	CZYNNIKI CHEMICZNE	INNE
2016	1 616	1 027	17	431	-	-
2017	1 484	1 021	16	381	-	-

Zestawienie ilości wypadków i wskaźniki wypadkowości w Spółce za lata 2016 – 2017

	2016	2017
Liczba wypadków – ogółem	81	99
w tym: śmiertelne	0	1
w tym: powodujące ciężkie uszkodzenie ciała	1	0
wskaźnik częstotliwości (na 1000 osób zatrudnionych)	18,0	22,3
wskaźnik częstości (na 100 000 przepracowanych dniówek)	8,7	11,6

W oparciu o bieżącą analizę statystyk dot. wypadkowości służby BHP zwiększyły liczbę i szczegółowość prowadzonych kontroli robót – w 2017 r. aż 148 razy zatrzymano roboty, wskazując uchybienia lub usterki – 37 zatrzymań dotyczyło prac wykonywanych przez załogę LW Bogdanka SA, pozostałe- podmiotów zewnętrznych.

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

Przez całą dobę na terenie kopalni obecny jest lekarz. Z uwagi na konieczność zapewnienia możliwie najszybszej i najlepszej pomocy szpitalnej, na przestrzeni ostatnich lat LW Bogdanka SA wielokrotnie wspomogła finansowo przy doposażeniu, najbliższego jej, Powiatowego Szpitala w Łęcznej, w nowoczesny sprzęt. Jednostka ta, poniekąd m.in. dzięki wsparciu Spółki, dysponuje dziś jednym z najlepszych centrów leczenia oparzeń w Polsce. Stanowi to dodatkowe zabezpieczenie na wypadek poważnego wypadku na terenie kopalni.

W połowie 2017 r. w LW Bogdanka SA zainicjowano **„Program poprawy bezpieczeństwa pracy”**, który miał również przełożenie na pozostałe podmioty wykonujące roboty na terenie kopalni. Interdyscyplinarny zespół projektowy zrealizował szereg inicjatyw z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, profilaktyki i ochrony zdrowia, których głównym celem było upowszechnianie wiedzy z tematu oraz zachęcanie do przyjmowania proaktywnej postawy, w odpowiedzi na potrzebę zapewnienia najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracy.

Głównymi zadaniami w projekcie były:

1. **organizacja akcji o tematyce BHP oraz prozdrowotnej**

◇ **Tydzień bezpieczeństwa**

Tydzień Bezpieczeństwa zorganizowany w Spółce miał na celu podniesienie poziomu świadomości na temat ochrony i bezpiecznych zachowań podczas pracy w kopalni zarówno pracowników dołowych, jak i powierzchniowych. Dodatkowo poświęcono jeden dzień na szkolenie pracowników administracyjnych, dotyczące ryzyka chorób związanych z wykonywaną pracą. Również inne firmy goszczące w Spółce podczas wydarzenia miały okazję w bezpośrednich rozmowach zapoznać się ze specyficznymi potrzebami załogi, wynikającymi z uwarunkowań pracy w kopalni, m.in. w ścianach strugowych, w kontekście dostarczania środków ochrony osobistej.

◇ **Dni dla Zdrowia w LW Bogdanka**

Dni dla Zdrowia to akcja profilaktyczna zrealizowana w grudniu 2017 r. na terenie Spółki, której celem była promocja działań prozdrowotnych, regularnej profilaktyki i samokontroli – istotnych dla wczesnego rozpoznawania chorób. Uczestnictwo w akcji pozwoliło zainteresowanym pracownikom zdobyć ogólną wiedzę na temat funkcjonowania organizmu, a także poznać podstawowe parametry pozwalające zdiagnozować niektóre choroby lub zagrożenia – np. związane z chorobami układu krążenia czy otyłością. Program dostosowano do specyficznych potrzeb dwóch grup pracowników: fizycznych i umysłowych, opierając go o zdefiniowane zagrożenia związane z wykonywaniem czynności służbowych. Obok badań, pracownicy mogli skorzystać z masaży, z porad specjalistów, m.in rehabilitantów, a także uczestniczyć w wykładach dot. różnorodnych aspektów zdrowia czy audycie ergonomicznym na stanowisku pracy.

2. **opracowanie Programu sugestii pracowniczych z zakresu bezpieczeństwa pracy**

◇ **Program „Pracujmy bezpieczniej** – skrzynka inicjatyw pracowniczych”

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

3. **utworzenie platformy pracowniczej umożliwiającej stały dostęp do wybranych dokumentów**

◇ Platforma w przygotowaniu

4. **opracowanie „Niezbędnika BHP” i udostępnienie jej całej Załodze**

◇ „Niezbędnik BHP”

Ta rozdystrybuowana wśród całej Załogi LWB publikacja jest zbiorem podstawowych zasad dot. bezpieczeństwa, obowiązujących na terenie kopalni, a wynikających z przepisów prawa oraz wewnętrznych regulaminów. Zawiera informacje nt. zagrożenia pożarowego, prawidłowej wentylacji i zagrożeń gazowych, instrukcji związanych z transportem, czy prac szczególnie niebezpiecznych. Materiał uzupełniono podstawową instrukcją pierwszej pomocy przedmedycznej. Co ważne, Niezbędnik został przekazany także pracownikom podwykonawców, których obowiązują dokładnie te same zasady co Załogę LWB.

5. **reorganizacja konkursu BHP**

◇ Konkurs wiedzy w dziedzinie BHP

Reorganizacja polegała na podziale uczestników Konkursu na 4 grupy związane ze stanowiskami wykonywanymi w Spółce, a także wykorzystaniu platformy e-learningowej do przygotowania się oraz przeprowadzenia obydwu etapów Konkursu. Konkurs cieszył się dużym powodzeniem, w szranki stanęło 267 osób.

6. **wprowadzenie dla załogi telefonicznej informacji o wypadkach przy pracy**

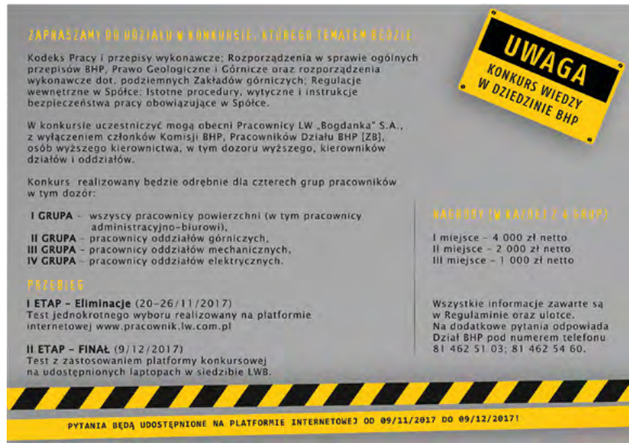
◇ System odsłuchu komunikatów BHP

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

◇ Oprócz okresowego, obowiązkowego szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy, zorganizowano szkolenie w przypadku zagrożenia związanego z układem krążenia,

◇ podpisano umowę na usługę „Telekardiogram”.

Wszystkie założenia projektu zostały zrealizowane w okresie raportowania.



PODWYKONAWCY

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

Prace podwykonawców są monitorowane przez kierownictwo i osoby dozoru, a także służby BHP LW Bogdanka SA. W zakładzie utworzono komórkę organizacyjną do współpracy z podmiotami zewnętrznymi. Sześciu pracowników, w randze osób dozoru wyższego, codziennie kontroluje prowadzenie robót przez podwykonawców. Również służba BHP kopalni ma obowiązek kontrolowania stanowisk pracy pracowników podmiotów trzecich. Kierownictwo, dozór i pracownicy służby BHP łącznie zatrzymali w 2015 r. – 25, w 2016 r. – 120 razy, prowadzenie robót przez podmioty zewnętrzne – w 2017 r. zrobiono to 111 razy. Mogły one zostać wznowione dopiero po usunięciu zaobserwowanych nieprawidłowości. Niemniej, liczba rejestrowanych u podwykonawców nieprawidłowości, podobnie jak i zbyt wysoka wypadkowość wśród ich pracowników, świadczą o niewystarczającej wadze przykładanej przez podmioty zewnętrzne do kwestii bezpieczeństwa. Stanowi to poważne wyzwanie dla osób odpowiedzialnych za BHP w LW Bogdanka SA i jest bardzo rygorystycznie piętnowane.

PREWENCJA I ROLA TECHNOLOGII

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

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

KOMISJA BHP

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

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

KODEKS ETYKI

ETYKA JAKO ELEMENT KULTURY ORGANIZACYJNEJ

[GRI 403-1, 414-2] Pierwszy Kodeks Etyki został wprowadzony w LW Bogdanka SA w 2012 r., w latach 2013 i 2014 był zmieniany, m.in. dając przystępniejsze ujęcie zasad i norm etycznych, problematykę zakazu konkurencji, prezentację przykładów dotyczących zachowań nieetycznych oraz uzupełnienie załączonego Raportu o konflikcie interesów). W takim brzmieniu Kodeks obowiązuje do dnia dzisiejszego.

[GRI 402-17, 415-1] Kodeks wskazuje wartości i zasady etyczne, którymi należy kierować się w Spółce oraz w bardzo przystępny sposób przedstawia potencjalne sytuacje konfliktowe. Definiuje pożądane postawy związane z zachowaniem apolityczności, relacjami między pracownikami, ochroną interesów Spółki, zakazem konkurencji, konfliktem interesów oraz przeciwdziałaniem łapownictwu i korupcji. Jednoznacznie piętnuje również wszelkie formy pośredniej lub bezpośredniej dyskryminacji.

Każdy nowo przyjęty pracownik w ramach szkoleń zapoznawany jest z Kodeksem Etyki, otrzymuje także jego egzemplarz oraz wypełnia Raport o konflikcie interesów. Ten ostatni trafia do Dyrektora Biura Zarządu. Z treścią i mechanizmami Kodeksu zapoznana została całość załogi w chwili jego wprowadzenia - wszyscy zatrudnieni (100%) otrzymali wówczas jego wersję papierową i potwierdzili ten fakt własnoręcznym podpisem (łącznie było to około 4500 osób). W ostatnim roku, w ramach szkoleń wstępnych i okresowych przeszkolono z Kodeksu Etyki 276 pracowników, w tym 193 nowoprzyjętych. Przy okazji szkolenia okresowego z BHP przeszkolono 30 osób kierujących pracownikami. Rzecznik ds. Etyki, przy współpracy Działu BHP, sukcesywnie wizytował poszczególne rejony górnicze, przeprowadzał rozmowy z przedstawicielami dozoru górniczego, mechanicznego i elektrycznego oraz pracownikami, analizując atmosferę pracy i współpracy oraz respektowanie zapisów Kodeksu Etyki. Od 2016 r. obowiązują dodatkowo „Wytyczne trybu i sposobu organizacji szkoleń, badań ankietowych i propagowania wiedzy w zakresie przestrzegania i upowszechniania zasad kodeksu etyki i przeciwdziałania nadużyciom w LW Bogdanka SA."

Informacje dotyczące Kodeksu Etyki są nieustannie obecne w komunikacji wewnętrznej. Rzecznik ds. Etyki jest zapraszany do wypowiedzi na łamach prasy lokalnej, a także podczas konferencji, podczas których poruszane są kwestie zarządzania etyką.

[GRI 403-1] Rzecznik ds. Etyki, stojący na straży przestrzegania Kodeksu Etyki, podlega bezpośrednio Zarządowi. Jego zadaniem jest monitorowanie przypadków potencjalnego naruszania Kodeksu Etyki, poszukiwanie rozwiązań pojawiających się problemów oraz rozstrzyganie dylematów pracowników zwracających się z pytaniami. Rzecznik co miesiąc raportuje o zaistniałych problemach i sposobie ich rozwiązania do Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych. Ten ostatni nadzoruje kwestie związane z zarządzaniem etyką w LW Bogdanka SA.

Pracownicy mogą, a nawet są zobligowani, do przekazywania informacji na temat potencjalnych nieprawidłowości lub zachowań nieetycznych. Mogą oni kontaktować się z Rzecznikiem ds. Etyki bezpośrednio, telefonicznie lub mailowo na adres e-mail: etyka_lwb@lw.com.pl. Mogą również skorzystać ze skrzynek korespondencyjnych, które zlokalizowane są na terenach trzech rejonów górniczych (Bogdanka, Nadrybie, Stefanów). Skrzynki umożliwiają przekazywanie informacji w sposób anonimowy lub jawny. Wszelkie zgłoszenia przekazywane Rzecznikowi ds. Etyki mają charakter poufny. Warto zaznaczyć, że skrzynki korespondencyjne i skrzynka e-mail umożliwiają również zgłaszanie wątpliwości związanych z przestrzeganiem zasad etyki osobom niezatrudnionym w zakładzie, w tym np. pracownikom podwykonawców i przedstawicielom lokalnej społeczności, którzy mają dostęp do obiektów Spółki.

W 2017 r. zgłoszono 38 skarg, zastrzeżeń i uwag odnośnie naruszania wartości i standardów obowiązującego w Spółce Kodeksu Etyki.

[GRI 103-2, 406-1] Zgłoszenia dotyczyły:

- niejasności Programu Dobrowolnych Odejść (PDO),
- zmian warunków zatrudnienia i uposażenia pracowników dołowych (nowe powierzchniowe warunki zatrudnienia, utrata dołowego wynagrodzenia),
- podejrzenia wymuszeń deklaracji odejścia na emeryturę i braku możliwości skorzystania z PDO,
- przypadków domniemania mobbingu pracowników przez przełożonego,
- braku komunikacji i zastraszania wśród kadry kierowniczej,
- braku subordynacji, a przy tym utrudnianie dyżurującemu dozorowi przez niektórych pracowników prowadzenia zjazdu i wyjazdu załogi; wyjaśnienia problemu konfliktu interesów w szczególnych przypadkach; złego traktowania pracowników przez przełożonych,
- niestosownego zachowywania się pracowników (napastowanie osób dozoru),
- przypadków wejścia na teren kopalni po spożytym alkoholu,
- złych relacji pomiędzy pracownikami,
- zaniżaniu premii przez przełożonych,
- trudności wycofania/anulowania złożonego przez pracownika wypowiedzenia umowy o pracę,
- złych relacji na styku podwładny – przełożony (na dole kopalni),
- nadmiernego wykorzystywania na stanowiskach pracy koligacji rodzinnych (nepotyzm) lub koleżeńskich,
- pretensji o kategorie zaszeregowania i podział premii,
- konfliktu personalnego pomiędzy pracownikami, wykraczającego poza ramy Spółki,
- wzajemnej konkurencji w dozorze o szczebel kierowniczy, itp.

Zgłoszone przypadki podlegały natychmiastowej interwencji Rzecznika ds. Etyki, a rozwiązywano je w sposób polubowny, w formie rozmów i dialogu Rzecznika i z zainteresowanymi stronami. Przypadki bardzo wrażliwe przedstawiano do konsultacji z kierownictwem Spółki celem rozwiązania zidentyfikowanych problemów.

Odrębny Kodeks Etyki obowiązuje w Łęczyńskiej Energetyce sp. z o.o. Podobnie jak w przypadku LW Bogdanka SA jest on publicznie dostępny na stronie internetowej spółki zależnej i określa normy oraz wartości obowiązujące na każdym stanowisku i szczeblu, w każdej komórce organizacyjnej tej spółki. Również tam wyznaczono osobę, która pełni funkcję pracownika odpowiedzialnego za etykę.

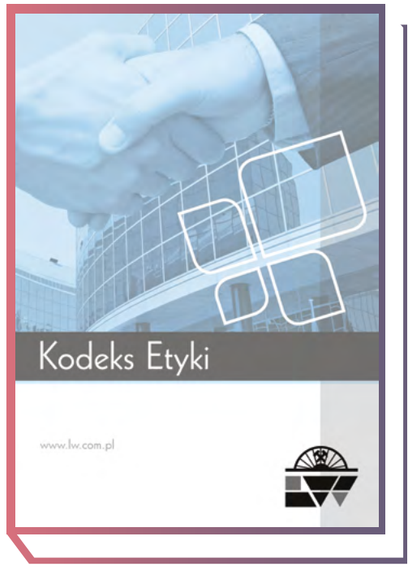
Działalność Rzecznika ds. Etyki wychodzi znacznie poza granice naszej Spółki – zajmuje się propagowaniem wartości etycznych w społeczności lokalnej, m.in. poprzez cykliczne publikowanie artykułów opisujących różne aspekty tego tematu w regionalnej gazecie „Pojezierze". Wśród artykułów autorstwa dr Bronisława Jaworskiego wymienić można: Znaczenie etyki we współczesnym świecie (nr 12 2016/2017 r.), Funkcjonowanie kodeksu etyki w LW Bogdanka SA (nr 2, 2017 r.).

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

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

Od podwykonawców pracujących na terenie LW Bogdanka SA oczekuje się, by ich pracownicy przestrzegali zapisów obowiązującego w Spółce Kodeksu Etyki. Mają też, zgodnie z zasadami zapisanymi w Kodeksie Etyki, możliwość przekazywania informacji o potencjalnych naruszeniach i zachowaniach nieetycznych. Niezależnie od tego, od lat obligatoryjnie szkoleni są też w zakresie obowiązujących na terenie zakładów Spółki procedur BHP. Od 2014 r., tj. z chwilą wprowadzenia Strategii społecznej odpowiedzialności, oferenci zobligowani zostali do składania, już na etapie składania oferty, oświadczeń o przestrzeganiu zasad związanych z etyką, prawami człowieka, ochroną środowiska, prawem pracy, w tym BHP. Również nowe umowy posiadają stosowne zapisy, w tym zgodę na audyt przeprowadzony przez lub na zlecenie LW Bogdanka SA. W 2017 r. we wszystkich (100%) postępowaniach prowadzonych w trybie przetargu publicznego występują oświadczenia dotyczące kwestii etycznych (z wyłączeniem drobnych postępowań, prowadzonych w trybie poza przetargowym, gdzie oświadczenia takie nie są wymagane). Dla porównania w roku 2015 klauzule znalazły się w 35% postępowań.

[GRI 414-2, 412-3, 205-1, 205-2, 205-3] Obowiązująca w spółce **„Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom oraz Zarządzania Ryzykiem Nadużyć LW Bogdanka SA"** reguluje kwestie związane z zarządczym podejściem do ograniczania zagrożeń płynących z różnego rodzaju patologicznych i nieetycznych zachowań. Poprzez utrzymanie wysokiego poziomu odporności organizacji na nadużycia, w celu skutecznej ochrony reputacji i aktywów LW Bogdanka SA. Polityka jest ściśle związana z Kodeksem Etyki i jest w pełni zgodna z ich zapisami, uwzględnia również wszystkie regulacje prawne obowiązujące w zakresie przeciwdziałania nadużyciom.
Rzecznik ds. Etyki publikuje także wytyczne (dostępne między innymi w wewnętrznym intranecie), które porządkują wiele



kwestii natury etycznej, które należy rozwiązywać w takiej organizacji jak LW Bogdanka SA. W 2017 r. uszczegółowione zostały w ten sposób zasady (poruszone ogólnie w Kodeksie Etyki) odnośnie otrzymywania i wręczania upominków o charakterze promocyjnym przez pracowników Bogdanki.

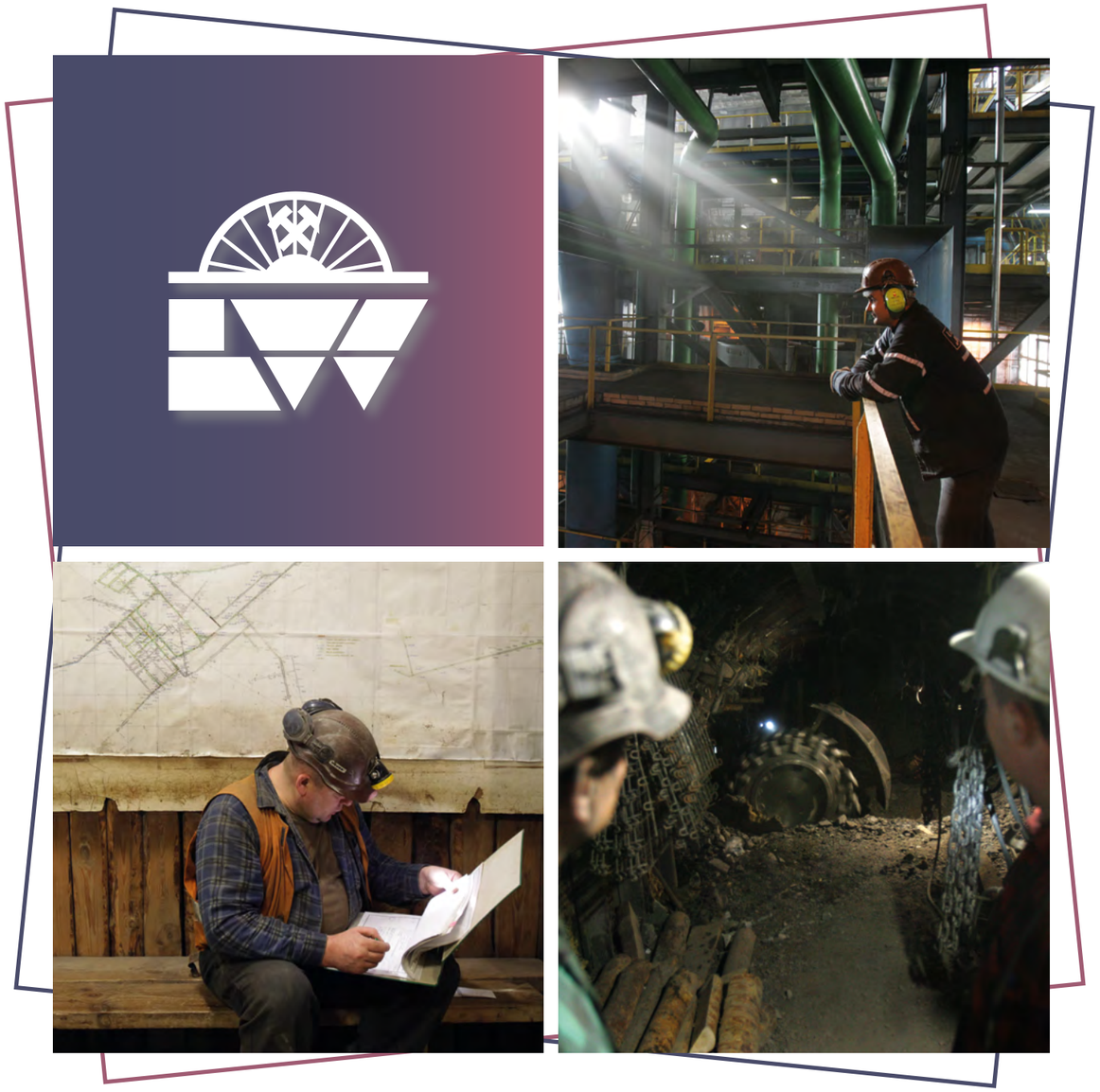
Jak co roku, w 2017 r., Dział Audytu i Kontroli Wewnętrznej analizował poprawność funkcjonowania poszczególnych jednostek organizacyjnych i procedur biznesowych. Realizowane były zarówno audyty planowe, których harmonogram powstaje w oparciu o analizę map ryzyka i przy współpracy z władzami Spółki, jak również audyty ad hoc. Audyty mają na celu nie tylko zidentyfikowanie ewentualnych nadużyć, ale również zdiagnozowanie ich przyczyn oraz podjęcie działań zapobiegawczych lub naprawczych. Raporty podsumowujące wyniki audytów są cyklicznie przekazywane Zarządowi oraz Radzie Nadzorczej (Komitet Audytu). W 2017 r. Dział Audytu i Kontroli analizował ryzyka obejmujące zagadnienia związane z nadużyciami i korupcją w następujących zadaniach audytowych i kontrolnych:

- rozliczanie zużycia paliwa w oddziałach dołowych
- audyt działalności sponsoringowej i reklamowej
- audyt realizacji wybranych umów na wykonywanie robót górniczych przez firmy obce
- audyt prowadzonej dokumentacji w zakresie cen transferowych
- audyt sprzedaży węgla
- kontrola prawidłowości wykorzystywania sprzętu pomiarowego w Dziale Mierniczym
- kontrola poprawności funkcjonowania procesu kontroli dostaw.

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

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

KAPITAŁ INTELEKTUALNY



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

LW Bogdanka SA, jak już wielokrotnie wspominano, działa w oparciu o Zintegrowany System Zarządzania. Trudno byłoby mówić o prawdziwym zarządzaniu procesowym bez nastawienia organizacji na proces ciągłego doskonalenia, które zgodnie z logiką tego typu rozwiązań musza być wręcz zaszczepione w kulturze organizacyjnej. To proces uczenia się, znajdywania rozwiązań, które pomagają coraz efektywniej stawiać czoła wyzwaniom, jakie wiążą się na przykład z efektywnym i opłacalnym wydobyciem węgla z cienkich pokładów, uznawanym wcześniej przez wielu graczy branży za nieuzasadnione ekonomicznie. Wobec takiej oceny, tego typu cienkie pokłady były pozostawiane i często bezpowrotnie tracone, co prowadziło do marnotrawienia i tak ograniczonych oraz wyczerpywalnych zasobów naturalnych. LW Bogdanka SA od kilku już lat udowadnia, że wydobycie takie jest nie tylko możliwe, ale i zyskowne.

INNOWACJE TECHNOLOGICZNE

Bycie liderem na skalę światową może oznaczać brak wzorców do naśladowania. Wówczas nowych rozwiązań trzeba poszukiwać na własną rękę, czego efektem jest duży nacisk na badania i rozwój (R&D). Kluczowe projekty innowacyjne już kilka lat temu zostały w strategii rozwoju LW Bogdanka SA ujęte w ramy Kopalni Inteligentnych Rozwiązań. To koncepcje i konkretne działania podejmowane w celu budowy systemu informatycznego, integrującego dotychczasowe rozwiązania dyspozytorskie zakładu górniczego z funkcjonującymi w kopalni systemami informatycznymi, wspierającymi zarządzanie podstawowymi obiektami infrastruktury dołowej. Tworzą one fundament rozwiązania wspomagającego system podejmowania decyzji w zakresie prowadzenia działalności produkcyjnej z wykorzystaniem rozwiązań informatycznych i monitoringu produkcji.

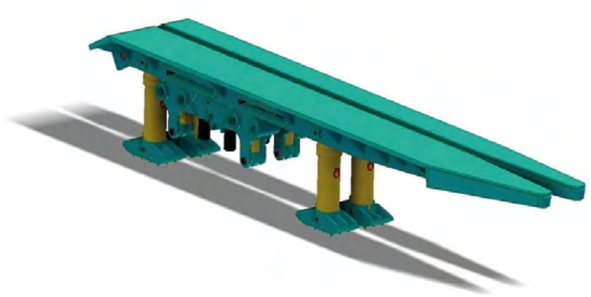
Innowacje, jak już wspomniano, wymagają odpowiedniej kultury organizacji, która im sprzyja. W Bogdance, dzięki zastosowanym rozwiązaniom, w tym współpracy z Biurem Rzecznika Patentowego jest zapewniona przestrzeń, w której pracownicy mogą otwarcie dzielić się swoimi obserwacjami i pomysłami.

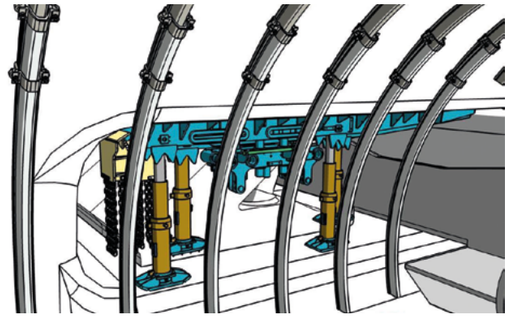
Zasadniczym celem racjonalizacji w Bogdance jest nieustanne poszukiwanie rozwiązań skuteczniejszych, trwalszych i tańszych od już użytkowanych. Równie istotne jest, by wypracowane rozwiązania miały pozytywny wpływ na warunki pracy górników, poprawiały bezpieczeństwo czy higienę pracy. Wszelkie ulepszenia, zarówno te najprostsze, jak i obejmujące zasięgiem całe maszyny i urządzenia górnicze - są szczegółowo analizowane pod kątem korzyści, które mogą przynieść Spółce. Zorganizowany system racjonalizacji pracowniczej pozwala twórcom projektów na zgłaszanie swoich usprawnień do pracodawcy, co po wnikliwej analizie sposobu działania, możliwości zastosowania, a także innych potencjalnych korzyści dla Spółki - skutkuje przyjęciem rozwiązania do stosowania w kopalni, a co za tym idzie - wynagrodzeniem dla twórcy. Sposób konstrukcji programu racjonalizacji pracowniczych w LW Bogdanka SA zachęca pracowników na różnych szczeblach zatrudnienia do poszukiwania nowych, sprawniejszych metod pracy - co przekłada się na korzyść zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Spółka dla realizacji projektów racjonalizatorskich zapewnia pracownikom wsparcie zarówno techniczne jak i prawne. Każdy z projektów wynalazczych, przyjętych do realizacji jest faktycznie stosowany w lubelskiej kopalni. Część z tych projektów, oprócz zasadniczej przydatności w Kopalni, posiada cechy, umożliwiające ochronę patentową. W ciągu ostatnich 20 lat Spółka wszczęła ponad 60 postępowań o udzielenie praw wyłącznych przed Urzędem Patentowym RP, które w znacznej mierze skutkowały przyznaniem patentów lub praw ochronnych na wzory użytkowe. Dodatkowo, Spółka dokonała w Urzędzie Patentowym Rzeczpospolitej Polskiej, 24 zgłoszeń znaków towarowych, z których 23 znaki ciągle są w mocy. Przykładem znaku towarowego, chronionego na rzecz Bogdanki jest hasło „Kopalnia inteligentnych rozwiązań", któremu Urząd Patentowy RP nadał numer prawa ochronnego R.282148. Prawami ochronnymi na znaki towarowe chronione są przede wszystkim wszystkie elementy nazwy przedsiębiorstwa - Lubelski Węgiel Bogdanka SA.

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

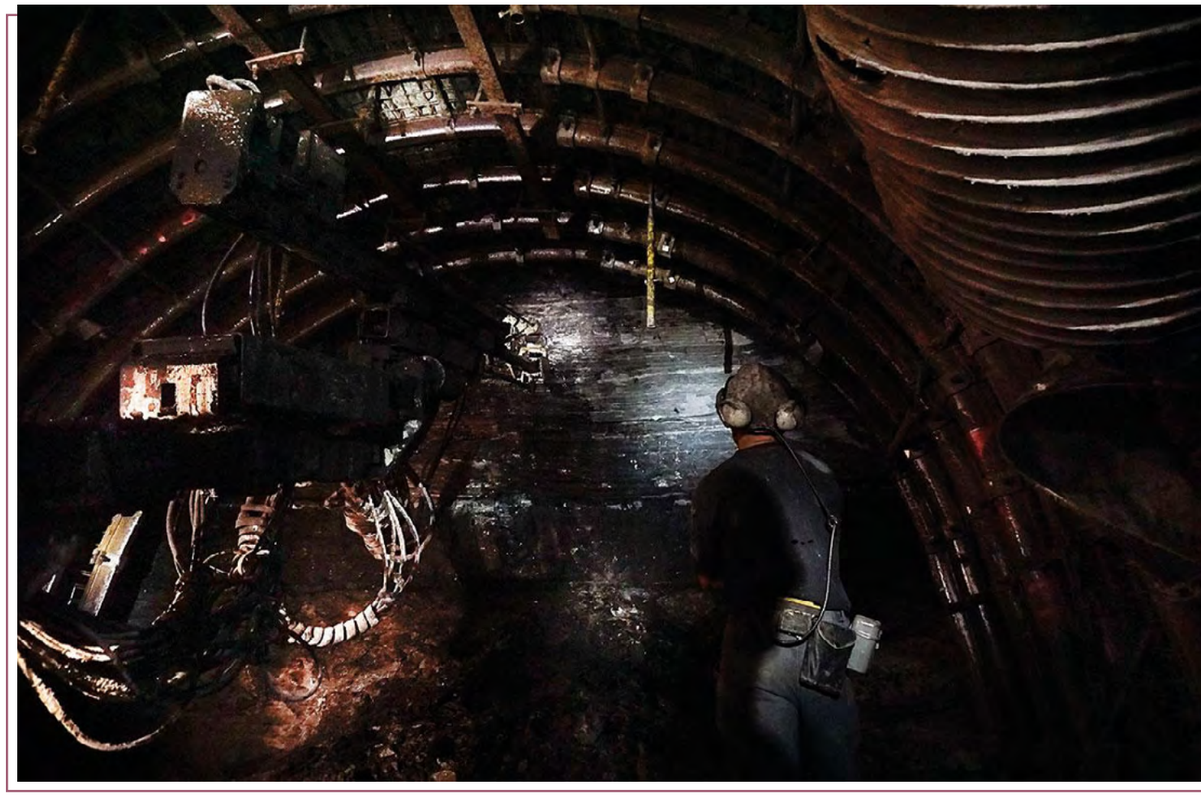
Zespół LW Bogdanka SA może pochwalić się przykładowo wypracowaniem, wspólnie z czołowym światowym dostawcą maszyn górniczych, firmą Caterpillar, unikalnych rozwiązań, które przyczyniły się do udoskonalenia efektywności techniki strugowej. Mówiąc o Kopalni Inteligentnych Rozwiązań, należy wspomnieć też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

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





Urządzenie stojakowo- podporowe PEGAZ



WSPÓŁPRACA ZE ŚWIATEM NAUKI

Od wielu lat kopalnia dążyła do budowania partnerstw ze światem nauki (B2U), w tym z najbardziej renomowanymi jednostkami akademickimi w Polsce, m.in. z Akademią Górniczo Hutniczą (AGH), Politechniką Śląską i Polską Akademią Nauk (PAN), a spośród lubelskich uczelni z Uniwersytetem Marii Curie-Skłodowskiej (UMCS), Katolickim Uniwersytetem Lubelskim (KUL), Politechniką Lubelską, Uniwersytetem Przyrodniczym i Uniwersytetem Medycznym. Współpraca na płaszczyźnie badawczo-naukowej to również uczestnictwo w zakończonym już, ale ważnym z punktu widzenia niezależności energetycznej polskiej gospodarki, projekcie naziemnego i podziemnego zgazowania węgla.

Jednym z ciekawszych projektów innowacyjnych ostatnich lat były prace naukowców z Katedry Biochemii i Chemii Środowiska Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego (KUL). Jeszcze we wrześniu 2007 roku uniwersytet podpisał z LW Bogdanka SA umowę o finansowaniu badań, którego wcześniejsze etapy były wspierane przez Polską Akademię Nauk, Narodowe Centrum Nauki oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Lubelscy naukowcy prowadzili na terenie kopalni badania nad metanotrofami, unikalnymi bakteriami „żywiącymi się" metanem. W LW Bogdanka SA, mimo dużej głębokości zalegania pokładów, metanonośność złoża jest bardzo mała. Przedstawicieli kopalni zainteresowały wyniki badań w kontekście bezpieczeństwa pracy, ale także wykorzystania skały płonnej do przykrywania wysypisk śmieci w celu utylizacji powstającego na nich metanu. Z kolei same wyniki pracy naukowców, ogłoszone w 2014 r., okazały się przynieść rozwiązanie jeszcze bardziej zaskakującego problemu związanego z ekotoniną - aminokwasem, który pozwala bakteriom występującym w skałach przywęglowych, przetrwać w bardzo niesprzyjających warunkach. Substancja ta jest znana od dawna i wykorzystywana jest w leczeniu niektórych nowotworów oraz w przemyśle kosmetycznym. Niemniej, wysokie koszty jej sztucznej syntezy sprawiają, że gram ekotoniny wart jest więcej niż gram złota. Dzięki kopalnianym bakteriom opatentowano metodę znacznie tańszego jej pozyskiwania i patent ten znajduje się teraz w polskich rękach. Dzięki bakteriom z kopalni w Bogdance leczenie chorób onkologicznych może być w przyszłości łatwiejsze i tańsze.

Wprowadzanie innowacji to także dzielenie się wiedzą - własne publikacje naukowe w czasopismach i udział w konferencjach naukowych. Warto wspomnieć np. o tym, że praktycznie co roku jeden z numerów „Wiadomości Górniczych", miesięcznika naukowo-technicznego poruszającego problematykę techniki, ekonomiki i organizacji w górnictwie, poświęcony był analizie rozwiązań wypracowanych w LW Bogdanka SA. Innym tytułem, z którym współpracuje Spółka jest „Inżynieria Górnicza".

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

INICJATYWY BRANŻOWE

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

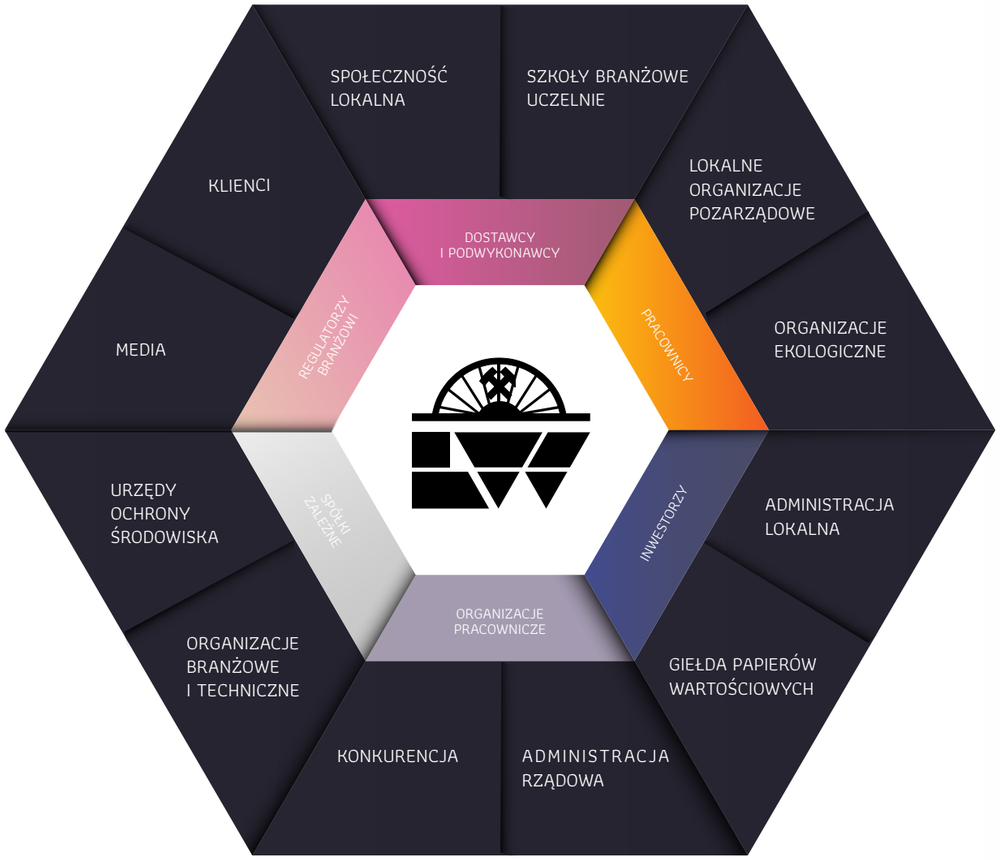
LW Bogdanka SA jest członkiem inicjatywy „Górnictwo O.K." (na podstawie podpisanego listu intencyjnego), powołanej dzięki zaangażowaniu pracowników naukowych Akademii Górniczo – Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie - platformy wypracowywania innowacyjnych rozwiązań w górnictwie, w tym takich, które odmienią postrzeganie społeczne sektora. Oprócz lubelskiej kopalni, inicjatywę wspierają przedstawiciele innych krajowych spółek wydobywczych oraz firm, i organizacji powiązanych z górnictwem.

KAPITAŁ SPOŁECZNY

EFEKTYWNOŚĆ W RELACJACH Z INTERESARIUSZAMI

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

W Lubelskim Węglu Bogdanka każda z grup interesariuszy ma przypisane cele związane z komunikacją, z wyszczególnieniem kanałów komunikacji. Taka praktyka sprawia, że dialog z wszystkimi grupami interesariuszy stał się skuteczny, efektywny, a przede wszystkim – wpisany w kulturę organizacyjną Spółki, co z jednej strony przyczynia się do uzyskania i utrzymania „społecznego przyzwolenia na prowadzenie działalności", co ułatwia Spółce bieżące i przyszłe funkcjonowanie, a także ewentualną ekspansję, z drugiej zaś wczesną identyfikację ryzyka negatywnych skutków zarówno działalności wydobywczej, jak i łańcucha dostaw. Warto zauważyć, że konsultując się z interesariuszami oraz informując ich na bieżąco o działaniach i planach na przyszłość, unikamy ewentualnych kosztów rozwiązywania konfliktów, jakie mogłyby się pojawić się w wyniku zmniejszenia wydajności na skutek czasowego zaprzestania działalności – mowa tu m.in. o strajkach czy innych formach konfliktu z załogą. Strategiczne podejście do komunikacji z interesariuszami jest wyrazem zachowania należytej staranności (due diligence), czyli procesu przeprowadzanego przez LW Bogdanka w celu identyfikacji, zapobiegania oraz ograniczania faktycznych i potencjalnych negatywnych skutków prowadzonej przez nią działalności, a także dokumentowania sposobów eliminowania tych skutków.



STRATEGIA ROZWOJU

PREZENTACJA NOWEJ STRATEGII ROZWOJU LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI JAKO DOBRA PRAKTYKA

Oficjalna publikacja „Strategii rozwoju LW Bogdanka Obszar Wydobycie Grupy Enea do 2025 roku (perspektywa do 2030 roku)" nastąpiła, zgodnie z wymogami dla spółek giełdowych, poprzez giełdowy system ESPI oraz na stronie internetowej. Następnie Strategia została przedstawiona na konferencji inwestorom i analitykom giełdowym.

W kilka dni później, tj. 14 lutego 2017 r., założenia strategii zostały zaprezentowane lokalnym władzom, związkom zawodowym oraz mediom, co jest szczególną praktyką w relacjach z najbliższym otoczeniem społecznym i podkreśla rolę, jaką Spółka przywiązuje do lokalnej społeczności, w której funkcjonuje. W spotkaniu z Zarządem LW Bogdanka SA, prezesem Enea SA, brali udział m.in. Przemysław Czarnek (Wojewoda Lubelski) i Krzysztof Żuk (Prezydent Miasta Lublin), okoliczni burmistrzowie, wójtowie, posłowie, a także przedstawiciele związków zawodowych. Gościem specjalnym był Sekretarz Stanu w Ministerstwie Energii i Pełnomocnik Rządu ds. Restrukturyzacji Górnictwa Węgla Kamiennego – Grzegorz Tobiszowski.

- **Bogdanka jest bardzo ważnym elementem w systemie energetycznym Polski** – podkreślił Grzegorz Tobiszowski podczas prezentacji strategii spółki w Bogdance. - Realizujemy synergię energetyczno-surowcową, mamy na etapie końcowym strategię rozwoju sektora węgla kamiennego i brunatnego. Dokonujemy pewnego porządkowania rynku, na którym będą podmioty sektora węgla kamiennego funkcjonować i Bogdanka w tej przestrzeni ma swoją solidną pozycję – zapewnił i wskazał, że spółka **pełni rolę „elementu zabezpieczenia surowcowego polskiej energetyki**".

- Na rynku światowym ceny węgla szybko zmieniają się, przez wiele lat spadały, następnie w ciągu sześciu miesięcy odbiły się o 100 proc., co nie jest naturalną sytuacją. W tej mało przewidywalnej sytuacji światowej warto spokojnie i w zrównoważony sposób budować spółkę w długiej perspektywie, w oparciu o aktywa, które należą do grupy – powiedział na temat strategii w kontekście sytuacji na rynku węgla Krzysztof Szlaga, ówczesny Prezes LW Bogdanka SA.

- Strategia Grupy Bogdanka jest komplementarna do strategii Enei. W perspektywie do 2030 r. Bogdanka ma zapewnić efektywnie paliwo dla naszych urządzeń wytwórczych w Kozienicach, czy w niedalekiej przyszłości w Połańcu, w taki sposób by budować przewagę konkurencyjną na rynku, żeby naszym klientom nie zabrakło prądu elektrycznego, który Enea kontraktuje – zaznaczył Mirosław Kowalik, Prezes Enea SA.

Nowością w 2017 r. było zaprezentowanie nowej strategii biznesowej GK LW Bogdanka lokalnej społeczności. Kształt tej strategii, a zatem działania spółek grupy kapitałowej, będą miały wpływ na najbliższe otoczenie społeczne, a tym samym ich zainteresowanie na temat planów rozwojowych kopalni i powiązanych z nią zakładów, jest jak najbardziej zrozumiałe, a podejmowany dialog sprzyja budowaniu dobrych relacji.

Przy kolejnym dokumencie, w pewnych obszarach mocno powiązanym z interesariuszami, Interesariusze zostali zaangażowani przez Spółkę w jeszcze większym wymiarze, udowadniając, że podejmujemy działania na rzecz utrzymywania stałego dialogu z interesariuszami, a także angażowania ich w bieżącą działalność oraz planowanie przyszłych przedsięwzięć. Wyrazem tego był cykl spotkań z najważniejszymi interesariuszami LW Bogdanka w marcu 2018 r. Jego celem była dyskusja na temat założeń nowej Strategii CSR Spółki oraz ewaluacja poprzedniego dokumentu i jego rezultatów.

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

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

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

REALIZACJA 17 CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

[GRI 102-40] Lubelski Węgiel Bogdanka to Spółka aktywnie włączająca się w realizację najważniejszych programów rozwojowych, z zakresu ochrony środowiska oraz praktyk zarządczych.

Jednym z największych wyzwań, jakie stoją przed podmiotami wszystkich sektorów jest realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju, które określone zostały w Rezolucji ONZ Przekształcamy nasz świat: Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. Ich najogólniejszym założeniem jest prowadzenie działalności w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju, która sprawi, że obecne i przyszłe pokolenia na całym świecie osiągną lepszą jakość życia. Działalność ta ma realizować potrzeby społeczeństwa, ale nie ograniczać przyszłym pokoleniom szansy na zaspokajanie ich potrzeb. Istotne jest, by powstawały solidne partnerstwa, wypełniające wspólną misję, zarówno na poziomie lokalnym, jak i globalnym.

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

CEL 1: Eliminacja ubóstwa:

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

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

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

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

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

W ramach realizacji strategii CSR prowadzone są regularne akcje poboru krwi i rejestracji do banku dawców szpiku kostnego, a także programy profilaktyczne dla społeczności lokalnej i pracowników (m.in. „Dni dla zdrowia w LW Bogdanka"– grudzień 2017).

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

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

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

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

Już dotychczas podejmowanymi oraz zaplanowanymi na przyszłość inicjatywami chcemy zapewnić:

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

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

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

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

CEL 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

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

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

Do istotnych działań zaliczamy także stałe monitorowanie wpływu działalności Spółki na środowisko.

CHARAKTER WPŁYWU SPOŁECZNEGO

[GRI 103, 203-2, 202-2, 413-1] Wydobycie węgla na Lubelszczyźnie jest obecnie prowadzone wyłącznie przez LW Bogdanka SA. Dlatego też wszystkie decyzje biznesowe, związane przykładowo z zatrudnieniem, płacami, czy wielkością wydobycia, przekładają się tu jeszcze silniej na lokalną społeczność. Po prostu nie ma tu innych zakładów górniczych. W rezultacie wpływ i odpowiedzialność społeczna nie rozkładają się na wiele podmiotów, tak jak na Śląsku. Tym samym wszelkie decyzje, np. o redukcji wydobycia, czy wstrzymaniu rekrutacji lub zwolnieniach, bardzo silnie oddziałują na budżety samorządów, oraz samych mieszkańców. Wystarczy przypomnieć, że tzw. opłata eksploatacyjna, która wnoszona jest na rachunek gmin, na terenie których prowadzi się wydobycie, w 60% przypada właśnie gminie. Pozostałe 40% trafia do Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW). Analogicznie opłata koncesyjna stanowi również w 60% dochody gmin górniczych i w 40% dochód NFOŚiGW. Gminy są też beneficjentem części podatków, np. w ich budżetach pozostaje część podatków od osób fizycznych, płaconych przez pracowników.

WPŁYW EKONOMICZNY KOPALNI

[GRI 103, 203-2, 202-2, 413-1] Sami pracownicy grupy kapitałowej, która powstała wokół LW Bogdanka SA, stanowią wraz z rodzinami kilkunastotysięczną społeczność. Do tego należy doliczyć osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach, które są z kopalnią bezpośrednio związane i świadczą usługi na jej rzecz. To kolejne setki osób, których losy również zależą od powodzenia kopalni w Bogdance. W znakomitej większości są to osoby, zamieszkujące w Łęcznej, Lublinie lub okolicach.

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

Konsekwencje zmian w LW Bogdanka SA sięgają sporo dalej niż do samej kopalni. Pośrednio mogą dotykać bardzo wielu przedsiębiorców z regionu, w tym również tych teoretycznie niezwiązanych z górnictwem. Znane w ekonomii efekty mnożnikowe przyczyniają się do tworzenia miejsc pracy w różnych sektorach gospodarki. Strumienie pieniądza, które mają swoje źródło w GK LW Bogdanka, poprzez wydatki gospodarstw domowych pracowników zakładu tworzą popyt na różne dobra i usługi. Środki te trafiają do dziesiątek drobnych wytwórców i zakładów usługowych, generując kolejne miejsca pracy. Trzeba wspomnieć, że do społeczności lokalnej trafiają stosunkowo duże strumienie gotówki. Już same świadczenia na rzecz pracowników LW Bogdanka SA zamknęły się w 2017 r. w kwocie 608,2 mln zł.

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

ZAANGAŻOWANIE W ŻYCIE SPOŁECZNE

[GRI 103, 203-2, 413-1] Życie lokalnej społeczności i kopalni w Bogdance są ze sobą nierozerwalnie splecione. LW Bogdanka SA jest obywatelem społeczności, w której działa, której budżetu jest kluczowym płatnikiem, i której daje zatrudnienie. Od wielu lat organizacje i instytucje z całego regionu starają się o partnerstwo z Kopalnią wiedząc, że ta regularnie występuje jako sponsor i donator lokalnych inicjatyw. Ważnym momentem w prospołecznej działalności Spółki było przyjęcie Strategii Społecznej Odpowiedzialności, która sformalizowała aktywność w tym obszarze, wyznaczając cele, grupy interesariuszy czy definicje mierników, pomagające zbadać sukces, czy ułatwiające pomiar wpływu Spółki na otoczenie.

Wspieramy bliskie nam organizacje

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

- stworzyć w Szpitalu Powiatowym w Łęcznej (www.szpital.leczna.pl), w ramach Oddziału Oparzeń, Wschodnie Centrum Leczenia Oparzeń i Chirurgii Rekonstrukcyjnej, oraz doposażyć Przychodnię przyszpitalną,
- zbudować w Łęcznej znaną w całej Polsce drużynę piłkarską Górnika Łęczna (www.gornik.leczna.pl),
- nawiązać stałą współpracę z Warsztatem Terapii Zajęciowej w Janowicy, placówką Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Łęcznej, wspierając integrację społeczną osób z niepełnosprawnościami, włączając ich w życie Kopalni, finansując działalność statutową w formie darowizn oraz korzystając z ich usług (np. kupno ręcznie wykonanych przez osoby niepełnosprawne umysłowo kartek świątecznych dla Spółki),
- zapewnić najwyższy poziom kształcenia przyszłych kadr górniczych w Zespole Szkół Górniczych w Łęcznej (www.zsg-leczna.pl) oraz Zespole Szkół w Ostrowie Lubelskim (www.zs.ostrowlubelski.edu.pl).

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

Działania marketingowe realizowane przez LW Bogdanka

- **sponsoring sportowy** – traktowany przede wszystkim jako narzędzie oddziaływania kopalni na lokalne otoczenie, w szczególności środowisko osób zajmujących się i fascynujących sportem. Z uwagi na tradycję oraz lokalność tych działań były one – podobnie jak w latach poprzednich - realizowane poprzez współpracę z Górnikiem Łęczna SA, prowadzącym rozgrywki I drużyny piłki nożnej w Ekstraklasie (w rundzie wiosennej sezonu 2016/2017) i w I Lidze (w rundzie jesiennej sezonu 2017/2018), MGKS Gwarek Łęczna – bokserskim klubem sportowym, którego zawodnicy osiągają sukcesy, zarówno w krajowych jak i międzynarodowych zawodach bokserskich. Oba kluby realizują misję krzewienia sportowej rywalizacji wśród młodzieży. Górnik Łęczna prowadzi (wraz z powołaną w tym celu fundacją) Akademię Sportu, a MGKS Gwarek Łęczna szkoli bokserów w ramach zajęć dla grup młodzieżowych.

W zamian za ww. wsparcie sponsorskie, oba podmioty świadczą na rzecz LW Bogdanka SA, przewidziane umowami, katalogi świadczeń promocji i reklamy wizerunkowej

- **sponsoring społeczno-kulturalny** – sponsorowanie istotnych wydarzeń społecznych, kulturalnych, naukowo technicznych i innych mających znaczenie dla wizerunku społecznego marki jest kolejnym elementem strategii sponsoringowej. Najbardziej rozpoznawalnym wydarzeniem sponsorowanym przez kopalnię jest Carnaval Sztukmistrzów
- **promocja i CSR** - Mix promocyjny dla marki korporacyjnej Bogdanka – traktowany, jako skorelowane działania public relations, społecznej odpowiedzialności biznesu, publicity z medialną kampanią wizerunkową oraz produktową. Typologicznie związany z bezpośrednią produkcją, kreacją, emisją treści informacyjno-promocyjnych poprzez zróżnicowane kanały komunikacyjne oraz ze wszystkimi innymi działaniami marketingowymi odnoszącymi się do promocji sprzedaży. Zadania realizowane bezpośrednio przez komórkę marketingu i public relations we współpracy z sekcją CSR oraz pionem handlowym Spółki.

Osiągnięte cele społeczne w kontekście marketingu:

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

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

BUDŻET REKLAMY	WYKONANIE [TYS. ZL]
Promocja CSR	477,6
Sponsoring sportowy	5 564,5
Sponsoring społeczno kulturalny	186,6
Razem	**6 228,7**

DZIAŁALNOŚĆ CHARYTATYWNA I FILANTROPIA

Udzielanie darowizn finansowych i rzeczowych to działalność kolejnych Zarządów LW Bogdanka SA, która utożsamiana jest przez wielu jako początki społecznej odpowiedzialności Spółki. Zresztą, do tej pory traktujemy je jako jedne z narzędzi wywierania pozytywnego wpływu na otoczenie wokół kopalni, mając przeświadczenie, że od największego przedsiębiorcy w regionie oczekuje się zaangażowania w rozwiązywanie problemów społecznych, rozwój społeczeństwa obywatelskiego, promowanie wartościowych postaw, dbałość o dziedzictwo kulturowe. Po kilku problematycznych latach i reżimie kosztowym Spółka pochwalić się może lepszą sytuacją i lepszymi wynikami finansowymi, co pozwoliło na przeznaczenie nieco większych kwot na cele społeczne. W 2015 r. kopalnia przekazała darowizny na łączną kwotę 235 tys. zł, w 2016 r. kwota ta niemal się podwoiła - na darowizny pieniężne i rzeczowe wyasygnowano kwotę 447,6 tys. zł. Z kolei wydatki na darowizny w 2017 r. wyniosły 394,4 tys. zł.

FUNDACJA SOLIDARNI GÓRNICY

Działalność dobroczynna prowadzona była też przez Fundację "Solidarni Górnicy", której fundatorem i donatorem jest LW Bogdanka SA. Fundacja powstała w 2013 r., by pomagać byłym i aktualnym pracownikom kopalni, a także pracownikom firm zatrudnionych na terenie kopalni oraz ich rodzinom: poszkodowanym w wypadkach, czy też znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Jesienią 2016 r. Fundacja otrzymała statut Organizacji Pożytku Publicznego. Jest to potwierdzeniem m.in. efektywnego nadzoru nad jej działalnością oraz przejrzystości w działaniu (m.in. podawanie do publicznej wiadomości sprawozdania merytorycznego z działalności oraz sprawozdania finansowego), co jest warunkiem ubiegania się o status OPP.

Realizując cele statutowe Fundacja dofinansowywała operacje, zabiegi, leczenie i rehabilitację zakup urządzeń i sprzętu medycznego (m.in. zakupiono wózek inwalidzki, aparaturę do badania wibracji, defibrylator, podnośnik dla osoby z niepełnosprawnością, windę inwalidzką) oraz dostosowanie infrastruktury (np. obiekty sanitarne, obiekty likwidujące bariery architektoniczne) dla potrzeb osób niepełnosprawnych związanych z kopalnią i górnictwem węgla kamiennego.

W okresie 2017 r. na działalność statutową wydano 205.047,54 zł, czyli o blisko 10% więcej niż w roku ubiegłym.

Kategorie poniesionych wydatków przedstawiają się następująco:

- dofinansowanie leczenia i rehabilitacji – 75.135 tys. zł
- dofinansowanie sprzętu – 75.196 tys. zł
- dofinansowanie dotyczące oświaty i służby zdrowia – 24.650 tys.zł
- pomoc finansowa - zapomogi – 24.570 tys.zł
- pozostałe dofinansowania – 5.496 tys. zł

Zarówno członkowie Zarządu jak i Rady Fundacji wykonują swoją pracę społecznie, bez otrzymywania jakichkolwiek wynagrodzeń. Do Zarządu Fundacji wchodzą osoby zatrudnione w LW Bogdanka – Prezesem jest p. Bogdan Kowal, Z-cą Prezesa p. Bronisław Jaworski oraz Agata Koszarna, pełniąca funkcję Członka Zarządu.

MIĘDZYSEKTOROWE POROZUMIENIE DLA ŻYCIA I ZDROWIA

Rok 2017 był drugim pełnym rokiem, w którym obowiązywało „Międzysektorowe Porozumienie dla życia i zdrowia" zawarte w czerwcu 2015 r. przez LW Bogdanka SA, Fundację Solidarni Górnicy oraz Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie (RCKiK). Trójstronne Porozumienie dedykowane jest promocji honorowego krwiodawstwa, krwiolecznictwa oraz rejestru do banku dawców i dawczyń szpiku. Celem Porozumienia jest realizacja programu edukacyjno-wolontariackiego, polegającego na włączeniu się kadry pracowniczej Grupy i społeczności lokalnej w akcje krwiodawcze oraz „szpikowe". To pierwsza tego rodzaju inicjatywa w regionie, łączącą wysiłki biznesu, sektora publicznego i pozarządowego, dla wsparcia szlachetnej idei krwiodawstwa, krwiolecznictwa i szpiku.

W ramach realizacji partnerstwa w 2017 r. dwukrotnie na terenie Bogdanki zagościł tzw. krwiobus, czyli mobilny punkt poboru krwi. Warto wspomnieć o rekordowym rezultacie drugiej z akcji, zorganizowanej 17 października. Akcja została wpisana do programu „Tygodnia Bezpieczeństwa", a także cyklu wydarzeń związanych z obchodami 35-lecia Klubu Honorowych Dawców Krwi PCK im. Z. Goli w Bogdance. W celu oddania krwi w stacjonującym pod Cechownią ambulansie Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie, pojawiło się 45 Pracowników Spółki. Po rejestracji i badaniu lekarskim, donacji dokonało 36 osób, które podzieliły się blisko 17 litrami krwi z potrzebującymi.

Dodatkowo, w 2017 r. organizowano akcje szpikowo-krwiodawcze w sąsiedztwie kopalni (m.in. w Łęcznej i Nadrybiu) propagując ideę krwiodawstwa i na bieżąco dystrybuując materiały informacyjno-edukacyjne.

Tradycje krwiodawcze w GK LW Bogdanka liczą sobie już ponad trzydzieści lat m.in. dzięki funkcjonowaniu na terenie kopalni **Honorowego Klubu Dawców Krwi PCK im. Z. Goli**. Klub w 2017 r. obchodził uroczystość 35-lecia istnienia.

Uroczystości 35-lecia KHDK PCK im. Z. Goli rozpoczęły się mszą św. w intencji honorowych krwiodawców w kościele św. Marii Magdaleny w Łęcznej. Następnie, w stołówce górniczej w Bogdance, odbyło się uroczyste spotkanie z honorowymi dawcami krwi. Stało się ono okazją do wręczenia zasłużonym krwiodawcom odznaczeń państwowych.

W uroczystości udział wzięli m.in. Poseł na Sejm RP Artur Soboń oraz Wojewoda Lubelski Przemysław Czarnek, którzy pogratulowali odznaczonym wyróżnień i podziękowali za szlachetną postawę i zaangażowanie w ratowanie życia innym.

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

INICJATYWY PRACOWNIKÓW

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

„Motomikołaje" – Podczas organizowanej przez zrzeszające Pracowników Spółki Stowarzyszenie Motocyklowe Monte Cassino Intermarium, zbierano pieniądze oraz przedmioty dla dzieci przebywających obecnie w Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym, Szpitalu Neuropsychiatrycznym, Domu Dziecka w Lublinie oraz Domu Samotnej Matki. Zebrano dużą ilość zabawek, ubrań dziecięcych i młodzieżowych, książek czy przyborów szkolnych, z których skompletowano paczki Mikołajkowe.

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

„Fotograficzne Pasje Bogdanki – Kalendarz 2018" – zorganizowano drugą edycję Konkursu dla zatrudnionych w Spółce pasjonatów fotografii. Konkurs promował najpiękniejsze miejsca na Lubelszczyźnie, w myśl hasła przewodniego „Cudze chwalicie, swego nie znacie…". Wybrane zdjęcia, umieszczone w kalendarzach filmowych, towarzyszyć będą przez cały 2018 r. wszystkim pracownikom. Konkurs cieszy się coraz większym zainteresowaniem – łącznie wpłynęło kilkaset zdjęć, z których wyłoniono te najlepsze.

LW Bogdanka SA chętnie angażuje się w inicjatywy podnoszące poziom wiedzy i umiejętności z zakresu ratownictwa przedmedycznego – jedną z takich inicjatyw jest **Konkurs „Młodzi Ratownicy"**, organizowany co roku w Szkole Podstawowej im. Jana i Kazimierza Bogdanowiczów w Nadrybiu, a przeznaczony dla uczniów szkół z Powiatu Łęczyńskiego.

W ramach wolontariatu pracowniczego nasi Ratownicy zaangażowali się w organizację Konkursu poprzez udzielanie wskazówek dot. ratownictwa przedmedycznego, prelekcji oraz uczestnictwo w jury konkursowym.

SZKODY GÓRNICZE

[GRI 103-1, 413-1, 413-2, 411-1] Szkody górnicze są nieuniknioną konsekwencją prowadzenia działalności wydobywczej. Eksploatacja węgla metodą zawałową skutkuje powolnym osiadaniem terenu. Paradoksalnie skutkuje to pozornym podnoszeniem się zwierciadła wód gruntowych. W konsekwencji może dojść do powstawania lokalnych podtopień. Skutki eksploatacji niweluje się poprzez sukcesywne wykonywanie odwodnieniowych robót hydrotechnicznych.

W rejonie wsi Bogdanka I i Nadrybie Wieś (przedłużenie wsi Bogdanka I) - po eksploatacji dwóch pokładów - maksymalne osiadania utrzymują się na poziomie do 5,0 m w centralnej części niecki osiadań. Osiadania terenu o wielkościach do ok. 3,0 m odnotowano w rejonie byłego ZRH w Puchaczowie, w rejonie miejscowości Nadrybie Dwór oraz w północno-zachodniej części obszaru górniczego. W rejonie wsi Kobyłki-Kolonia Szczecin, Nadrybie Ukazowe i w płd. części Uciekajki utrzymały się osiadania do ok. 2,5 m. Na północy obszaru górniczego, w rejonie zachodniej części wsi Kaniwola oraz na wschód od Puchaczowa (rejon przebiegu bocznicy kolejowej) utrzymały się osiadania do ok. 2,0 m. W południowej części obszaru górniczego - w rejonie wsi Albertów, Stręczyn, Głębokie i Malinówka osiadania wyniosły od 0,3 m do 1,5 m.

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

Zagrożenia związane z osiadaniem gruntu znalazły odzwierciedlenie w miejscowych planach zagospodarowania terenu, które uwzględniają konieczność dostosowania nowo budowanych obiektów do warunków górniczych. Inwestorzy zobowiązani są do stosowania odpowiednich zabezpieczeń (np. odpowiednie rozwiązania konstrukcyjne, wzmocnione ławy fundamentowe). Jak już wspomniano, dodatkowe koszty z tym związane pokrywane są przez kopalnię. Przejrzystość działań i otwartość na dialog z lokalną społecznością pozwalają nie tylko na rozładowanie potencjalnych emocji, ale po prostu na konstruktywną współpracę.

Powołany do życia w 2012 r. „Zespół Porozumiewawczy dla okresowej oceny wpływów eksploatacji górniczej na powierzchnię w granicach gminy Cyców, Ludwin i Puchaczów" stanowi platformę dialogu, której uczestnikami są przedstawiciele kopalni, administracji lokalnej oraz Okręgowego Urzędu Górniczego. Partnerzy podczas regularnych spotkań omawiają aktualne problemy i działania związane z wpływem eksploatacji na powierzchnię terenu. W 2017 r., jak co roku, zespół spotykał się dwukrotnie, a ich przedmiotem były sprawy bieżące związane ze szkodami górniczymi.

W pierwszym półroczu 2015 r. LW Bogdanka SA zainstalowała aparaturę do pomiaru wstrząsów tj. trzy urządzenia pomiarowe – geofony – po jednym na terenie każdej gminy. Obecnie, system ten umożliwia bieżący monitoring i analizę drgań odczuwanych na terenie górniczym. Zdecydowana większość zarejestrowanych dotychczas wstrząsów charakteryzowała się zerowym 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 Polską Akademią Nauk oraz Głównym Instytutem Górnictwa, pozwala - poprzez udostępnienie wglądu do jego wskazań - na pełną transparentność wobec lokalnej społeczności. Coraz większa otwartość, której początkiem było powołanie wspólnego zespołu, pozwala unikać sporów i rozwiewać wątpliwości dotyczące powiązania konkretnych szkód z ruchami górotworu, będącymi konsekwencją działalności górniczej.

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

Osiadanie gruntów, przy generalnie wysokim poziomie wód gruntowych w okolicy, powoduje również straty w uprawach rolnych. Zjawisko to nasila się w przypadku niekorzystnych warunków pogodowych, na przykład długotrwałych roztopów wiosennych. Następuje wówczas podtapianie pól, co skutkuje obniżeniem lub utratą plonów na tym obszarze. LW Bogdanka SA rekompensuje wówczas rolnikom poniesione straty ekonomiczne. Również w 2017 r. poszkodowani właściciele gruntów w tych rejonach otrzymali stosowane odszkodowania z tytułu utraconego dochodu z podtopionych gruntów na łączną kwotę ok. 0,884 mln zł.

W ostatnim roku nie wykupywano gruntów rolnych – bazując na aktualnych przepisach prawa nie będzie to już możliwe ze względu na zmiany, dotyczące zakupu tego typu ziemi. W latach wcześniejszych, w przypadku nieruchomości najbardziej dotkniętych skutkami prowadzonej eksploatacji węgla, na wniosek i za zgodą zainteresowanych, odkupywano grunty wraz z godziwą rekompensatą za pozostawiany majątek (wykupy nigdy nie miały charakteru przymusowych i nie powinny być z nimi utożsamiane).

KAPITAŁ NATURALNY

Przemysł wydobywczy jest tym rodzajem ludzkiej działalności, który bardzo widocznie wpływa na swoje otoczenie – nie tylko w wymiarze gospodarczym czy społecznym, ale przede wszystkim w wymiarze przyrodniczym. Poszukiwanie i prowadzenie wydobycia różnych surowców naturalnych - w świadomości wielu społeczeństw - leży u podstawy „wszelkiego zła" jakie przyrodzie może wyrządzić człowiek. Dzieje się tak przede wszystkim z uwagi na fakt, że pozyskiwanie surowców kojarzy się nam z wieloma destrukcyjnymi aspektami, a w szczególności poczesne miejsce (i bodaj najważniejsze) należy do:

- braku odnawialności – każdy dzień eksploatacji przybliża do wyczerpywania się złóż;
- nieodwracalności zmian środowiskowych, które w bezpośredniej bliskości zakładu wydobywczego powstają w wyniku jego działalności. Wśród nich należy wymienić: odkształcenia na powierzchni ziemi, osiadanie terenu oraz zmiana poziomu wód gruntowych i całego układu hydrologicznego oraz składowanie skały płonnej nieopodal kopalni (hałdy, które tworzą nienaturalne wzniesienia).

Do tego dochodzi często nieumiejętne, nieprzemyślane gospodarowanie złożami, co powoduje, że wybierane są te zasoby, do których dotarcie w danym czasie jest najłatwiejsze i najtańsze, często przy pomijaniu złóż „mniej wartościowych"- zdaniem decydentów z tego obszaru. W efekcie do niektórych tak pominiętych złóż nie sposób już potem wrócić. Jednym ze skutków takiego podejścia jest to, że kopalnia bezzasadnie zajmuje coraz większy obszar – i na coraz większym obszarze odciska swoje destrukcyjne piętno. Tymczasem umiejętne planowanie wydobycia, wykorzystanie innowacyjnych technologii, a nawet odpowiedzialność i świadomość wszystkich pracowników zaangażowanych w proces, może minimalizować negatywny efekt.

Od dawna też wielu przeciwników rozwoju przemysłu wydobywczego na świecie zwraca uwagę na fakt, iż nie tylko samo pozyskiwanie kopalin może być szkodliwe dla środowiska, ale także to, że są one potem poddawane wielu procesom technologicznym – w przypadku węgla, przede wszystkim spalaniu – co w konsekwencji powoduje niepożądaną emisję gazów cieplarnianych.

Nie inaczej jest z węglem kamiennym wydobywanym na Lubelszczyźnie. Z tym, że od wielu już lat kopalnia w Bogdance (jako organizacja i tworzący ją ludzie) jest w pełni świadoma zagrożeń dla środowiska, które może generować fakt eksploatacji złóż, a także w pewnym wymiarze spalanie węgla przez należącą do GK LW Bogdanka Łęczyńską Energetykę sp. z o.o.

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

Choć spalanie węgla bezwzględnie oznacza powstawanie dwutlenku węgla, to odpowiednie parametry tego procesu, a także właściwe przygotowanie paliwa i laboratoryjna kontrola jakości węgla, może przyczynić się do radykalnego obniżenia zawartości w produktach spalania innych substancji (np. związków siarki i pyłów). Wydobywany węgiel jest sortowany do właściwych frakcji ziarnowych i oczyszczany z nadmiernej ilości popiołu w najnowocześniejszym w kraju zakładzie przeróbki mechanicznej. Jego parametry są też wcześniej prognozowane dzięki wykorzystaniu 3-wymiarowego cyfrowego modelu złoża. Kopalnia przede wszystkim współpracuje z wybranymi odbiorcami przemysłowymi, których instalacje przystosowane są do parametrów fizykochemicznych węgla pozyskiwanego z lubelskich zasobów, dzięki czemu paliwo może być spalane w instalacjach o skutecznym odsiarczaniu i odpylaniu spalin. To także jest część działań Bogdanki zmierzających do tego by wydobywany węgiel jak najmniej szkodził środowisku – nawet wówczas gdy znajdzie się w rękach klientów.

Z uwagi na przyjętą politykę handlową, obowiązujące w Polsce i w Europie prawo oraz fakt, że w ofercie kopalni przewagę stanowią sortymenty drobne węgla (miał MIIA), LW Bogdanka SA od lat ogranicza sprzedaż detaliczną. Ma ona bardziej charakter regionalny, a w całej swojej istocie – także bardziej emocjonalny. Bowiem do załadunku węgla w punktach sprzedaży detalicznej ustawiają się przede wszystkim okoliczni mieszkańcy, o których można powiedzieć, że kopalnię w Bogdance „widzą ze swoich okien".

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

Co więcej – od wielu lat pracownicy pionu handlowego LW Bogdanka SA edukują odbiorców – szczególnie tych mniejszych (zarówno klientów detalicznych, mimo tego, że w obrocie kopalni stanowią tonażowy margines, jak i tych, którzy spalają węgiel w przemysłowych instalacjach), jak efektywnie i z minimalną szkodą dla środowiska naturalnego pozyskiwać i spalać węgiel. Niejako wbrew ogólnoświatowym atakom na węglowy przemysł wydobywczy, LW Bogdanka SA stara się pokazać, że węgiel może być i jest paliwem spalanym w sposób czysty i efektywny. Tym bardziej, iż należy sądzić, że jeszcze przez wiele lat zarówno Polska, jak i Europa czy cały świat, będą pozyskiwać i przetwarzać węgiel. Pytaniem jest tylko to, w jaki sposób ludzkość będzie korzystać z tego surowca.

Innymi niż sam węgiel zagadnieniami mającymi wpływ na środowisko są te, które dotyczą wykorzystania skały płonnej oraz gospodarki wodnej. Od wielu już lat kopalnia w Bogdance nieustanie poszukuje metod i technologii, pozwalających na nowe gospodarcze wykorzystanie odpadu pogórniczego jakim jest towarzysząca węglowi skała, na którą obecnie zapotrzebowanie jest niewystarczające, przez co w dużej części trafia na składowisko w zlokalizowane pomiędzy polem Bogdanka a polem Stefanów. Świadomość charakteru oddziaływania determinuje szereg innych działań związanych z ochroną lokalnej przyrody, wpływu na nią podnoszącego się poziomu wód powierzchniowych, rekultywacją i kształtowaniem krajobrazu.

ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKOWE

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

LW Bogdanka SA, wspólnie z partnerami zewnętrznymi, od lat stara się coraz lepiej poznawać charakter zmian w otoczeniu przyrodniczym. Podejmuje działania na rzecz wyeliminowania, ograniczenia i rekompensowania wpływu prowadzonej działalności na przyrodę, zwłaszcza na jej najcenniejsze elementy. Wiedza ta stanowi jeden z elementów unikalnych kompetencji, które wyróżniają LW Bogdanka SA na tle branży. To inny wymiar biznesowej efektywności, który sprawia, że kopania nie tylko jest bardziej przyjazną dla otoczenia, ale również bardziej przewidywalną i stabilną z punktu widzenia inwestorów rynku kapitałowego. Wieloletni monitoring umożliwił dogłębne poznanie i zrozumienie większości mechanizmów wpływu działalności kopalni na stan przyrody w otoczeniu obszaru górniczego, zwłaszcza mechanizmy krążenia wód, przemieszczania się zanieczyszczeń itp. Szczególna odpowiedzialność spoczywa na kopalni ze względu na to, że w jej bezpośrednim sąsiedztwie znajdują się chronione prawem obszary o wyjątkowych walorach wodno-torfowiskowych. Mimo to jej oddziaływanie i zagrożenia z tym związane udało się sprowadzić do minimum.

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

Kwestie środowiskowe są uwzględnione jako kluczowe na mapie ryzyka korporacyjnego. Są także zdefiniowane w systemie zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym.

Nieosiągnięcie niektórych z zakładanych celów CSR, które związane są z efektywnością (efektywność energetyczna, efektywność wykorzystania wód z odwadniania górotworu) jest wprost pochodną czynników rynkowych. Ograniczenie wydobycia niekorzystanie wpływa na możliwość wykorzystania efektów skali. Koszty stałe, w tym w wymiarze niefinansowym, są ponoszone, niezależnie od wielkości produkcji (np. woda musi być wypompowywana). Dodatkowo w mianowniku wskaźników znajduje się nie wolumen produkcji mierzonej w jednostkach fizycznych, ale jej wartość (przychody ze sprzedaży), zatem do pogorszenia wyników przyczynia się dodatkowo niższa cena węgla na rynku.

BIOSFERA

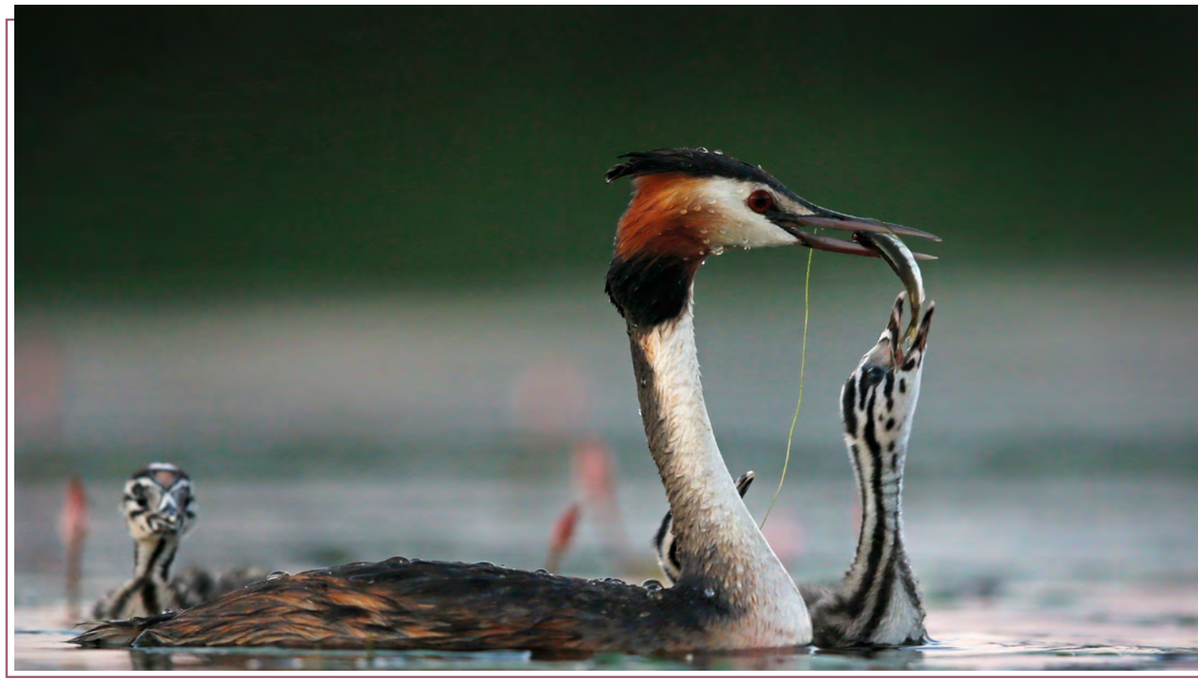
[GRI 304-1, 304-2] Kopalnia, jej infrastruktura oraz obszary górnicze „Puchaczów V" i „Stręczyn" oraz pozyskany w 2017 r. obszar „Ludwin", otoczone są terenami chronionymi. Łączna powierzchnia obszarów cennych przyrodniczo, na których kopalnia prowadziła działalność, to niezmiennie 350 hektarów. W bliskim sąsiedztwie zakładów zlokalizowane są:

- Poleski Park Narodowy
- Park Krajobrazowy Pojezierze Łęczyńskie

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

W listopadzie 2017 r. Spółka otrzymała koncesję na wydobycie węgla kamiennego ze złoża Ostrów, w obszarze górniczym Ludwin. Jest to efektem dotychczasowych starań o tę koncesję, w tym wcześniejszych prac w ramach koncesji na rozpoznanie złoża w obszarach Ostrów i Orzechów. W ten sposób nowo utworzony w 2017 r. obszar górniczy Ludwin, w części wschodniej obejmuje swoim zasięgiem znaczne połacie Parku Krajobrazowego Pojezierze Łęczyńskie. W jego też granicach znajduje się również rezerwat Brzeziczno, wraz z wydzielonym Obszarem Natura 2000.

Eksploatacja węgla, co było już wielokrotnie w raporcie wskazywane, objawia się na powierzchni powolnym osiadaniem terenów, na których prowadzone jest wydobycie. Głównie dochodzi do powiększenia się powierzchniowego zasięgu dotychczasowych oddziaływań. Wraz z poszerzaniem się obszaru eksploatacji, wzrasta też areał osiadającego obszaru. Na terenach niezamieszkałych zmiany te nie są widoczne „gołym okiem", ale jednak wraz z obniżaniem się terenu zauważalne jest pozorne podnoszenie się poziomu wód powierzchniowych. A przy już relatywnie wysokim poziomie wód gruntowych w okolicach Bogdanki, jego dalsze podnoszenie, przyczynia się do powiększania obszarów podmokłych, które w wyniku prowadzenia przez spółkę robót hydrotechnicznych ulegają ograniczeniu i nie wpływają znacząco na ograniczanie rolniczej przestrzeni produkcyjnej. W niektórych rejonach obszary podmokłe mają wręcz charakter trwałych podtopień wtapiając się przyrodniczo w poleski krajobraz. W efekcie na danych użytkach zielonych, czasowo zalewanych przez wody roztopowe, zwłaszcza w nieckach pozostałych po dawnej eksploatacji torfu, powstały trwałe zalewiska. Mimo że osiadanie jest efektem działalności człowieka, powiększające się tereny podmokłe i podtopione stają się cennymi siedliskami dla gatunków ptaków występujących na obszarze Polesia. Tym samym kopalnia poprzez działalność przemysłową nie tyle ujemnie wpływa na ptaki, ale pośrednio przyczynia się do rozwoju ich populacji.



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

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

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

Na terenie większego z zalewisk, zgodnie z obowiązującymi planami, powstać ma zbiornik wodny „Szczecin". Jego zagospodarowanie wiązać ma się ze zmianą sposobu użytkowania tych gruntów z rolniczego na rekreacyjne, a sam zbiornik miałby być atrakcją np. dla wędkarzy. Pełniłby również istotne z punktu widzenia lokalnej społeczności funkcje retencyjne. Na chwilę obecną zbiornik ma charakter zalewiska, a prace budowlane związane z jego przystosowaniem do nowych funkcji nie zostały w 2017 r. podjęte – opracowano wszystkie dokumenty formalnoprawne, w tym zezwolenia na budowę, jednakże z uwagi na koszty przedsięwzięcia oraz małe zainteresowanie ze strony przyszłego użytkownika (WZMiUW - a obecnie Wód Polskich), roboty nad jego realizacją zostały wstrzymane.

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

Ciągle trwają przygotowania i prace nad koncepcją powstania w miejscowości Nadrybie Wieś nowego obiektu na potrzeby agroturystyki. Inwestorem jest LW Bogdanka SA. Jest to pionierskie rozwiązanie, którego celem jest przywrócenie zdegradowanego terenu do stanu używalności, zgodnie z oczekiwaniami lokalnej społeczności i samorządu terytorialnego. Obiekt obejmuje teren o powierzchni 12 ha, w tym zbiornik wodny o powierzchni ok. 1,6 ha. Opracowany został projekt budowlany zbiornika retencyjnego i rekultywacji powierzchniowo-biologicznej, obejmującej nieckę osiadania. Prace budowlane związane z jego realizacją nie zostały podjęte ze względu na przedłużające się procedury formalno-prawne związane z koniecznością pozyskania wszystkich niezbędnych decyzji administracyjnych. Planuje się ich rozpoczęcie jeszcze w roku 2018.

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

GOSPODARKA WODNA

[GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3] Charakter oddziaływania LW Bogdanka SA na hydrosferę jest niezmienny od lat, lecz nowe inwestycje zrealizowane w ramach Grupy Kapitałowej i zakończone w 2015 r. dały szansę na istotne zmniejszenie skali negatywnego wpływu. Zarówno w 2016 jak i w 2017 r. woda wykorzystywana w kopalni pochodzi z drenowania górotworu w obrębie wyrobisk górniczych oraz kontrolowanego drenażu warstw jurajskich (wielkości limitowane względami bezpieczeństwa i technologicznymi). Jej odpompowywanie jest warunkiem prowadzenia wydobycia i bezpieczeństwa pracujących pod ziemią ludzi (bez nieustannego odwadniania kopalnia uległaby zalaniu).

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

Aktualnie stosowana technologia pozwala część wody dołowej wykorzystywać bezpośrednio na dole kopalni do celów technologicznych, do zasilania instalacji przeciwpożarowej i do instalacji klimatyzacyjnych oraz na powierzchni, głównie przez Zakład Przeróbki Mechanicznej Węgla (do uzupełnienia wody w obiegu zamkniętym w procesie wzbogacania węgla) oraz przez Łęczyńską Energetykę. Nie jest to nic innego, jak zastosowanie koncepcji gospodarki obiegu zamkniętego (circular economy) w praktyce, które jest realizowane w Bogdance od wielu już lat. Niewykorzystane wody kopalniane, przed kontrolowanym zrzutem poprzez Rów Żelazny do rzeki Świnki, są poddawane podczyszczeniu w zbiorniku – osadniku wód, w którym wytrąca się z nich zawiesina. Zrzucane wody dołowe w 2017 r. charakteryzowały się sumą chlorków i siarczanów na poziomie 1 011 mg/dm^3 w porównaniu do 1 035 mg/dm^3 w roku poprzednim (niewielki spadek zasolenia). W 2017 r. do rzeki Świnki, poprzez system rowów odprowadzających oraz ciek - Rów Żelazny, odprowadzano ok. 14 622 m^3/dobę i jest to porównywalna ilość do odprowadzanych wód w 2016 r. (14 623 m^3/dobę). Nie mniej tendencja spadkowa jest utrzymywana od kilku lat – w roku 2016 w stosunku do 2015 spadek był o wiele większy, na poziomie 7,3%. Prowadzony monitoring rzeki wykazuje, że po 100 metrach od zrzutu wód dołowych, rzeka prowadzi wody o takiej samej jakości, jak przed zrzutem wód kopalnianych. W efekcie eksploatacja nie stanowi bezpośredniego zagrożenia dla cennych przyrodniczo jezior pojezierza. Niemniej, choć w porównaniu do śląskich kopalń nie są to duże ilości, to jak łatwo policzyć, każdego dnia do rzeki trafia 14,6 mln litrów wody, a wraz z każdym litrem nieco ponad 1 g soli, czyli razem jest to ok. 1,5 tony minerałów.

Milowym krokiem w zwiększeniu stopnia wtórnego wykorzystania wód podziemnych było oddanie do użytku w grudniu 2015 r. Stacji Uzdatniania Wody (SUW) w Bogdance, które umożliwiło uzdatnienie i wykorzystanie do celów technologicznych, bytowych itp. 2 016 364 m3 wód kopalnianych w 2017 r. Inwestycji towarzyszyła również modernizacja oczyszczalni ścieków w Bogdance. Realizacja inwestycji umożliwiła:

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

[GRI 201-4] Na dofinansowanie jej realizacji w latach ubiegłych, Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (WFOŚiGW) w Lublinie przyznał pożyczkę Łęczyńskiej Energetyce sp. z o.o. w wysokości blisko 27 mln zł. W 2017 r. Łęczyńska Energetyka sp. z o.o. wykonała dodatkową rozbudowę Stacji Uzdatniania Wody, co pozwoliło zwiększyć produkcję wody do celów przeciwpożarowych. Zgodnie z przewidywaniami wartość tej inwestycji zmieściła się w budżecie 3,3 mln zł. Jak poważnie GK LW Bogdanka podchodzi do kwestii obiegu wody, świadczyć może to, że trwają prace przygotowawcze nad zabudową i uruchomieniem kolejnej funkcjonalności SUW - instalacji schładzania wody przeciwpożarowej. Realizacja, planowana na przełom 2018 i 2019 r., tym razem finansowana będzie z własnych środków Łęczyńskiej Energetyki sp. z o.o. i najpewniej pochłonie budżet wyższy niż inwestycja z 2017 r. - wstępne szacunki mówią o kwocie ok. 8 mln zł.

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

- układ wstępnego uzdatniania wody
- sedymentacja wstępna w zbiorniku wody surowej na terenie oczyszczalni w Bogdance
- filtracja mechaniczna na filtrach szczelinowych
- filtracja pospieszna prowadzona na filtrach wielowarstwowych
- układ odsalania i demineralizacji
- filtracja na membranach ultrafiltracyjnych Oriontec
- demineralizacja na membranach osmotycznych (odwrócona osmoza) General Electric.

Jako produkty uzyskuje się dwa podstawowe strumienie wody: wodę zdemineralizowaną o zasoleniu ogólnym do 90 mg/l oraz wodę zasoloną pozbawioną zawiesiny ogólnej. Dodatkowo, w odrębnej instalacji, uzdatniane są podczyszczone w oczyszczalni

ścieków ścieki sanitarne. Taka instalacja to układ ultrafiltracji amerykańskiej firmy PALL. Zgodnie z oświadczeniami producenta zastosowane w instalacji membrany filtracyjne są tak szczelne, że nie przepuszczają nawet bakterii typu coli. Oczyszczona w ten sposób woda dodawana jest tylko do wody przeciw pożarowej. Na żadnym etapie produkcji wody pitnej nie ma ona styczności ze ściekami sanitarnymi - czy to w postaci ścieków surowych, czy też z wodą powstała po ich oczyszczeniu. Na żadnym etapie produkcji wody pitnej i wody przeciwpożarowej. nie są do nich dodawane środki chemiczne. Jedynie na końcu procesów technologicznych, przed skierowaniem do odbiorców, następuje dezynfekcja tych wód za pomocą podchlorynu sodowego dozowanego do rurociągu wody pitnej i do rurociągu wody przeciwpożarowej. Jeśli chodzi o wodę pitną, produkt końcowy uzyskany w SUW nie tylko spełnia parametry określone w odpowiednich regulacjach prawnych , ale również posiada własności fizyko-chemiczne lepsze niż woda produkowana z ujęć głębinowych.

Mając na uwadze oddanie inwestycji pod koniec roku, realnie to właśnie rok 2017 był drugim rokiem, w którym można było wyraźnie odczuć zmniejszenie zapotrzebowanie na wodę z ujęć wód pitnych oraz jednoczesnego ograniczenia ilości wód kopalnianych odprowadzanych do naturalnych cieków wodnych. Niemniej rezultaty już widać, kiedy przeanalizuje się dane na temat zużycia wody w 2017 r. i porówna je z danymi z 2016 r. Wolumen odzyskanej i wykorzystanej gospodarczo wody dołowej stabilizuje się a docelowo wzrośnie. Z kolei wydobycie wody z ujęć podziemnych przez Łęczyńską Energetykę nieznacznie wzrosło do poziomu 123,7 tys. m³. Tym samym, w ujęciu sumarycznym, z jednej strony zwielokrotniono odzysk wody, przy jednoczesnym ograniczeniu stopnia wykorzystania zasobów wód pitnych, pochodzących z ujęć głębinowych.

Łęczyńska Energetyka eksploatuje również trzy ujęcia wody pitnej: w Bogdance, Nadrybiu i Stefanowie oraz dwie oczyszczalnie ścieków, pracujące na potrzeby kopalni: oczyszczalnię mechaniczno-biologiczną w Bogdance o wydajności 700 m³/dobę oraz oczyszczalnię mechaniczno-biologiczną (Bioblok) w Nadrybiu o wydajności 400 m³/dobę.

GOSPODARKA ODPADAMI NASTAWIONA NA EFEKTYWNOŚĆ

SKAŁA PŁONNA

Z wydobyciem węgla urabiany i wydobywany jest kamień (tzw. skała płonna). Skała stanowi podstawową kategorię odpadów powstającą w wyniku działalności kopalni. Oprócz niej powstaje także szereg innych odpadów, np. przepracowanych materiałów eksploatacyjnych (oleje, smary), czy ulegające zużyciu się elementy, zabezpieczające wyrobiska (obudowy chodnikowe, strzemiona, rozpory).

Najefektywniejszym byłoby takie wydobycie węgla, któremu towarzyszy urabiane możliwie najmniejszej ilości skały płonnej. Jej urabianie oznacza bowiem zapotrzebowanie na energię i ponadnormatywne zużycie maszyn. Kolejny koszt, to wydobycie urobku na powierzchnie. Im więcej w urobku skały płonnej, tym więcej energii trzeba zużyć na jej transportowanie i późniejsze zagospodarowanie. Nie można zapominać, że mówimy o tysiącach ton, które należy każdego dnia przetransportować blisko kilometr w górę, oddzielić od węgla i przewieźć na składowisko. Dlatego też idealnym rozwiązaniem byłoby pozostawienie części ubocznego urobku, jakim jest skała płonna, pod powierzchnią i wykorzystywanie jej np. do zasypywania wyrobisk. Możliwość wykorzystania takich rozwiązań jest analizowana. Istotny wpływ na oszczędności ma też zastosowanie nowych urządzeń (Skorpion, Panda, Pegaz). Ułatwiają one efektywne drążenie wyrobisk korytarzowych, jak również umożliwiają wspomniane lokowanie kamienia w zrobach tj. wyeksploatowanych wyrobiskach.

[GRI 306-2] LW Bogdanka SA chciałaby zapewnić możliwie najwyższy poziom gospodarczego wykorzystania skały płonnej. Chodzi o to, by możliwie najmniej skały trafiało na składowisko w Bogdance. Z jednej strony pojemność składowiska jest ograniczona, z drugiej jest to po prostu cenny i pełnowartościowy surowiec. Prowadzono analizy pod kątem wykorzystania jej jako materiału przekładkowego na składowiskach komunalnych, m.in. ze względu na znajdujące się w skale bakterie (metanotrofy), które eliminują powstający w procesach gnilnych metan. W latach poprzednich skała płonna była wykorzystywana, jako surowiec do produkcji ceramiki budowlanej a w ostatnim roku służyła również produkcji cementu w Cementowni "Ożarów". Niemniej, gospodarczo skała płonna w największym stopniu wykorzystywana jest przede wszystkim do utwardzania dróg i placów oraz w procesie rekultywacji terenów zdegradowanych (ok. 47 % zagospodarowanych odpadów). Polega ona na przywróceniu tym terenom pierwotnej rzeźby poprzez wypełnienie wyrobisk odpadami górniczymi, a następnie przykryciu ich warstwą glebową i zagospodarowaniu w kierunku rolnym bądź zadrzewieniowym (właściciele terenów rekultywowanych posiadają stosowne decyzje organów ochrony środowiska). Pomimo uzyskania w roku 2016 certyfikatu Instytutu Dróg i Mostów na stosowanie wybranych frakcji skały jako kruszywa, materiał ten nie znalazł zastosowania w inżynierii drogowej. Z powodzeniem kruszywo tego typu wykorzystywane jest przez lokalne samorządy do remontu dróg dojazdowych do pól oraz na podbudowy dróg lokalnych, utwardzanie placów itp.

Choć w 2017 r. odsetek skały wykorzystanej gospodarczo wzrósł z 45,4% do 47 %, co spowodowane było możliwościami załadunkowymi oraz zapotrzebowaniem na odpady z przeznaczeniem na odzysk, to na uwagę zasługuje fakt znacznego spadku (o ponad 11 %) uzyskanych w 2017 r. odpadów wydobywczych, a to z kolei było konsekwencją charakteru prac prowadzonych pod ziemią (m.in. przygotowywania wyrobisk) – zestawienie przedstawia poniższa tabela.

WYSZCZEGÓLNIENIE	2016	2017	ZMIANA 2016/2017
Odpady składowane (tys. ton)	3 479,1 54,6%	3 010,9 53,0 %	-14,46% -2,29%
Odpady zagospodarowane (tys. ton)	2 893,5 45,4%	2 682,7 47,0 %	-7,29% 3,52%
Odpady górnicze (tys. ton)	6 372,5	5 693,6	-10,65%

W 2017 r. nie przeprowadzono robót rekultywacyjnych na terenach poprzemysłowych, natomiast na bieżąco prowadzona jest pielęgnacja zorganizowanej zieleni, obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych oraz zrekultywowanych w latach ubiegłych terenów poprzemysłowych w rejonie Pola Bogdanka, Nadrybie i Stefanów oraz zaplecza kolejowego w Zawadowie.
Skała płonna, której nie uda się zagospodarować jest składowana na hałdzie w pobliżu kopalni pomiędzy polem Bogdanka a polem Stefanów. Mając na uwadze powiększanie się obszaru górniczego i skalę wydobycia, pojemność składowiska powoli się wyczerpuje. Aby kopalnia mogła w sposób stabilny funkcjonować w oparciu o uzyskane pozwolenie budowlane, realizowane są prace związane z podwyższeniem hałdy do 250 m n.p.m. oraz jej powiększeniem.

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

POZOSTAŁE ODPADY

LW Bogdanka SA prowadzi również zagospodarowanie odpadów poprzemysłowych (złom, drewno odpadowe, przepracowane oleje, itp.). Do unieszkodliwienia przekazywane są odpady, które nie nadają się do wykorzystania (np. zużyte źródła światła, ścinki taśm przenośnikowych, opakowania po klejach, farbach itp.).

Od wielu już lat w LW Bogdanka SA obowiązują rozwiązania w zakresie regeneracji materiałów, które pozwalają znacząco ograniczyć wolumen odpadów. Wpisują się one doskonale w coraz popularniejszą, m.in. za sprawą dyskusji na poziomie władz Unii Europejskiej i działań Ministerstwa Rozwoju, koncepcję gospodarki o obiegu zamkniętym (circural economy). To nie tylko oszczędność materiałów, ale też odczuwalne korzyści finansowe. Poszczególne obudowy chodnikowe mogą, dzięki regeneracji, zamiast trafić na złom, stać się pełnowartościowym elementem i powtórnie zostać wykorzystane. W 2017 r. udało się zregenerować i powtórnie wykorzystać 57% elementów obudów chodnikowych. To zresztą niebagatelne ilości, bo w ostatnim roku mówimy o 12,3 tys. ton zregenerowanych elementów. Pozostałych 9,3 tys. ton zużytych i nie nadających się do regeneracji i powtórnego użycia, została zezłomowana i sprzedawana jako surowiec wtórny (złom żelazny). Po przetworzeniu surowiec ten ponownie trafił do obiegu gospodarczego.

Z kolei w wyniku działalności gospodarczej Łęczyńskiej Energetyki powstają m.in. żużle, popioły paleniskowe i pyły z kotłowni i osady z oczyszczalni ścieków (w Bogdance i Nadrybiu).

ZUŻYCIE MATERIAŁÓW I SUROWCÓW

Zużycie poszczególnych surowców i materiałów wiąże się bezpośrednio z konkretnymi pracami wykonywanymi na terenie zakładów. Przygotowywanie nowych wyrobisk wiąże się z zapotrzebowaniem na kleje do wzmacniania górotworu (w zależności od wykorzystywanej technologii: poliuretanowe oraz kleje organiczno-mineralne), ładunki do wklejania kotew, mieszaniny do wykładki mechanicznej, czy cement. Wzrost ich zużycia można było zaobserwować już w 2016 r. ale także w 2017 r., podobnie jak wzrost wykorzystania obudów chodnikowych, czy produkcji skały płonnej, powstającej w skutek tego drążenia. Wprawdzie ilość wykorzystanego kleju poliuretanowego była w 2017 r. niższa niż w 2016, wzrosła zaś znacząco ilość wykorzystania klejów organiczno-mineralnych. Z kolei magnetyt i flokulanty potrzebne są przy obróbce mechanicznej węgla. Olej napędowy jest z kolei zużywany przez lokomotywy, zarówno te pracujące pod ziemią, jak te transportujące węgiel do punktu zdawczo-odbiorczego na stacji Jaszczów lub do odbiorców przemysłowych.

[GRI 301-1] Zużycie kluczowych materiałów i surowców

KATEGORIA	J.M. /	2016	2017
LW BOGDANKA S.A.			
Magnetyt	Mg	1 242,54	870,89
Pyły	Mg	5 878,89	5 079,83
Oleje	kg	250 219,04	261 043,88
Trudnopalna ciecz hydrauliczna	kg	292 683,79	267 063,00
Oleje napędowe	kg	2 522 412,79	2 617 525,92
Gaz ziemny	m3	11 694,34	11 716,53
Drewno	m3	90 375,00	103 000,00
Flokulanty	kg	891 670,00	773 688,20
Kleje poliuretanowe do wzmacniania górotworu	kg	442 639,00	529 950,00
Ładunki do wklejania kotew LOKSET	szt. / pc	47 887,60	35 484,90
Smary	kg	56 726,50	76 504,50
Preparat do nawilżania pyłów CABO	kg	43 935,00	47 610,00
Taśma przenośnikowa	m	8 650,32	11 175,20
Mieszanina do wykładki mechanicznej	Mg	7 714,68	11 110,41
Cement	Mg	26 984 040,30	37 353 091,23
Obudowa chodnikowa	kg	2 180,77	2 240,00
Spoiwo anhydrytowe	Mg	741 121,89	825 232,26
Wyroby hutnicze - stale	kg	815,06	346,16
Kable i przewody	kg (m)	815,06 (113 576)	346,16 (138 450)
Pojemniki do wykładki	szt. / pc	133 022,00	178 272,00
Kleje organiczno-mineralne do wzmacniania górotworu	kg	42 396,00	153 676,00
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.			
Miał węglowy (węgiel kamienny)	Mg	23 641,0	23 601,62
Biomasa	Mg	65,6*	0
Reagent de-emis	dm^3	65 838,4	55 761,02

*- drewno odpadowe i zużyte opakowani drewniane – zużycie tylko w lokalnej kotłowni w Zawadowie.

ENERGIA I EMISJE

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

Jeżeli chodzi o energochłonność i możliwość zmniejszenia zużycia energii, to coraz nowocześniejsze rozwiązania techniczne i najwyższej klasy sprzęt przekłada się na wzrost efektywności. Z drugiej jednak strony pozyskiwanie węgla z trudniejszych pokładów i niezbędna klimatyzacja chodników oznaczają dodatkowe zapotrzebowanie na energię elektryczną. Biorąc pod uwagę powyższe czynniki za ambitny należy uznać długoterminowy cel, polegający na utrzymaniu poziomu efektywności energetycznej, tj. poziomu zużycia energii w przeliczeniu na tonę wydobytego węgla. Należy też wziąć pod uwagę fakt, że część zapotrzebowania na energię ma charakter kosztów stałych, czego dobrym przykładem jest właśnie wentylacja i klimatyzacja. Dlatego też ewentualny brak efektów skali, które uzyskuje się przy dużej produkcji węgla, będzie przekładał się na nieoptymalny poziom energochłonności. Konsumpcja energii przekłada się z kolei na pośrednią emisję CO_2 (Scope 2).

Wskaźnik energochłonności Grupy LW Bogdanka w 2017 r., liczony jako całkowite zużycie energii uzyskiwanej z różnych źródeł (energia elektryczna pochodząca od dostawców zewnętrznych, energia cieplna powstająca poprzez spalanie paliw w Łęczyńskiej Energetyce) wzrósł do poziomu 0,152 GJ/tonę z 0,143 GJ/tonę w 2016 r. Jest to powrót do poziomu z 2015 r. (0,150 GJ/tonę) Analizując składowe tego wskaźnika widać, że poziom konsumpcji energii elektrycznej na tonę pozostał na poziomie roku 2016, tj. (0,123 GJ/tonę), zaś przyczyną wzrostu energochłonności była zwiększona produkcja ciepła.

W efekcie wskaźnik efektywności emisji, tj. relacji emisji CO_2 do wielkości produkcji mierzonej zarówno wydobyciem, jak również przychodami, uległy symbolicznemu pogorszeniu. O ile w 2016 roku wynosił odpowiednio 24,2 kg CO_2 na jedną wydobytą tonę węgla oraz 150,5 kg CO_2 na 1 tys. zł przychodu, o tyle w 2017 r. było to 24,3 kg i 155,0 kg CO_2.

Od czasu wstrzymania produkcji EkoKlinkieru, LW Bogdanka SA nie posiada emitora zorganizowanego emitującego pyły i gazy do atmosfery. Źródłem emisji niezorganizowanej do powietrza są również silniki spalinowe wykorzystywanych w Spółce maszyn (lokomotywy naziemne i pracujące pod ziemią, pojazdy samochodowe, pozostałe maszyny) oraz procesy spawania. Należy wspomnieć o transporcie węgla do miejsca jego przeznaczenia, a w szczególności transportu z kopalni do punktu zdawczo-odbiorczego na stacji Jaszczów przez tabor znajdujący się w posiadaniu kopalni. W niektórych przypadkach węgiel bywa transportowany przez należące do LW Bogdanka SA pociągi aż do odbiorcy. Analogicznie, składy kolejowe poruszają się pod ziemią i pomagają przewieźć urobek, tak by mógł zostać wydobyty na powierzchnię. Przewożą one również ludzi i sprzęt.
Specyficznym, niezorganizowanym emitorem jest obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych (hałda). Może być on źródłem pylenia w czasie suchych i wietrznych dni. Aby zapobiegać pyleniu, na bieżąco prowadzi się rekultywację ostatecznie uformowanych skarp i dąży do tego, by odsłonięty fragment hałdy był wilgotny. Dodatkowo zastosowano nasadzenia, które pełnią funkcję ekranów. W efekcie emisję tę udaje się znacząco ograniczyć.

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

- Bogdance (moc 57 MW, współspalanie węgla z biomasą)
- Zawadowie (moc 0,25 MW, węgiel i drewno odpadowe)
- Pasternik w Łęcznej (moc 4,0 MW, olej lekki opałowy, kotłownia rezerwowa).

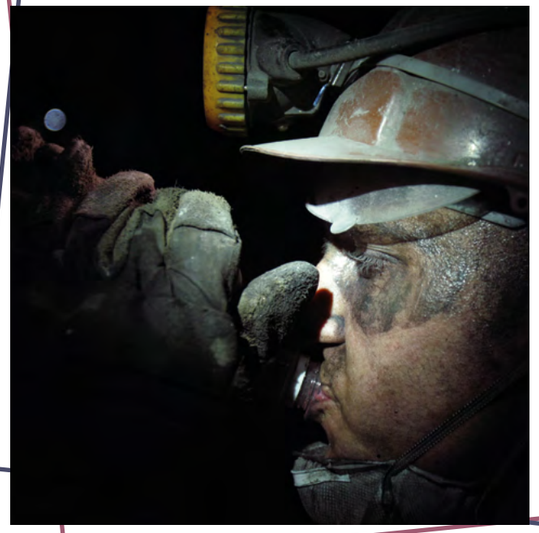
Powierzchnia własnych upraw roślin energetycznych zajmowała łącznie powierzchnię 126,38 ha.

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

ZGODNOŚĆ Z PRAWEM I OPŁATY ŚRODOWISKOWE

[GRI 307-1] W roku 2017 nie nałożono na LW Bogdanka SA żadnych kar za naruszenia warunków korzystania ze środowiska, określonych w obowiązujących przepisach prawnych. Również Łęczyńska Energetyka nie została obciążona karami środowiskowymi, w tym karami za przekroczenie wyznaczonych norm w zakresie emisji zanieczyszczeń. Wielkość emisji CO2 wyniosła 48 772 Mg, natomiast przyznany limit na 2017 r. to 13 135 Mg (brakująca wielkość pokryta prawami zakupionymi na giełdzie). Obie spółki wnosiły opłaty za korzystanie ze środowiska.

O RAPORCIE



[GRI 102-50, 102-55] Niniejszy raport jest piątym z kolei raportem przygotowanym przez LW Bogdanka SA w oparciu o wytyczne Global Reporting Initiative (GRI) i jednocześnie czwartym raportem zintegrowanym, łączącym w sobie zarówno wyniki finansowe, jak i pozafinansowe. Obejmuje rok kalendarzowy 2017 r., tj. okres od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2017 r., wskazując jednocześnie zgodnie z zasadami obowiązującymi w sprawozdawczości zdarzenia istotne, które miały miejsce po dacie bilansowej, a przed publikacją niniejszego raportu. Został opracowany w oparciu o GRI Standards, z wykorzystaniem wytycznych The International Integrated Reporting <IR> Framework dla raportów zintegrowanych.

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

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

[GRI 104-46, 102-42] Zawartość raportu została zdefiniowana w oparciu o wyniki warsztatu, który został przeprowadzony w ramach prac nad strategią CSR 2014-2017 w październiku 2013 r. Podczas warsztatu, opierając się o obszary społecznej odpowiedzialności opisane normą PN-ISO 26000, określono te, które są istotne (tj. materialne) z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej. Od 2013 roku nie zaszły żadne istotne zmiany organizacyjne, w tym zmiany w zakresie działalności gospodarczej, które mogłyby wpływać na charakter oddziaływania społecznego lub środowiskowego grupy kapitałowej. Podobnie zresztą za aktualną uznano mapę interesariuszy, wykorzystywaną przy opracowaniu strategii CSR na lata 2014-2017. Tworzeniu raportu towarzyszyły wywiady przeprowadzone z menedżerami odpowiadającymi za relacje z poszczególnymi interesariuszami oraz przedstawicielami wybranych grup interesariuszy zewnętrznych. Raportowane wskaźniki zostały także oparte o raporty ze spotkań z interesariuszami (w marcu 2018 r.), na których zgłaszano potrzeby informacyjne ze strony LW Bogdanka SA. Podejście takie pozwoliło zdefiniować zawartość raportu z zachowaniem zasad materialności, kompletności i uczestnictwa interesariuszy. Sposób zbierania, analizy i prezentacji danych w raporcie miał równocześnie na celu zachowanie najwyższej staranności w kontekście zasad wyważenia, porównywalności, dokładności, terminowości, przejrzystości i wiarygodności.

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

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

[GRI 102-43] W ramach prac nad weryfikacją dotychczas obowiązującej Strategii społecznej odpowiedzialności (CSR) na lata 2012-2015, której wspomniany warsztat był elementem, określono nie tylko istotność poszczególnych grup, ale również aktualne i docelowe formy dialogu i zaangażowania poszczególnych interesariuszy. W 2017 r. poziom zaangażowania był bardzo zróżnicowany i odzwierciedlał dwustronne potrzeby. W przypadku kluczowych grup kontakty są regularne, bezpośrednie, często na najwyższym szczeblu i pozwalają na konsultowanie istotnych spraw na bieżąco. Wystarczy wspomnieć o:

- spotkaniach władz LW Bogdanka SA ze związkami zawodowymi –w ciągu roku odbyły się ich w 2017 r. ponad 20 (licząc wyłącznie formalne spotkania),
- 26 spotkań Komisji Socjalnej, składającej się z przedstawicieli LW Bogdanka SA oraz organizacji związkowych i będącej platformą współpracy pracodawca – pracownicy,
- regularne, odbywające się raz na pół roku, posiedzenia "Zespołu Porozumiewawczego dla okresowej oceny wpływów eksploatacji górniczej na powierzchnię w granicach gminy Cyców, Ludwin i Puchaczów", przy udziale Dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego w Lublinie, który jest jego przewodniczącym.

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

W ramach prac nad Strategią CSR, rozpoczętych jesienią 2017 r., zrewidowano dotychczasowe metody dialogu z interesariuszami, a w oparciu o wnioski z ewaluacji zmieniono je, co ma swoje odzwierciedlenie w najnowszym dokumencie strategicznym z obszaru społecznej odpowiedzialności, który przyjęty został przez Zarząd LW Bogdanka SA w połowie 2018 r.

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

ASPEKT SPOŁECZNY LUB ŚRODOWISKOWY WG ZAKTUALIZOWANEJ STRATEGII CSR DO ROKU 2017	ASPEKTY ODDZIAŁYWANIA I WSKAŹNIKI WG GRI	WAŻNOŚĆ	
		LW BOGDANKA S.A. (w tym RG Bogdanka Sp. z o.o., EkoTrans Bogdanka Sp. z o.o., MR Bogdanka Sp. z o.o.)[12]	ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.
Dążenie do wzrostu poziomu bezpieczeństwa zatrudnionych	◇ Miejsce pracy: bezpieczeństwo i higiena pracy (GRI 401, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4) ◇ Ocena dostawców (GRI 414-1, GRI 414-2) ◇ Mechanizm przekazywania skarg (GRI 103-2)	wysoka	średnia
Zagwarantowanie bezpieczeństwa lokalnego otoczenia przyrodniczego	◇ Bioróżnorodność (GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-3, GRI 304-4) ◇ Ocena środowiskowa dostawców (GRI 308-1, GRI 308-2) ◇ Surowce i materiały (GRI 301-1, GRI 301-2) ◇ Energia (GRI 302-1, GRI 302-3) ◇ Woda (GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3) ◇ Emisje (GRI 305 -1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 305-7) ◇ Ścieki i odpady (GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-5) ◇ Zgodność z regulacjami (GRI 307-1) ◇ Mechanizm przekazywania skarg (GRI 103-2) ◇ Społeczność lokalna (GRI 413-1, GRI 413-2)	wysoka	wysoka
Zapewnienie bezpieczeństwa i wspieranie rozwoju lokalnej społeczności	◇ Ludność miejscowa (GRI 411-1) ◇ Społeczność lokalna (GRI 413-1, GRI 413-2) ◇ Wpływ ekonomiczny (GRI 201-1, GRI 201-2, GRI 201-3, GRI 201-4) ◇ Obecność na rynku (GRI 201-5, GRI 201-6) ◇ Pośredni wpływ ekonomiczny (GRI 201-7, GRI 201-8) ◇ Zatrudnienie (GRI 401-1, GRI 401-3)	wysoka	niska
Transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządcze	◇ Prawa człowieka w łańcuchu dostaw (GRI 414-1, GRI 414-2) ◇ Ocena środowiskowa dostawców (GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 308-3) ◇ Bezpieczeństwo pracy: ocena dostawców (GRI 414-1, GRI 414-2) ◇ Przeciwdziałanie korupcji (GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3) ◇ Przeciwdziałanie dyskryminacji (GRI 406-1) ◇ Prawa człowieka: inne aspekty (GRI 408-1, GRI 409-1) ◇ Prawa człowieka: inwestycje (GRI 412-3) ◇ Prawa człowieka: mechanizm przekazywania skarg (GRI 103-2) ◇ Relacje z pracodawcą (GRI 402-1) ◇ Wolność zrzeszania i sporów zbiorowych (GRI 407-1)	wysoka	średnia

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

PODSTAWOWE WYNIKI

SPRAWOZDANIE FINANSOWE GK LW BOGDANKA

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z SYTUACJI FINANSOWEJ (BILANS)

	NOTA	31.12.2017	31.12.2016
AKTYWA			
Aktywa trwałe			
Rzeczowe aktywa trwałe	4	3.240.307	2.760.196
Wartości niematerialne	6	59.961	47.511
Nieruchomości inwestycyjne	7	3.365	3.532
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	26.3	2.024	2.117
Należności handlowe oraz pozostałe należności	8	1.342	5.214
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	10	121.806	111.218
Razem aktywa trwałe		3.428.805	2.929.788
AKTYWA OBROTOWE			
Zapasy	9	62.557	71.571
Należności handlowe oraz pozostałe należności	8	209.078	244.070
Nadpłacony podatek dochodowy	26.4	23.504	9.424
Aktywa trwałe przeznaczone do sprzedaży	5	-	4.330
Środki pieniężne i ich ekwiwalenty	10	434.928	541.106
		730.067	870.501
Razem aktywa		**4.158.872**	**3.800.289**
KAPITAL WŁASNY			
Kapitał własny przypadający na akcjonariuszy Jednostki dominującej			
Akcje zwykłe	11	301.158	301.158
Pozostałe kapitały	12	1.615.010	1.473.128
Zyski zatrzymane	12	975.357	507.972
		2.891.525	2.282.258
Udziały nie dające kontroli	12	**10.002**	**10.149**
Razem kapitał własny		**2.901.527**	**2.292.407**

(wszystkie kwoty w tabelach wyrażone w tys. złotych, o ile nie podano inaczej)

		31.12.2017	31.12.2016
ZOBOWIĄZANIA			
Zobowiązania długoterminowe			
Kredyty i pożyczki	15	**16.966**	**20.002**
Zobowiązania z tytułu odroczonego podatku dochodowego	26.3	205.334	56.059
Rezerwy z tytułu świadczeń pracowniczych	18	119.532	209.682
Rezerwy na pozostałe zobowiązania i obciążenia	19	114.448	117.423
Dotacje	14	13.148	13.705
Zobowiązania finansowe z tytułu emisji obligacji	16	-	300.000
Zobowiązania handlowe oraz pozostałe zobowiązania	13	43.007	43.201
		512.435	**760.072**
Zobowiązania krótkoterminowe			
Kredyty i pożyczki	15	3.242	3.273
Rezerwy z tytułu świadczeń pracowniczych	18	37.489	57.299
Rezerwy na pozostałe zobowiązania i obciążenia	19	85.770	70.852
Dotacje	14	560	600
Zobowiązania finansowe z tytułu emisji obligacji	16	301.911	300.080
Zobowiązania z tytułu bieżącego podatku dochodowego	-	-	18
Zobowiązania handlowe i pozostałe zobowiązania	13	315.938	315.688
		744.910	747.810
Razem zobowiązania		**1.257.345**	**1.507.882**
RAZEM KAPITAŁ WŁASNY I ZOBOWIĄZANIA		**4.158.872**	**3.800.289**

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z WYNIKU

	NOTA	ZA OKRES 01.01.2017 – 31.12.2017	ZA OKRES 01.01.2016 – 31.12.2016
Przychody ze sprzedaży	20	1.780.321	1.786.265
Koszt sprzedanych produktów, towarów i materiałów	21	(859.161)	(1.429.011)
Zysk brutto		**921.160**	**357.254**
Koszty sprzedaży	21	(41.115)	(40.843)
Koszty administracyjne	21	(33.903)	(85.600)
Pozostałe przychody	22	5.104	17.866
Pozostałe koszty	23	(1.161)	(2.145)
Pozostałe straty – netto	24	(2.815)	(9.525)
Zysk/(strata) operacyjny/(a)		**847.270**	**237.007**
Przychody finansowe	25	7.253	14.567
Koszty finansowe – netto	25	(25.762)	(27.929)
Zysk przed opodatkowaniem		**828.761**	**223.645**
Podatek dochodowy	26.1	(160.836)	(41.653)
Zysk netto za okres		**667.925**	**181.992**
z tego:			
- przypadający na akcjonariuszy Jednostki Dominującej		667.613	181.536
- przypadający na udziały nie dające kontroli		312	456
- podstawowy	27	19,63	5,34
- rozwodniony	27	19,63	5,34

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z CAŁKOWITYCH DOCHODÓW

		ZA OKRES 01.01.2017 – 31.12.2017	ZA OKRES 01.01.2016 – 31.12.2016
Zysk netto za okres obrotowy		**667.925**	**181.992**
Pozostałe całkowite dochody za okres obrotowy			
Pozycje, które nigdy nie będą podlegać reklasyfikacji do zysku lub straty bieżącego okresu			
Straty aktuarialne z tytułu programów zdefiniowanych świadczeń	18	(30.043)	(7.771)
Podatek dochodowy dotyczący pozycji niepodlegających przeniesieniu	26	5.708	1.477
Pozycje, które nigdy nie będą podlegać reklasyfikacji do zysku lub straty bieżącego okresu - razem		(24.335)	(6.294)
Pozostałe całkowite straty netto za okres obrotowy		(24.335)	(6.294)
Całkowite dochody netto za okres obrotowy - razem z tego:		**643.590**	**175.698**
- przypadające na akcjonariuszy Jednostki Dominującej		643.281	175.252
- przypadające na udziały nie dające kontroli		309	446

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE ZE ZMIAN W KAPITALE WŁASNYM

	NOTA	PRZYPADAJĄCE NA AKCJONARIUSZY JEDNOSTKI DOMINUJĄCEJ				RAZEM KAPITAŁ WŁASNY	UDZIAŁY NIE DAJĄCE KONTROLI	RAZEM KAPITAŁ WŁASNY
			POZOSTAŁE KAPITAŁY					
		AKCJE ZWYKŁE	POZOSTAŁE KAPITAŁY- PRZENIESIENIE WYNIKU	POZOSTAŁE KAPITAŁY Z TYTUŁU EMISJ OPCJI MENADŻERSKICH	ZYSKI ZATRZYMANE			
Stan na 01.01.2017 r.		**301.158**	**1.469.289**	**3.839**	**507.972**	**2.282.258**	**10.149**	**2.292.407**
Całkowite dochody netto razem za okres obrotowy:		-	-	-	643.281	643.281	309	643.590
- zysk netto		-		-	667.613	667.613	312	667.925
- inne całkowite dochody		-	-	-	(24.332)	(24.332)	(3)	(24.335)
Dywidendy dotyczące roku 2016		-	-	-	(34.014)	(34.014)	(456)	(34.470)
Przeniesienie wyniku 2016 roku	28	-	141.882	-	(141.882)	-	-	-
Stan na 31.12.2017 r.		**301.158**	**1.611.171**	**3.839**	**975.357**	**2.891.525**	**10.002**	**2.901.527**
Stan na 01.01.2016 r.		**301.158**	**1.747.318**	**9.752**	**54.691**	**2.112.919**	**9.703**	**2.122.622**
Całkowite dochody netto razem za okres obrotowy:		-	-	-	175.252	175.252	446	175.698
- zysk netto		-	-	-	181.536	181.536	456	181.992
- inne całkowite dochody		-	-	-	(6.284)	(6.284)	(10)	(6.294)
Pokrycie straty za rok 2015	28	-	(278.029)	-	278.029	-	-	-
Zmiana wartości Programu Emisji Opcji Menedżerskich – wyksięgowanie opcji przepadłych	12	-	-	(5.913)	-	(5.913)	-	(5.913)
Stan na 31.12.2016 r.		**301.158**	**1.469.289**	**3.839**	**507.972**	**2.282.258**	**10.149**	**2.292.407**

SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z PRZEPŁYWÓW PIENIĘŻNYCH

		ZA OKRES OBROTOWY OD 1 STYCZNIA DO 31 GRUDNIA	
	NOTA	2017	2016
Przepływy pieniężne z działalności operacyjnej			
Wpływy pieniężne z działalności operacyjnej		640.096	695.068
Odsetki otrzymane i zapłacone		(1.531)	6.065
Podatek dochodowy zapłacony		(30.048)	(25.342)
Przepływy pieniężne netto z działalności operacyjnej		**608.517**	**675.791**
Przepływy pieniężne z działalności inwestycyjnej			
Nabycie rzeczowych aktywów trwałych		(368.174)	(262.818)
Odsetki zapłacone dotyczące działalności inwestycyjnej	17.1	(3.126)	(3.412)
Nabycie wartości niematerialnych		(1.160)	(6.182)
Wpływy ze sprzedaży rzeczowych aktywów trwałych		3.924	54
Odsetki otrzymane		7.072	7.340
Wypływy z tytułu gromadzenia środków pieniężnych na rachunku bankowym Funduszu Likwidacji Kopalń	10	(10.588)	(20.346)
Przepływy pieniężne netto z działalności inwestycyjnej		**(372.052)**	**(285.364)**
Przepływy pieniężne z działalności finansowej			
Otrzymane kredyty i pożyczki	15	-	4.984
Wpływy z tytułu emisji obligacji	16	(300.000)	(100.000)
Spłacone kredyty i pożyczki	15	(3.036)	(3.036)
Zapłacone odsetki i prowizje dotyczące działalności finansowej	17.1	(5.137)	(13.306)
Dywidendy wypłacone	28	(34.470)	-
Przepływy pieniężne netto z działalności finansowej		**(342.643)**	**(111.358)**
Zmniejszenie/ zwiększenie netto stanu środków pieniężnych i ich ekwiwalentów		(106.178)	279.069
Stan środków pieniężnych i ich ekwiwalentów na początek okresu		541.106	262.037
Stan środków pieniężnych i ich ekwiwalentów na koniec okresu		**434.928**	**541.106**

POZOSTAŁE TABELE Z DANYMI FINANSOWYMI I NIEFINANSOWYMI

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

	2016	2017
Bezpośrednio wygenerowana wartość ekonomiczna	**1 818 698**	**1 792 678**
Przychody	1 818 698	1 792 678
Podzielona wartość ekonomiczna	**1 467 872**	**908 055**
Koszty operacyjne	813 060	210 453
Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	576 593	608 247
Płatności na rzecz inwestorów	16 718	42 733
Płatności na rzecz państwa	61 026	46 221
Inwestycje w społeczności	475	401
Wartość ekonomiczna zatrzymana (wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona po pomniejszeniu o wartość ekonomiczną podzieloną)	**350 826**	**884 623**

Wybrane pozycje nakładów inwestycyjnych GK LW Bogdanka (tys. zł)

WYSZCZEGÓLNIENIE	REALIZACJA 2017	PLAN NA 2018
Pozyskanie nowych koncesji	10 346	3 900
Utrzymanie parku maszynowego	34 942	142 890
Inne inwestycje rozwojowe i odtworzeniowe	17 548	46 570
Zakup i montaż kompleksów ścianowych	-	645
Nowe wyrobiska i modernizacja istniejących	302 421	291 365
RAZEM CAPEX LW Bogdanka SA	**365 257**	**485 370**
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	7 996	9 500
Pozostałe spółki zależne	161	1 142
RAZEM CAPEX GK LW Bogdanka	**373 414**	**496 012**

Wybrane pozycje nakładów inwestycyjnych poniesionych na wyrobiska za 2017 r. (tys. zł)

WYROBISKA I ROBOTY RAZEM	METODA AMORTYZACJI	DŁUGOŚĆ [MB]	WARTOŚĆ WĘGLA Z WYROBISK [TYS. ZŁ]	PEŁNA WARTOŚĆ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH [TYS. ZŁ]	WARTOŚĆ NAKŁADÓW INWESTYCYJNYCH [TYS. ZŁ]
Wyrobiska przyścianowe	naturalna	14 828	58 802	237 653	178 851
Wyrobiska podstawowe	liniowa	3 459			
Przebudowy	liniowa / naturalna	1 682			

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

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

[GRI 202-2] **Poziom płac na tle rynku - relacja poziomu przeciętnego wynagrodzenia w najniższej kategorii zaszeregowania (wraz ze wszystkimi dodatkami) w odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia w kraju**

	2016	2017
LW Bogdanka SA zatrudnieni pod ziemią zatrudnieni na powierzchni	305,0% 208,4%	291,54% 199,23%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	119,2%	116,0%
EkoTrans Bogdanka sp. z o.o.	302,0%	280,0%
RG Bogdanka sp. z o.o.	132,3%	134,7%
MR Bogdanka sp. z o.o.	137,8%	127,7%

[GRI 102-45] **Średnie wynagrodzenia w Grupie Kapitałowej LW Bogdanka**

[ZŁ]	2016	2017	ZMIANA 2017/2016
LW Bogdanka SA	7 344	7 641	4,0%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	4 868	4 780	-1,8%
EkoTrans Bogdanka sp. z o.o.	9 574	8 623	-9,9%
RG Bogdanka sp. z o.o.	3 248	3 365	3,6%
MR Bogdanka sp. z o.o.	3 715	4 150	11,7%
GK LW Bogdanka	6 879	7 081	2,9%

[GRI 301-1] **Zużycie kluczowych materiałów i surowców**

KATEGORIA	J.M.	2016	2017
LW BOGDANKA S.A.			
Magnetyt	Mg	1 242,54	870,89
Pyły	Mg	5 878,89	5 079,83
Oleje	kg	250 219,04	261 043,88
Trudnopalna ciecz hydrauliczna	kg	292 683,79	267 063,00
Oleje napędowe	kg	2 522 412,79	2 617 525,92
Drewno	m^3	90 375,00	103 000,00
Flokulanty	kg	891 670,00	773 688,20
Kleje poliuretanowe do wzmacniania górotworu	kg	819 742,00	529 950,00
Ładunki do wklejania kotew LOKSET	szt.	442 639,00	35 484,90
Smary	kg	47 887,60	76 504,50
Preparat do nawilżania pyłów CABO	kg	56 726,50	47 610,00
Taśma przenośnikowa	m	43 935,00	11 175,20
Mieszanina do wykładki mechanicznej	Mg	8 650,32	11 110,41
Cement	Mg	7 714,68	37 353 091,23
Obudowa chodnikowa	kg	26 984 040,30	2 240,00
Spoiwo anhydrytowe	Mg	2 180,77	825 232,26
Wyroby hutnicze - stale	kg	741 121,89	346,16
Kable i przewody	kg	815,06 (113 576)	346,16 (138450)
Pojemniki do wykładki	szt.	133 022,00	178 272,00
Kleje organiczno-mineralne do wzmacniania górotworu	kg	42 396,00	153 676,00
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.			
Miał węglowy (węgiel kamienny)	Mg	23 641,0	23 601,62
Biomasa	Mg	65,6*	0
Reagent de-emis	dm^3	65 838,4	55 761,02

*- drewno odpadowe i zużyte opakowani drewniane – zużycie tylko w lokalnej kotłowni w Zawadowie.

[GRI 301-2] **Powtórne wykorzystanie materiałów (regeneracja)**

	2016	2017
Elementy obudów chodnikowych poddanych regeneracji (Mg)	12 319	9 191,123
Elementy obudów chodnikowych nienadające się do regeneracji (złomowane) (Mg)	9 273	14 907,511

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

KATEGORIA	J.M.	2016	2017
ZAKUPIONE PRZEZ LW BOGDANKA			
Energia elektryczna	[GJ] [kWh]	1 172 524,40 (325 701 221)	1 175 544,53 (326 540 146)
Ciepło	[GJ]	142 176,00	146 290,00
Oleje napędowe	[GJ]	-	107 311,33
Gaz ziemny	[GJ]	-	-
Łącznie		**1 314 700,40**	**1 321 834,53**
REFAKTUROWANE PRZEZ LW BOGDANKA			
Energia elektryczna	[GJ] [kWh]	19 943,79 (5 539 943)	21 538,35 (5 982 876)
Ciepło	[GJ]	n/d	n/d
Oleje napędowe	[GJ]	n/d	n/d
Gaz ziemny	[GJ]	n/d	n/d
Łącznie		**19 943,79**	**21 538,35**
W TYM REFAKTUROWANE PRZEZ LW BOGDANKA NA ŁĘCZYŃSKĄ ENERGETYKĘ SP. Z O.O.			
Energia elektryczna	[GJ] [kWh]	17 342,73 (4 817 425)	18 787,01 (5 218 614)
Ciepło	[GJ]	n/d	n/d
Oleje napędowe	[GJ]	n/d	n/d
Gaz ziemny	[GJ]	n/d	n/d
Łącznie		**17 342,73**	**18 787,01**

KATEGORIA		2016	2017
Całkowita produkcja ciepła Łęczyńskiej Energetyki sp. z o.o. (wyprodukowane)	[GJ]	425 489	388 569
Całkowita sprzedaż ciepła Łęczyńskiej Energetyki Sp. z o.o.	[GJ]	346 314	313 124

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

	J.M.	2016	2017
Energia zużywana w procesach produkcyjnych w przeliczeniu na tonę węgla	GJ/ Mg (MJ/kg)	0,141	0,150
W tym energia elektryczna zużywana w procesach produkcyjnych w przeliczeniu na tonę węgla	GJ/ Mg (MJ/kg)	0,113	0,123

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

	J.M.	2016	2017
LW BOGDANKA SA			
Zużycie wody pitnej z ujęć powierzchniowych	tys.m³	283,4	153,1
Woda dołowa odzyskana i wykorzystana gospodarczo	tys.m³	2 000,35 w tym: • 476,63 (wzbogacanie w ZPMW) • 3,40 – (woda na cele odżużlania ŁE) • 1 520,32 (SUW)	2 429,91 w tym: • 411,64 (wzbogacanie w ZPMW) • 1,91 – (woda na cele odżużlania ŁE) • 2 016,36 (SUW)
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.			
Wydobycie wody z ujęć podziemnych	tys.m³	97,5	124,8
Sprzedaż wody pitnej	tys.m³	271,7*	252,9
Zużycie woda pitnej z ujęć powierzchniowych (refakturowane przez LW Bogdanka)	tys.m³	-	-
Woda dołowa odzyskana i wykorzystana gospodarczo	tys.m³	206,9 (pitna) 1 080,1 (p.poż.) 43,4 (klimatyzacja)	127,8 (pitna) 1 593,9 (p.poż.) 91,2 (klimatyzacja)

* w tym w Zawadowie 338 m³ – woda pobrana z ZGK Puchaczów i odsprzedana do LW Bogdanka.

[GRI] **Wolumen odprowadzanych ścieków**

	J.M.	2016	2017
Ścieki (wody dołowe) odprowadzone przez LW Bogdanka (oczyszczalnia mechaniczna – zbiornik wód dołowych)	tys.m³	5 352,2	5 337,0
Ścieki komunalne odprowadzone przez Łęczyńską Energetykę sp. z o.o. (oczyszczalni mechaniczno- biologiczna)	tys.m³	203,6*	206,5
Ścieki deszczowe odprowadzone przez Łęczyńską Energetykę sp. z o.o.	tys.m³	373,9	373,9

* w tym w Zawadowie 338 m³ – ścieki odebrane z LW Bogdanka i przekazane do sieci ZGK Puchaczów.

[GRI 304-3, 304-4] **Cenne gatunki występujące na terenach sąsiadujących z obszarem wydobycia**
(więcej na: http://obszary.natura2000.org.pl/)

JEZIORA UŚCIWIERSKIE (PLH060009; POW.: 2065,57 HA)	
Roślinność	W ostoi mają stanowiska m. in. rzadkie rośliny związane z obszarami podmokłymi i wodami otwartymi. Na torfowiskach i wilgotnych łąkach rosną: brzoza niska (relikt epoki polodowcowej), wierzba lapońska i bagno zwyczajne. Dla owadów niebezpieczne są także tłustosz dwubarwny i rosiczka okrągłolistna. Godne odnotowania są również: kukułka krwista, kruszczyk błotny oraz goryczka wąskolistna.
Zwierzęta	Ze świata zwierząt najlepiej rozpoznana została awifauna. Występują tutaj gatunki zagrożone wyginięciem w sali świata takie jak derkacz, dubelt i wodniczka. Tereny podmokłe i jeziora o niedostępnych brzegach stanowią miejsce bytowania takich gatunków jak bąk i bączek. Licznie występują tu ptaki drapieżne, w tym orlik krzykliwy, błotniak łąkowy i puchacz. W ostoi można zobaczyć m.in. podróżniczka i zielonkę. Z innych gromad zwierząt doskonałe warunki do bytowania znajdują bóbr europejski, wydra i łoś. Z herpetofauny interesujące są kumak nizinny i żółw błotny. Omawiany obszar odznacza się bogactwem ryb, stwierdzono m. in. kozę, piskorza, różankę i strzeblę błotną. Bogaty jest świat motyli, wśród których na szczególną uwagę zasługują modraszek telejus, modraszek naustitous i czerwończyk nieparek.
„DOLINA ŚRODKOWEGO WIEPRZA" (PLH060005, POW.: 1523,34 HA, ODDALONY O OK. 4 KM)	
Roślinność	Na powierzchni zbiorników można odnaleźć salwinię pływającą, rzęsę garbatą, grążela żółtego i grzybienie białe. Na łąkach stanowiska mają m. in. kosaciec syberyjski, czosnek kątowy i storczyk szerokolistny. Na skarpach rosną rośliny ciepłolubne, takie jak np. miłek wiosenny. Zachował się również bardzo cenny łęg jesionowo-olszowy i olsy porzeczkowe oraz stanowisko sosny smołowej. Koło Zakrzowa znajdują się stanowiska olszy szarej. Inną osobliwością ostoi jest wymarły na naturalnych stanowiskach pierwiosnek bezłodygowy.
Zwierzęta	Występuje tu wiele gatunków zwierząt. Z awifauny interesujący jest derkacz – gatunek zagrożony wyginięciem w skali świata. Innymi gatunkami są błotniak stawowy, rycyk, krwawodziób. dziwonia i podróżniczek. Ssaki związane z wodami to bóbr i wydra. Występuje również piskorz i kumak nizinny. Bogaty jest również świat owadów. Chronione motyle to czerwończyki – fioletek i nieparek oraz modraszki – telejus i naustitous. Na murawach kserotermicznych ma swoje stanowiska szlaczkoń szafraniec. Nad wodami można spotkać ważki – nad zbiornikami zalotkę większą, a nad wodami płynącymi trzeplę zieloną.
„OSTOJA POLESKA" (PLH060013, POW.: 10159,1 HA OK. 5 KM)	
Roślinność i zwierzęta	W ostoi znajduje się 15 typów siedlisk wymienionych w załączniku I Dyrektywy Siedliskowej oraz 20 gatunków zwierząt i roślin wymienianych w załączniku II tej dyrektywy. Łącznie stwierdzono tu 1400 gatunków roślin i ok. 200 gatunków kręgowców. Bogaty jest również skład gatunkowy bezkręgowców. Samych motyli stwierdzono tu 340 gatunków, co stanowi dziesiątą część wszystkich ich gatunków znanych w kraju, dla 3 z nich Ostoja Poleska jest jedynym stanowiskiem w Polsce. Obszar ma również olbrzymie znaczenie dla żółwia błotnego i strzebli błotnej, gdyż jest to jedna z największych krajowych ostoi tych gatunków
„BAGNO BUBNÓW" (PLB060001, POW.: 2187,6 HA; OK. 10 KM)	
Roślinność	Łąki trzęślicowe, młaki niskoturzycowe, torfowiska nakredowe i szuwary oraz zarośla wierzbowe i niewielkie kompleksy lasów mieszanych. Do najcenniejszych gatunków roślin należą tłustosz pospolity dwubarwny i kukułka krwista żółtawa.
Zwierzęta	Rzadko spotykane gatunki ptaków: sowa błotna, wodniczka, dubelt. Poza tym przedmiotem ochrony są: bąk, bocian biały, błotniak stawowy, błotniak zbożowy, błotniak łąkowy, orlik krzykliwy, kropiatka, zielonka, derkacz, żuraw, dubelt, sowa błotna, podróżniczek, wodniczka, jarzębatka, gąsiorek, ortolan.
PARK KRAJOBRAZOWY POJEZIERZE-ŁĘCZYŃSKIE	
Roślinność	Na zbiorowiskach torfowiskowych występują rzadkie gatunki roślin tj.: brzoza niska, wierzba lapońska, wąkrotka zwyczajna, gnidosz królewski, kruszczyk błotny, storczyk szerokolistny i wiele innych.
Zwierzęta	Na szczególna uwagę wśród fauny zasługuje występujący tutaj żółw błotny. Stawy, jeziora i torfowiska są miejscem występowania ptaków wodno – błotnych m.in.: perkoza rdzawoszyjego, bąka, rycyka. Nad brzegami wód gniazduje remiz, który buduje charakterystyczne gniazdo na kształt kuli wykorzystując do tego kwiatostany wierzb i topól. Natomiast trzcinowiska są często miejscem lęgowym dla błotniaka stawowego.

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

[GRI 301-1, 303-3] **Emisje gazów cieplarnianych i efektywność operacyjna** [13]

	J.M.	2016	2017	KOMENTARZ
LW BOGDANKA SA				
olej napędowy	Mg	8 099	8 404	oszacowane na podstawie „GHG Stationary combustion tool (Version4)" (GHG Protocol)
zużyta energia elektryczna	Mg	210 874	211 135	oszacowane na podstawie „GHG emissions from purchased electricity (Version 4_2)"
Ogółem	Mg	**218 973**	**219 539**	
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.				
produkcja ciepła	Mg	46 732	53 030	rzeczywiste dane ze sprawozdawczości
zużyta energia elektryczna	Mg	3 173,00	3 437,24	oszacowane na podstawie „GHG emissions from purchased electricity (Version 4_2)"(GHG Protocol)
Ogółem	Mg	**49 905**	**56 467**	
Ogółem Grupa	Mg	**268 878**	**276 006**	

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

	J.M.	2016	2017
Pośrednia i bezpośrednia emisja CO_2 związana z procesami produkcyjnymi w przeliczeniu na tonę węgla	Mg CO_2 / Mg węgla	0,02423	0,02426
Całkowita emisja pośrednia i bezpośrednia CO_2 w przeliczeniu na przychody (GK LW Bogdanka)	Mg CO_2 / tys. zł	0,15053	0,15503

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

		2016	2017
LW BOGDANKA S.A.			
NO_x	[kg]	-	-
SO_2	[kg]	-	-
Czynnik chłodniczy R-407C	[kg]	1 470	2 137
Czynnik chłodniczy R-410A	[kg]	0,4	17,2
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.			
NO_x	[kg]	62 796,54	64 349,42
SO_2	[kg]	36 158,30	30 614,35
Czynnik chłodniczy R-407C	[kg]	-	-
Czynnik chłodniczy R-410A	[kg]	-	-

[GRI 306-2] **Zagospodarowanie odpadów**

		2016	2017	ZMIANA 2016/2017 [%]
LW BOGDANKA SA				
ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE				
Wytwarzanie [Mg]		6 391 763,97	5 711 641,42	89,36%
Odzysk [Mg]		2 912 693,59	2 700 713,73	92,72%
	%	45,6%	47,28%	
Unieszkodliwienie [Mg]		3 479 070,38	3 010 927,69	86,54%
	%	54,4%	52,72%	
ODPADY NIEBEZPIECZNE				
Wytwarzanie [Mg]		57,94	78,16	134,90%
Odzysk [Mg]		55,19	75,46	136,73%
	%	95,3%	96,55%	
Unieszkodliwienie [Mg]		2,75	2,7	98,18%
	%	4,7%	3,45%	
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.				
ODPADY INNE NIŻ NIEBEZPIECZNE				
Wytwarzanie [Mg]		4 245,11	4 124,70	97,16%
Odzysk [Mg]		4 223,11	4 097,03	97,01%
	%	99,5%	99,33%	
Unieszkodliwienie [Mg]		22,00	27,67	125,77%
	%	0,5%	0,67%	
ODPADY NIEBEZPIECZNE				
Wytwarzanie [Mg]		1,49	1,58	106,04%
Odzysk [Mg]		1,40	1,47	105,00%
	%	93,8%	92,96%	
Unieszkodliwienie [Mg]		0,09	1,80	122,23%
	%	6,2%	7,04%	

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

	2016	2017
LW BOGDANKA S.A.		
Koszty ochrony (rekultywacja, monitoring)	1 085	1 990
Koszty zagospodarowania odpadów pogórniczych i utylizacji poprzemysłowych	36 103	33 269
Koszty operatów, opinii dokumentacji, projektów itp.	56	296
Opłaty z tytułu korzystania ze środowiska, w tym:	383	399
- emisja gazów i pyłów ze środków transportowych, ZCB oraz urządzeń klimatycznych	106	130
- odpady	-	-
- zrzut ścieków	277	269
Ogółem	37 627	35 954

	2016	2017
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.		
Emisja zanieczyszczeń z kotłowni: - w Bogdance - w Łęcznej - w Zawadowie	 85,62 - 4,58	 80,98 - 5,80
Za pobór wód podziemnych i odprowadzanie ścieków w Bogdance, Nadrybiu i w Stefanowie	38,81	41,37
Ogółem	**128,99**	**128,15**

[GRI 401-1] **Nowozatrudnieni w ciągu roku**

	2016			2017		
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
GRUPA LW BOGDANKA (ŁĄCZNIE GRUPA KAPITAŁOWA)						
Do 30 lat	7	179	186	10	538	548
Od 31 do 40 lat	4	101	105	7	180	187
Od 41 do 50 lat	0	27	27	0	16	16
Powyżej 50 lat	0	15	15	3	14	17
Ogółem	**11**	**322**	**333**	**20**	**748**	**768**
LW BOGDANKA SA						
Do 30 lat	4	44	48	6	139	145
Od 31 do 40 lat	3	10	13	6	59	65
Od 41 do 50 lat	0	3	3	0	11	11
Powyżej 50 lat	0	6	6	3	0	3
Ogółem	**7**	**63**	**70**	**15**	**209**	**224**
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	0	1	1	1	1	2
Od 31 do 40 lat	0	1	1	0	2	2
Od 41 do 50 lat	0	0	0	0	1	1
Powyżej 50 lat	0	0	0	0	1	1
Ogółem	**0**	**2**	**2**	**1**	**5**	**6**
RG BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	1	29	30	2	212	214
Od 31 do 40 lat	0	5	5	1	46	47
Od 41 do 50 lat	0	3	3	0	4	4
Powyżej 50 lat	0	1	1	0	3	3
Ogółem	**1**	**38**	**39**	**3**	**265**	**268**
MR BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	2	105	107	1	186	187
Od 31 do 40 lat	1	85	86	0	73	73
Od 41 do 50 lat	0	21	21	0	13	13
Powyżej 50 lat	0	8	8	0	16	16
Ogółem	**3**	**219**	**222**	**1**	**288**	**289**
EKOTRANS BOGDANKA SP. Z O.O						
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	0	0	0	0	0
Od 41 do 50 lat	0	0	0	0	0	0
Powyżej 50 lat	0	0	0	0	0	0
Ogółem	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

[GRI 401-1] **Odejścia z pracy w ciągu roki**

	2016			2017		
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
GRUPA LW BOGDANKA (ŁĄCZNIE GRUPA KAPITAŁOWA)						
Do 30 lat	3	105	108	0	197	197
Od 31 do 40 lat	4	56	60	3	114	117
Od 41 do 50 lat	1	66	67	0	94	94
Powyżej 50 lat	7	94	101	5	119	124
Ogółem	**15**	**321**	**336**	**8**	**522**	**530**
LW BOGDANKA SA						
Do 30 lat	1	14	15	0	17	17
Od 31 do 40 lat	2	16	18	1	17	18
Od 41 do 50 lat	0	45	45	0	78	78
Powyżej 50 lat	5	80	85	5	97	102
Ogółem	**8**	**155**	**163**	**6**	**209**	**215**
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	0	0	1	0	1
Od 41 do 50 lat	1	0	1	0	1	1
Powyżej 50 lat	2	5	7	0	6	6
Ogółem	**3**	**5**	**8**	**1**	**5**	**8**
RG BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	0	50	50	0	88	88
Od 31 do 40 lat	2	27	29	0	44	44
Od 41 do 50 lat	0	9	9	0	9	9
Powyżej 50 lat	0	4	4	0	4	4
Ogółem	**2**	**90**	**92**	**0**	**145**	**145**
MR BOGDANKA SP. Z O.O.						
Do 30 lat	2	41	43	0	92	92
Od 31 do 40 lat	0	13	13	1	53	54
Od 41 do 50 lat	0	12	12	0	6	6
Powyżej 50 lat	0	5	5	0	12	12
Ogółem	**2**	**71**	**73**	**1**	**163**	**164**

	2016			2017		
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	ŁĄCZNIE
EKOTRANS BOGDANKA SP. Z O.O						
Do 30 lat	0	0	0	0	0	0
Od 31 do 40 lat	0	0	0	0	0	0
Od 41 do 50 lat	0	0	0	0	0	0
Powyżej 50 lat	0	0	0	0	0	0
Ogółem	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

[GRI 401-3] **Pracownicy na urlopach macierzyńskich i tacierzyńskich**

	LICZBA PRACOWNIKÓW	
	2016	2017
LW BOGDANKA SA		
Liczba pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich		
- Kobiety	8	7
- Mężczyźni	2	5
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urlopów tacierzyńskich - Mężczyźni	265	291
ŁĘCZYŃSKA ENERGETYKA SP. Z O.O.		
Liczba pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich		
- Kobiety	3	0
- Mężczyźni	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urlopów tacierzyńskich - Mężczyźni	0	0
RG BOGDANKA SP. Z O.O.		
Liczba pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich		
- Kobiety	1	1
- Mężczyźni	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urlopów tacierzyńskich - Mężczyźni	18	23
MR BOGDANKA SP. Z O.O.		
Liczba pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich		
- Kobiety	1	1
- Mężczyźni	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urlopów tacierzyńskich - Mężczyźni	15	16
EKOTRANS BOGDANKA SP. Z O.O		
Liczba pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich		
- Kobiety	0	0
- Mężczyźni	0	0
Liczba pracowników, którzy powrócili w danym roku z urlopów tacierzyńskich - Mężczyźni		0

WSKAŹNIKI GRI

[GRI 401-3] **Pracownicy na urlopach macierzyńskich i tacierzyńskich**

WSK.	WYTYCZNE GRI	OBSZAR WG ISO 2600	SDG	KOMENTARZ / OPIS	STR.
			STRATEGIA I ANALIZA		
GRI 102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla (np. dyrektora wykonawczego, prezesa zarządu lub innej osoby o równoważnej pozycji) na temat znaczenia zrównoważonego rozwoju dla organizacji i jej strategii	6.2.		[List prezesa]	5
GRI 102-15	Opis kluczowych wpływów, szans i ryzyk	6.2.		[List prezesa], [Zarządzanie a społeczna odpowiedzialność biznesu], [O raporcie]	5, 42, 46
			PROFIL ORGANIZACJI		
GRI 102-1	Nazwa organizacji	-		Lubelski Węgiel "Bogdanka" SA (w raporcie określana też w skrócie: LW Bogdanka SA lub LW Bogdanka)	7
GRI 102-2	Główne marki, produkty i/lub usługi	-		[Efektywny model biznesowy]	7, 8, 34
GRI 102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	-		Bogdanka, 21-013 Puchaczów (woj. lubelskie) www.lw.com.pl	
GRI 102-4	Liczba krajów, w których działa organizacja oraz podanie nazw tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub tych, które są szczególnie adekwatne w kontekście treści raportu	-		Działalność operacyjna prowadzona jest w Polsce – wydobycie prowadzone jest w województwie lubelskim, na obszarze gminy Puchaczów w rejonie miejscowości Bogdanka, Stefanów i Nadrybie (w ramach posiadanych koncesji wydobywczych).	
GRI 102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	-		Spółka Akcyjna, notowana na GPW w Warszawie Szczegółowe informacje na temat aktualnej struktury akcjonariatu można znaleźć na: http://ri.lw.com.pl/lw-bogdanka-na-gpw-struktura-akcjonariatu [Nowe perspektywy w Grupie Kapitałowej Enea]	17
GRI 102-6	Obsługiwane rynki z zaznaczeniem zasięgu geograficznego, obsługiwanych sektorów, charakterystyki klientów/konsumentów i beneficjentów	-		[Efektywny model biznesowy]	7, 34
GRI 102-7	Skala działalności	-		[Model działania i skala działalności]	8
GRI 102-8	Liczba pracowników własnych i znajdujących się pod nadzorem spółki wg płci i rodzaju umowy	6.4. 6.4.3.	8	[Model działania a łańcuch dostaw] [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	9, 45, 49
GRI 102-41	Procent pracowników objętych umowami zbiorowymi		8	100% [Dialog społeczny jako element kultury zarządzania]	9
GRI 102-9	Opis łańcucha wartości			[Model działania a łańcuch dostaw]	9
GRI 102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości			[Model działania i skala działalności]	7
GRI 102-11		6.2.		Aspekt ten opisany jest jedną z procedur Zintegrowanego systemu Zarządzania LW Bogdanka S.A., której przedmiotem jest postępowanie podczas rozpoznawania i dokumentowania wpływu na środowisko naturalne oraz identyfikacji wpływów znaczących (procedura PZ/S/04/01: "Identyfikacja i ocena aspektów środowiskowych").	
GRI 102-12		6.2.		[Model działania i skala działalności]	19
GRI 102-13		6.2.		[Model działania i skala działalności]	19
			IDENTYFIKACJA ASPEKTÓW MATERIALNYCH I OGRANICZEŃ		
GRI 102-45	Jednostki gospodarcze ujmowane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym			[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	105
GRI 102-46	Proces definiowania treści raportu			[O raporcie]	
GRI 102-47	Zidentyfikowane istotne aspekty wpływu społecznego i środowiskowego			[O raporcie]	
GRI 103-1	Istotność zidentyfikowanych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego dla poszczególnych podmiot biznesowych			[O raporcie]	
GRI 103-1	Ograniczenia raportu w stosunku do istotnych aspektów wpływu społecznego i środowiskowego, z uwzględnieniem podmiotów, spoza organizacji			Brak istotnych ograniczeń.	
GRI 102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)			Brak korekt.	
GRI 102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie			Brak korekt.	
			ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY		
GRI 102-40	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację			[O raporcie]	
GRI 102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację			[O raporcie]	
GRI 102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy			[O raporcie]	
GRI 102-44	Kluczowe kwestie i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie			[O raporcie]	

PROFIL RAPORTU					
GRI 102-50	Okres raportowania (np. rok obrotowy/ kalendarzowy)			01.01.2017-31.12.2017	
GRI 102-51	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)			25.07.2017	
GRI 102-52	Cykl raportowania (roczny, dwuletni itd)			roczny	
GRI 102-53	Osoba kontaktowa			Agata Koszarna Inspektor ds. CSR Lubelski Węgiel BOGDANKA S.A. tel.: 81 462 56 58 akoszarna@lw.com.pl	95
GRI 102-54, 102-55, 102-56	Indeks CSR			[Wskaźniki GRI]	95
GRI 102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu. Jeśli nie zawarto takich danych w niezależnym raporcie poświadczającym, wyjaśnienie zakresu i podstaw zewnętrznej weryfikacji oraz relacji pomiędzy organizacją i zewnętrznym podmiotem poświadczającym	7.5.3.		[O raporcie]	95
NADZÓR, ZOBOWIĄZANIA I ZAANGAŻOWANIE					
GRI 102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy, odpowiedzialnymi za poszczególne zadania, jak na przykład tworzenie strategii czy nadzór nad organizacją	6.2.	16	Szczegółowe informacje o strukturze organizacyjnej i zarządczej można znaleźć w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym GK LW Bogdanka. za rok 2017 (http://ri.lw.com.pl/raporty-okresowe). [Władze LW Bogdanka SA] [Zarządzanie a społeczna odpowiedzialność biznesu] [System zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym]	
ETYKA I RZETELNOŚĆ					
GRI 102-16	Wartości organizacji, zasady, kodeks i normy zachowań i etyki.	6.2.	16	[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	67
GRI 102-17	Mechanizmy rozstrzygania dylematów etycznych	6.2.	16	[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	67
WYNIKI W WYMIARZE EKONOMICZNYM					
WYNIKI EKONOMICZNE					
GRI 202-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych	6.8. 6.8.3. 6.8.7. 6.8.9.	2, 5, 7, 8, 9,	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	104
GRI 202-2	Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych	6.5.5.	13	[System zintegrowanego zarządzania ryzykiem korporacyjnym]	
GRI 201-3	Pokrycie zobowiązań emerytalnych organizacji wynikających z programów o zdefiniowanych świadczeniach.			Żadna ze spółek uwzględnionych w raporcie nie oferuje pracownikom Pracowniczego Programu Emerytalnego. Zgodnie z Zakładowymi Układami Zbiorowymi Pracy (ZUZP) i odpowiednimi przepisami prawa spółki Grupy wypłacają świadczenia z następujących głównych tytułów: • odprawy emerytalne i rentowe, • nagrody jubileuszowe, • odprawy pośmiertne, • ekwiwalent węglowy. Wysokość zobowiązania z tytułu powyższych świadczeń wyliczana jest przez niezależną firmę doradztwa aktuarialnego. Szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym GK LW Bogdanka S.A. (http://ri.lw.com.pl/raporty-okresowe)	
GRI 201-4	Znaczące wsparcie finansowe uzyskane od państwa		-	Podmioty GK LW Bogdanka S.A. nie korzystały z bezpośredniej pomocy państwa. Za pewną formę wsparcia można uznać pożyczkę z Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (WFOŚiGW) w wysokości blisko 27 mln zł przyznana Łęczyńskiej Energetyce sp. z o.o. na budowę Stacji Uzdatniania Wody w Bogdance. [Gospodarka wodna]	
OBECNOŚĆ NA RYNKU					
GRI 202-1	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach organizacji	6.4.4. 6.8.	1, 5, 8	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	
GRI 202-2	Odsetek wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej z rynku lokalnego	6.8. 6.8.5 6.8.7	8	[Wpływ ekonomiczny kopalni] [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	105, 78
POŚREDNI WPŁYW EKONOMICZNY					
GRI 203-1	Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro-bono. Wpływ tych działań na społeczeństwo	6.3.9. 6.8. 6.8.3. 6.8.4. 6.8.5. 6.8.6. 6.8.7. 6.8.9	2, 5, 7, 9, 11	[Zaangażowanie w życie społeczne]	79, 80
GRI 203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny na lokalną społeczność		1, 2, 8, 10, 16	[Charakter wpływu społecznego] [Wpływ ekonomiczny kopalni] [Zaangażowanie w życie społeczne]	
WYNIKI W WYMIARZE ŚRODOWISKOWYM					
SUROWCE I MATERIAŁY					
GRI 301-1	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości	6.5. 6.5.4.	8, 12	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	92, 106, 108, 110

GRI 301-2	Procent materiałów pochodzących z recyklingu wykorzystanych w procesie produkcyjnym	6.5. 6.5.4.	8, 12	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	106
ENERGIA					
GRI 302-1	Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii według pierwotnych źródeł energii	6.5. 6.5.4	7, 8, 12,13	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	93
GRI 302-3	Efektywność energetyczna		7, 8, 12,13	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	93
WODA					
GRI 303-1	Łączny pobór wody według źródła	6.5. 6.5.4.	6	[Gospodarka wodna] [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	89
GRI 303-2	Źródła wody znacząco zubożone przez nadmierny pobór wody	6.5. 6.5.4.	6	[Gospodarka wodna]	89
GRI 303-3	Procent i całkowity wolumen wody poddanej recyclingowi i ponownemu użyciu		6, 8, 12	[Gospodarka wodna] [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	89
BIORÓŻNORODNOŚĆ					
GRI 304-1	Lokalizacja i powierzchnia posiadanych, dzierżawionych lub zarządzanych gruntów zlokalizowanych w obszarach chronionych lub obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi bądź przylegających do takich obszarów	6.5. 6.5.6.	14, 15	[Biosfera]	87
GRI 304-2	Opis istotnego wpływu działalności, produktów i usług na bioróżnorodność obszarów chronionych i obszarów o dużej wartości pod względem bioróżnorodności poza obszarami chronionymi	6.5. 6.5.6.	14, 15	[Biosfera]	87
GRI 304-3	Gatunki i siedliska chronione lub zrewitalizowane	6.5. 6.5.6.	14, 15	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	109
GRI 304-4	Liczba gatunków znajdujących się w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody i Jej Zasobów (IUCN) oraz na krajowych listach gatunków zagrożonych, zidentyfikowanych na obszarze oddziaływania organizacji według stopnia zagrożenia wyginięciem	6.5. 6.5.6.	15	Szczegółową listę gatunków występujących na wskazanych obszarach chronionych można odnaleźć na: www.obszary.natura2000.org.pl. [Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	109
EMISJE					
GRI 305-1	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi (Scope 1)			[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	93
GRI 305-2	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi (Scope 2)			[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	110
GRI 305-4	Efektywność związana z emisją gazów cieplarnianych			[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	110
GRI 305-7	Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza według rodzaju związku i wagi			[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	110
ŚCIEKI I ODPADY					
GRI 306-1	Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia.		3, 6, 12, 14, 15	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	
GRI 306-2	Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu i metody postępowania z odpadem	6.5. 6.5.3	6, 12	[Gospodarka odpadami nastawiona na efektywność]	111
				[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	
GRI 306-3	Łączna liczba i objętość istotnych wycieków	6.5. 6.5.3	3, 6, 12, 14, 15	Nie odnotowano istotnych wycieków.	
GRI 306-7	Rodzaj, rozmiar, status ochronny oraz znaczenie dla bioróżnorodności akwenów wodnych i związanych z nimi siedlisk, na które istotny wpływ ma zrzucana przez organizację raportującą woda i wycieki	6.5. 6.5.4. 6.5.6.	14, 15	[Biosfera]	87
ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI, WPŁYW TRANSPORTU I WYDATKI NA OCHRONĘ ŚRODOWISKA					
GRI 307-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska	6.5.	16	[Zgodność z prawem i opłaty środowiskowe].	93
OCENA ŚRODOWISKOWA DOSTAWCÓW					
GRI 308-1	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów środowiskowych			[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	68
GRI 308-2	Istotne aktualne i potencjalne zagrożenia stosunków pracowniczych w łańcuchu dostaw			[Etyka jako element kultury organizacyjnej]	68
WYNIKI W WYMIARZE SPOŁECZNYM					
MIEJSCE PRACY: ZATRUDNIENIE					
GRI 401-1	Łączna liczba odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników, według grup wiekowych, płci i regionu	6.4. 6.4.3.	5, 8	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	
GRI 401-3	Odsetek powrotów do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim/ tacierzyńskim, w odniesieniu do płci		5, 8	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	
MIEJSCE PRACY: RELACJE MIĘDZY PRACOWNIKAMI A KIEROWNICTWEM					
GRI 402-1	Minimalne wyprzedzenie, z jakim informuje się o istotnych zmianach operacyjnych, wraz ze wskazaniem, czy okresy te są określone w umowach zbiorowych	6.4. 6.4.3. 6.4.4. 6.4.5.	8	Zgodnie z wymogami Prawa Pracy.	
MIEJSCE PRACY: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY (BHP)					
GRI 403-1	Odsetek łącznej liczby pracowników reprezentowanych w formalnych komisjach (w których skład wchodzi kierownictwo i pracownicy) ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, które doradzają w zakresie programów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz monitorują takie programy	6.4. 6.4.6.	8	[Dialog społeczny jako element kultury zarządzania] [Zarządzenie BHP]	57, 61
GRI 403-2	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy, a także liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą według regionów			[Wypadkowość]	62
GRI 403-3	Zatrudnienie w warunkach podwyższonego ryzyka chorób zawodowych.			[Wypadkowość]	63
GRI 403-4	Aspekt BHP w układach zbiorowych pracy			[Zarządzanie BHP]	61
MIEJSCE PRACY: SZKOLENIA					
GRI 404-1	Liczba godzin szkoleń na pracownika w roku		4, 5, 8	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	51

MIEJSCE PRACY: RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS					
GRI 405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	6.3.7. 6.3.10. 6.4. 6.4.3.	5, 8	[Pozostałe tabele z danymi finansowymi i niefinansowymi]	53
OCENA DOSTAWCÓW					
GRI 103-2	Podejście zarządcze (w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy)	6.2, 6.4, 6.3.10		[Podwykonawcy]	
GRI 414-1	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów pracowniczych		5, 8, 16	[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68
GRI 414-2	Istotne aktualne i potencjalne zagrożenia stosunków pracowniczych w łańcuchu dostaw		5, 8, 16	[Model działania a łańcuch dostaw]	68
MECHANIZM PRZEKAZYWANIA SKARG					
GRI 414-2	Liczba skarg dotyczących stosunków pracowniczych skierowanych i rozwiązanych poprzez mechanizmy formalne		16	[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	67
PRAWA CZŁOWIEKA: PROCEDURY ODNOŚNIE ZAMÓWIEŃ I INWESTYCJI					
GRI 412-3	Procent i całkowita liczba umów inwestycyjnych zawierających klauzule dotyczące praw człowieka lub które zostały poddane kontroli pod tym kątem	6.3. 6.3.3. 6.3.5. 6.6.6.		[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68
PRAWA CZŁOWIEKA: PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI					
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania podjęte w tej kwestii	6.3. 6.3.6. 6.3.7. 6.3.10. 6.4.3.	5, 8, 16	[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	55
PRAWA CZŁOWIEKA: SWOBODA ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO SPORÓW ZBIOROWYCH					
GRI 407-1	Działania zidentyfikowane jako mogące stwarzać zagrożenie dla prawa do swobody zrzeszania się i prawa do sporów zbiorowych oraz inicjatywy wspierające te prawa (z uwzględnieniem podwykonawców)	6.3. 6.3.3. 6.3.4. 6.3.5. 6.3.8. 6.3.10. 6.4.3. 6.4.5.	8	Nie stwierdzono.	
PRAWA CZŁOWIEKA: PRACA DZIECI					
GRI 408-1	Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	6.3. 6.3.3. 6.3.4. 6.3.5. 6.3.7. 6.3.10.	8, 16	Nie stwierdzono.	
PRAWA CZŁOWIEKA: PRACA PRZYMUSOWA I OBOWIĄZKOWA					
GRI 409-1	Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	6.3. 6.3.3. 6.3.4. 6.3.5. 6.3.7. 6.3.10.	8, 16	Nie stwierdzono.	

PRAWA CZŁOWIEKA: PRAWA LUDNOŚCI RDZENNEJ					
GRI 411-1	Łączna liczba przypadków naruszenia praw ludności rdzennej oraz podjęte działania	6.3. 6.3.6. 6.3.7. 6.3.8. 6.6.7.	2	Nie stwierdzono. [Szkody górnicze]	
OCENA DOSTAWCÓW					
GRI 414-1	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów praw człowieka			[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68
GRI 414-2	Istotne aktualne i potencjalne zagrożenia praw człowieka w łańcuchu dostaw			[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68
SPOŁECZNOŚĆ LOKALNA					
GRI 413-1	Charakter, skala i efektywność programów i praktyk w zakresie oceny i zarządzania wpływem działalności organizacji na społeczność lokalną, włączając wpływ wejścia na dany rynek, prowadzenia i zakończenia działalności	6.3.9. 6.8. 6.8.5. 6.8.7. 6.6.7.		[Efektywność w relacjach ze społecznością lokalną]	78
GRI 413-2	Działania o znaczącym potencjalnym bądź istniejącym negatywnym wpływie na lokalną społeczność		1, 2	[Szkody górnicze]	82
DZIAŁANIA ANTYKORUPCYJNE					
GRI 205-1	Procent i całkowita liczba jednostek biznesowych poddanych analizie pod kątem ryzyka związanego z korupcją	6.6. 6.6.3.	16	[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68
GRI 205-2	Procent pracowników przeszkolonych w zakresie polityk i procedur antykorupcyjnych organizacji	6.6. 6.6.3	16	[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68
GRI 205-3	Działania podjęte w odpowiedzi na przypadki korupcji	6.6. 6.6.3.	16	[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68
UDZIAŁ W ŻYCIU PUBLICZNYM					
GRI 415-1	Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze według krajów	6.6. 6.6.4. 6.8.3.	16	LW Bogdanka nie wspiera partii politycznych, a pełna apolityczność jest zapisana w zasadach etycznych (kodeks etyki). [Etyka jako element kulturę organizacyjną]	
ZGODNOŚĆ Z REGULACJAMI					
GRI 419-1	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami	6.6. 6.6.7. 6.8.7.	16	Nie nałożono kar.	
OCENA DOSTAWCÓW					
GRI 414-1	Odsetek dostawców, którzy zostali poddani ocenie pod kątem kryteriów społecznych			[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68
GRI 414-2	Istotny aktualny i potencjalne zagrożenia społeczne w łańcuchu dostaw			[Etyka jako element kulturę organizacyjną]	68

ZASTRZEŻENIA PRAWNE

Niniejszy raport zintegrowany opracowany został w oparciu o dane zawarte w raporcie rocznym Spółki za 2017 r., który został opublikowany w dniu 23 marca 2017 r. W celu zapoznania się z pełną treścią raportu rocznego, zapraszamy na stronę internetową Relacji Inwestorskich LW BOGDANKA SA – ri.lw.com.pl. Raport ("Raport") został opracowany przez BOGDANKA SA ("Spółka"). Informacje zawarte w Raporcie zebrano i przygotowano z dochowaniem należytej staranności, w oparciu o fakty i informacje pochodzące ze źródeł uznanych przez Spółkę za wiarygodne, w szczególności w oparciu o badania i szacunki Spółki sporządzone na podstawie informacji dostępnych publicznie lub informacji pochodzących od Spółki niestanowiących informacji poufnych w rozumieniu przepisów art. 154 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi. Spółka nie ponosi żadnej odpowiedzialności z jakiegokolwiek
powodu wynikającego z dowolnego wykorzystania niniejszego Raportu.

Żadna informacja zawarta w Raporcie nie stanowi rekomendacji, porady inwestycyjnej, prawnej

ani podatkowej ani też nie jest wskazaniem, iż jakakolwiek inwestycja lub strategia jest odpowiednia i indywidualnie adresowana do inwestora. Spółka nie gwarantuje kompletności informacji zawartych w Raporcie oraz nie przyjmuje odpowiedzialności za skutki decyzji inwestycyjnych podjętych na podstawie Raportu. Odpowiedzialność za decyzje inwestycyjne i ewentualne szkody poniesione w ich wyniku ponosi wyłącznie podejmujący taką decyzję. Każdy inwestor podejmujący decyzję inwestycyjną w związku z powyższym Raportem jest zobowiązany do dokonania własnej oceny korzyści oraz ryzyk związanych ze sprzedażą lub nabyciem akcji Spółki, na podstawie całości informacji udostępnionych przez Spółkę w tym Raporcie oraz raportach bieżących i okresowych.

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

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

Podziękowania

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

Składamy serdeczne podziękowanie za zaangażowanie w prace nad Raportem, oraz w codzienne wykonywanie obowiązków w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju, kodeks etyki i cele, które obraliśmy jako Spółka społecznie odpowiedzialna.

Skład Zespołu Redakcyjnego:

- Agata Koszarna
  – Sekcja CSR, tel: +48 81 462 56 58
- Magdalena Szewczyk
  – Działu Relacji Inwestorskich i Informacji Giełdowych,
  tel: +48 81 462 55 44
- Paweł Bielski
  - Działu Relacji Inwestorskich i Informacji Giełdowych,
  tel: +48 81 462 55 44
- Paweł Kraszewski
  – Dział Płac i Ubezpieczeń,
  tel: +48 81 462 56 30
- Jarosław Wojewoda
  – Dział Komunikacji, Promocji i Marketingu,
  tel: +48 81 462 54 36

Opracowanie graficzne i skład:

- Małgorzata Goluch
  – Dział Komunikacji, Promocji i Marketingu,
  tel: +48 81 462 54 36

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

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

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

LUBELSKI WĘGIEL „BOGDANKA"
SPÓŁKA AKCYJNA

LUBELSKI WĘGIEL „BOGDANKA" SA
BOGDANKA
21-013 PUCHACZÓW

www.lw.com.pl