



Stabilny rozwój w nietłatwym otoczeniu

Adaptacja w obliczu transformacji

GK LW Bogdanka
Raport ESG za rok 2023





SPIS TREŚCI

List Prezesa	2
1 O organizacji	4
1.1 Struktury zarządcze LW Bogdanka	10
1.2 Zarządzanie ESG	13
1.3 Strategia zrównoważonego rozwoju	18
2 Środowisko naturalne	26
2.1 Zmiana klimatu	29
2.2 Zanieczyszczenie powietrza	32
2.3 Woda i ścieki	32
2.4 Bioróżnorodność i ekosystemy	36
2.5 Gospodarka obiegu zamkniętego	40
2.6 Odpady	44
3 Pracownicy	46
3.1 Zdrowie i bezpieczeństwo	47
3.2 Bezpieczne warunki zatrudnienia oraz dostępność pracowników	56
3.3 Szkolenia i rozwój umiejętności pracowników oraz dostępność pracowników	65
4 Lokalne społeczności	68
4.1 Region	69
4.2 Aktywność społeczna – Innowacje	74
4.3 Aktywność społeczne – Działania pomocowe Grupy na rzecz Ukrainy	76
5 Etyka	78
5.1 Relacje z dostawcami	80
5.2 Przeciwdziałanie korupcji	82
5.3 Ochrona danych osobowych	84
Indeks GRI	85



Zbigniew Stopa, Prezes Zarządu LW Bogdanka

LIST PREZESA

GRI 2-22

Szanowni Państwo,

mam przyjemność zaprezentować Państwu najnowszy Raport ESG, który stanowi podsumowanie działań oraz osiągnięć naszej Spółki w zakresie zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej oraz ładu korporacyjnego.

Rok 2023 był dla nas okresem wyzwań, ale również okazją do wykazania się elastycznością i odpowiedzialnością. Pomimo trudnych warunków geologicznych i hydrologicznych, z którymi mieliśmy problem w pierwszym kwartale, dzięki zaangażowaniu naszych pracowników udało się zrealizować plan wydobywania i osiągnąć zakładane cele operacyjne. Decyzja o wprowadzeniu wydobywania opartego o miks 3-4 ścian była kluczowa dla stabilizacji produkcji, co pozwoliło nam na utrzymanie ciągłości dostaw i realizację planu produkcji.

W maju 2023 r. Spółka ogłosiła kluczowe elementy Strategii Rozwoju GK LW Bogdanka na lata 2023-2030 z perspektywą do 2040 roku. Publikacja dokumentu była odpowiedzią na ówczesnie obowiązujące trendy, które w szczególny sposób dotykały sektor energetyczny i górnictwo.

Rozpoczęliśmy i ukończyliśmy projekt związany z inwestycją w rozwój odnawialnych źródeł energii. W bezpośrednim położeniu Bogdanki wybudowaliśmy farmę fotowoltaiczną o mocy 3 MW. Doświadczenia z realizacji tej inwestycji wykorzystamy w przyszłości. Mamy w planach realizację kolejnych projektów w tym zakresie obejmujących budowę farm o mocy 27 MW. Rok 2023 to także dalsza praca nad operacjonalizacją założeń Strategii ESG przyjętej rok wcześniej. Opracowaliśmy karty projektowe dla strategicznych inicjatyw, a część z nich zaczęliśmy wdrażać, jak choćby proces analizy wniosków inwestycyjnych oraz projektowych pod kątem ich wpływu na środowisko i aspekty społeczne.

Jako lider w branży górnictwa węgla kamiennego w Polsce, jesteśmy świadomi odpowiedzialności, jaka na nas spoczywa w kontekście globalnych wyzwań środowiskowych. Nasza wrażliwość społeczna przejawia się także w budowaniu silnych relacji z lokalnymi społecznościami i partnerami. W 2023 roku kontynuowaliśmy ścisłą współpracę z Poleskim Parkiem Narodowym, co zaowocowało podpisaniem unikalnej w skali kraju umowy o współpracy w zakresie badań, ochrony środowiska i edukacji. To partnerstwo jest dowodem naszego zaangażowania w ochronę dziedzictwa naturalnego regionu, w którym działamy.



Równolegle prowadziliśmy szereg działań społecznych, które miały na celu wsparcie lokalnych inicjatyw oraz aktywizację zawodową mieszkańców okolicznych powiatów. Szczególną uwagę poświęciliśmy programom rozwoju zawodowego kobiet, które stanowią istotny element naszej polityki równościowej. Ponadto, prowadziliśmy liczne kampanie i akcje edukacyjne związane z poprawą bezpieczeństwa zarówno na terenie kopalni, jak i w społecznościach lokalnych. Nasze zaangażowanie w te działania jest wyrazem troski o rozwój społeczności lokalnych i budowanie silnych więzi z regionem.

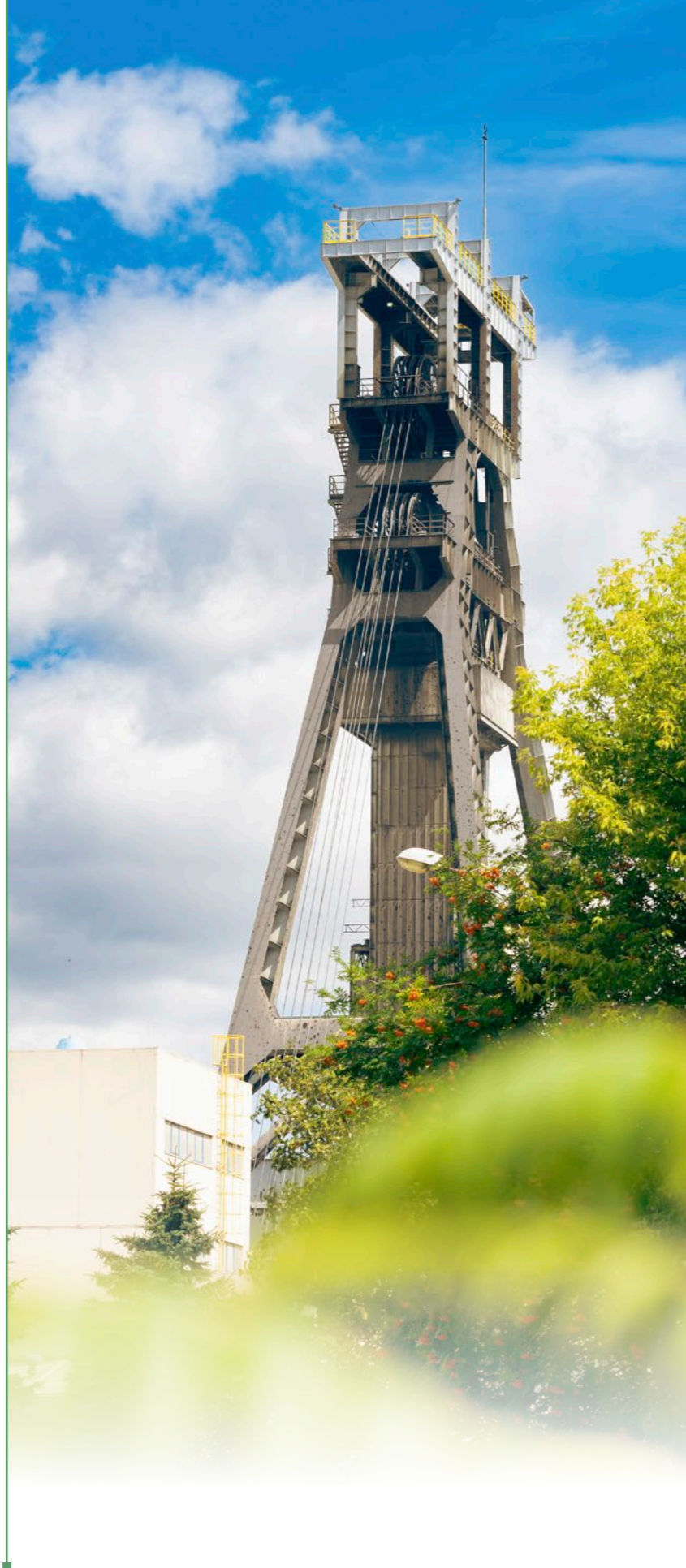
Górnictwo węgla kamiennego w Polsce znajduje się obecnie w okresie transformacji, związanym z dążeniem do dekarbonizacji gospodarki. Produkcja węgla kamiennego stopniowo maleje, a wiele kopalń jest zamykanych lub przechodzi proces restrukturyzacji. Zgodnie z umową społeczną z 2021 roku, planowane jest stopniowe wygaszanie wydobywania węgla kamiennego do 2049 roku. Sektor górniczy boryka się z wyzwaniami ekonomicznymi, takimi jak rosnące koszty wydobywania i presja płacowa, co wpływa na rentowność kopalń. Wzrost cen węgla na rynkach międzynarodowych w 2022 i 2023 roku poprawił chwilowo sytuację finansową niektórych spółek wydobywczych, jednak nie zmienia to długoterminowej perspektywy, efektem której będą zamknięcia kopalń. Węgiel kamienny nadal odgrywa istotną rolę w polskim

miksie energetycznym, ale jego udział w produkcji energii maleje na rzecz odnawialnych źródeł energii. Przed całym przemysłem górnictwem intensywny czas poszukiwania nowych źródeł przychodów, takich jak surowce krytyczne czy technologie związane z zieloną energią. Te wyzwania obecnie również dotyczą Bogdanki. Pomimo faktu aktualizacji strategii w 2023 roku, Spółka już dziś aktywnie pracuje nad nową strategią, która będzie wpisywać się swoimi założeniami do planu sprawiedliwej transformacji, która ma zapewnić łagodne przejście od gospodarki węglowej do zrównoważonej energetyki.

Zachęcam Państwa do zapoznania się z danymi operacyjnymi i wskaźnikami niefinansowymi zawartymi w niniejszym Raporcie, które w pełni oddają naszą determinację i zaangażowanie w budowanie zrównoważonej przyszłości.

Z poważaniem
Zbigniew Stopa

1



O ORGANIZACJI

GRI 2-1

GRI 2-6

W Grupie Kapitałowej Lubelski Węgiel Bogdanka zajmujemy się wydobywaniem i sprzedażą węgla, który służy przede wszystkim do produkcji energii elektrycznej i ciepłej na wschodzie i północnym-wschodzie Polski. Klientami Bogdanki są w głównej mierze firmy przemysłowe, przede wszystkim podmioty prowadzące działalność w branży elektroenergetycznej.

Kopalnia prowadzi eksploatację w obszarach górniczych:

- Puchaczów V o powierzchni około 73,36 km²,
- Stręczyn o powierzchni około 9,38 km²,
- Ludwin o powierzchni około 78,67 km²,

W Obszarze Górniczym Cyców o powierzchni około 40,73 km² prowadzone są roboty chodnikowe udostępniające złoża węgla kamiennego dla prowadzenia eksploatacji złoża w przyszłości. Obszary górnicze kopalni podzielone są na trzy pola wydobywcze – Bogdanka, Stefanów oraz Nadrybie. W każdym z pól znajduje się para szybów: wentylacyjny i zjazdowo-materiałowy, zaś szyby wydobywcze zlokalizowane są w polu Bogdanka oraz polu Stefanów.

W 2023 roku nie zaszły w naszej ofercie istotne zmiany, a osiągnięte wyniki finansowe są rekordowe w historii Bogdanki. Przychody Grupy wyniosły 3 939,3 mln zł, EBITDA osiągnęła poziom 1 345,2 mln zł, a zysk ze sprzedaży – 896,5 mln zł. Zysk netto wyniósł 687,1 mln zł. Produkcja węgla handlowego w 2023 r. wyniosła 7,1 mln ton, a sprzedaż – 6,7 mln ton.

GRI 201-1

GRUPA BOGDANKA W 2023 ROKU:

7,1 mln ton
wyprodukowanego węgla

3 978 801 tys. zł
wartość ekonomiczna wytworzona (przychód)

3 351 303 tys. zł
wartość ekonomiczna podzielona

koszty operacyjne: **1 830 324** tys. zł

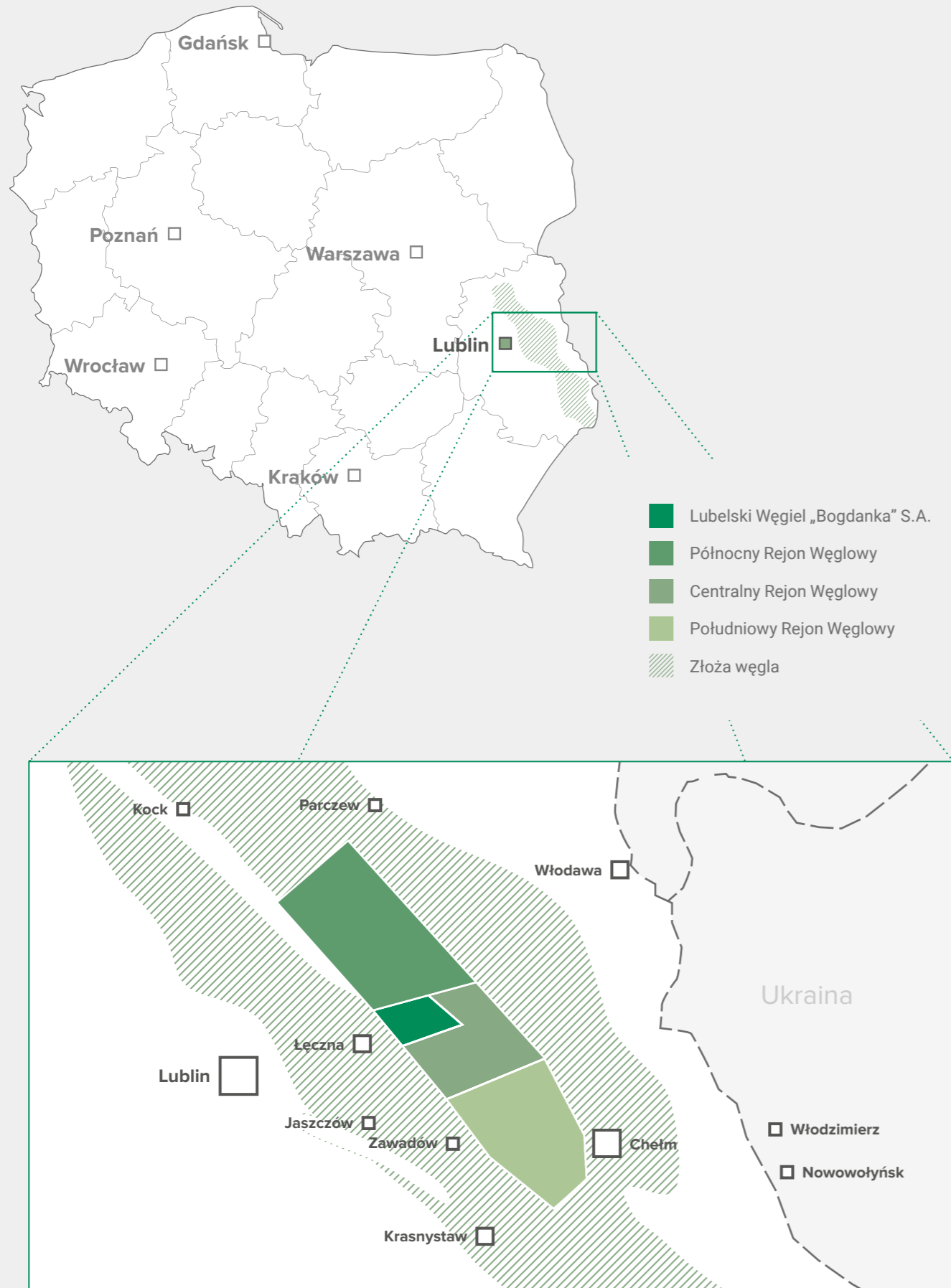
wynagrodzenia pracowników: **1 241 617** tys. zł

wypłaty dla właścicieli kapitału: **88 049** tys. zł

płatności na rzecz państwa: **190 248** tys. zł

inwestycje społeczne: **1 065** tys. zł

627 498 tys. zł
wartość ekonomiczna zatrzymana



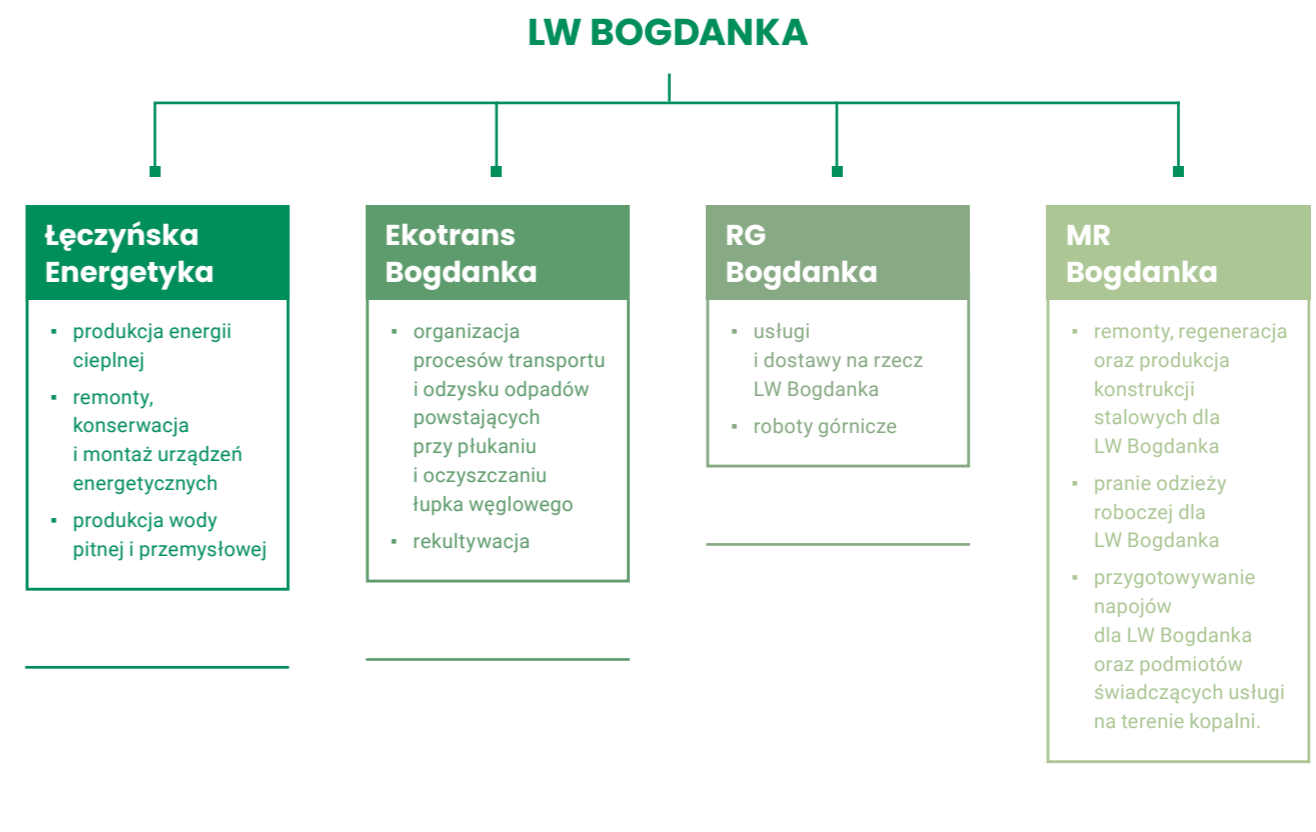
Największą Spółką naszej Grupy i jej jednostką dominującą jest Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. (LW Bogdanka), która wydobywa węgiel kamienny oraz zajmuje się jego przeróbką i wzbogaceniem na potrzeby energetyki zawodowej. Eksploatacja węgla prowadzona jest na trzech polach wydobywczych – Bogdanka, Nadrybie oraz Stefanów. Większość wydobycia (99%) w 2023 roku stanowił sortyment miał. Spółka posiada cztery koncesje na wydobycie węgla kamiennego – przy produkcji około 9 mln ton rocznie, zasoby surowca z kluczowych obszarów wystarczą na ponad 50 lat eksploatacji. Sprzedaż swojego urobku, LW Bogdanka prowadzi w oparciu o długoterminowe umowy. Działalność Spółki dominującej wspierają pozostałe podmioty tworzące Grupę Kapitałową LW Bogdanka.



Zgodnie z przepisami pod koniec 2022 roku i w całym 2023 roku prowadziliśmy sprzedaż dla gospodarstw domowych węgla w sortymentach orzech i miał (sprzedaż miału dla gospodarstw domowych została wstrzymana z dniem 1 stycznia 2024).

GRI 2-2

Struktura Grupy Bogdanka¹



¹ Wszystkie Spółki naszej Grupy są uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju.

GRI 2-1

Siedziba naszej Grupy to miejscowość Bogdanka, w gminie Puchaczów na Lubelszczyźnie. Od 2009 roku LW Bogdanka jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych i wchodzi w skład indeksów WIG, WIG30, WIG-Górnictwo, WIG-Poland, WIG.MS-BAS, WIG-ESG. W 2023 roku nasza Grupa była częścią Grupy Enea jako filar obszaru Wydobyć.

GRI 206-1

GRI 416-2

GRI 417-1

GRI 417-2

GRI 417-3

Działamy zgodnie z prawem, czego potwierdzeniem jest fakt, iż w 2023 roku nie prowadzono wobec naszej organizacji żadnych kroków prawnych z powodu naruszeń wolnej konkurencji i praktyk monopolistycznych. W Grupie skrupulatnie spełniamy wszystkie prawne wymogi dotyczące oznakowania produktów. W LW Bogdanka wprowadzono procedury nakładające na Spółkę obowiązek dostarczania klientom informacji o pochodzeniu produktów oraz ich składzie, w szczególności obecności substancji, które mogą wywierać wpływ na środowisko lub społeczeństwo. W pozostałych spółkach Grupy nie

zidentyfikowano potrzeby wdrażania podobnych regulacji. W 2023 roku w Grupie nie odnotowano przypadków niezgodności lub nałożonych kar w zakresach niezgodności z zasadami dotyczącymi informowania o produktach i usługach, ich znakowania lub komunikacji marketingowej. Nie było też sytuacji, w których stwierdzono przypadki niezgodności z regulacjami lub dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu naszych produktów na zdrowie i bezpieczeństwo klientów i użytkowników.

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

Jako Grupa raportujemy dane ESG w cyklu rocznym, a niniejszy raport obejmuje dane od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku. Dokument nie zawiera korekt informacji zawartych w raporcie za rok 2022 i nie zostanie poddany weryfikacji zewnętrznej.

GRI 2-7

GRI 2-8

W 2023 roku w całej naszej Grupie pracowało 6 160 osób – najwięcej, 5 253 w LW Bogdanka.

Pracownicy

Podział ze względu na kategorię:

	LW Bogdanka			Spółki zależne		
	łącznie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Wiek						
poniżej 30 lat	517	43	474	298	6	292
od 30 do 50 lat	4 079	204	3 875	495	40	455
powyżej 50 lat	657	130	527	114	13	101
Rodzaj umowy						
Umowa na czas nieokreślony	4 579	232	4 347	379	16	363
Pozostałe umowy	674	145	529	528	43	485
Wymiar godzin						
Pelen wymiar godzin	5 248	375	4 873	902	58	844
Niepełny wymiar godzin	5	2	3	5	1	4

Pracownicy

Podział ze względu na kategorię:

Stanowisko	LW Bogdanka			Spółki zależne		
	łącznie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Najwyższa kadra zarządzająca zatrudniona na umowę o pracę	0	0	0	0	0	0
Najwyższa kadra zarządzająca na innym typie umowy niż umowa o pracę	13	1	12	14	2	16
Dyrektorzy zatrudnieni na umowę o pracę	14	1	13	7	3	4
Dyrektorzy zatrudnieni na innym typie umowy niż umowa o pracę	0	0	0	0	0	0
Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę	193	12	181	20	2	18
Pozostali pracownicy administracyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	829	242	587	84	26	58
Pozostali pracownicy operacyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	4 217	122	4 095	796	28	768



1.1 STRUKTURY ZARZĄDCZE LW BOGDANKA

GRI 2-9

GRI 2-10

Zgodnie ze Statutem LW Bogdanka, organami Spółki są Walne Zgromadzenie, Rada Nadzorcza oraz Zarząd.

Zarząd

Zgodnie z zapisami statutowymi, w skład Zarządu wchodzi od 3 do 7 osób, które powoływane są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej, trzyletniej kadencji. Członkiem zarządu może być osoba, która m.in. posiada wyższe wykształcenie, trzyletnie doświadczenie na stanowiskach kierowniczych oraz pięcioletni okres zatrudnienia lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Do Zarządu nie mogą wejść osoby m.in. wchodzące w skład organu partii politycznej, pełniące funkcję w zakładowej organizacji związkowej lub prowadzi działalność rodzącą konflikt interesów.

Do głównych kompetencji Zarządu należą kierowanie działalnością Spółki, jej reprezentacja na zewnątrz oraz wszelkie sprawy związane z prowadzeniem spraw firmy niezastrzeżone przepisami prawa lub postanowieniami Statutu dla Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu są zobowiązani działać zgodnie z postanowieniami Statutu Spółki i zasadami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW, do których stosowania Spółka się zobowiązała.

Więcej informacji o pracach Zarządu w 2023 roku oraz biogramy członków Zarządu dostępne są w Sprawozdaniu Zarządu z działalności LW Bogdanka S.A. oraz Grupy Kapitałowej LW Bogdanka za 2023 r.

GRI 2-11

W skład Zarządu na dzień 31.12.2023 roku wchodzili:

KASJAN WYLIGAŁA

Prezes Zarządu

ARTUR WASILEWSKI

Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Ekonomiczno-Finansowych

ADAM PARTYKA

Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Pracowniczych i Społecznych

DARIUSZ DUMKIEWICZ

Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Handlu i Inwestycji

W skład Zarządu na dzień publikacji raportu wchodzili:

ZBIGNIEW STOPA

Prezes Zarządu

BARTOSZ ROŻNAWSKI

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Produkcji

SŁAWOMIR KRENCZYK

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju

ARTUR WASILEWSKI

Zastępca Prezesa Zarządu
ds. Ekonomiczno-Finansowych

Rada Nadzorcza

W skład Rady wchodzi od 5 do 9 osób powoływanych przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej, trzyletniej kadencji. Członkiem Rady może zostać osoba spełniająca wymogi określone w ustawie o zasadach zarządzania mieniem państwowym, w tym w szczególności posiadająca pozytywną opinię Rady do spraw spółek z udziałem Skarbu Państwa i państwowych osób prawnych. Dodatkowo, wymagane jest, aby członkowie Rady posiadali wykształcenie wyższe. Członkiem naszej Rady Nadzorczej nie mogą być też osoby, które m.in. wchodzą w skład organu reprezentującego partię polityczną, pozostają w stosunku pracy z LW Bogdanka lub wykonują zajęcia, które mogłyby wywoływać taką zależność.

Wybrane kompetencje Rady Nadzorczej:

ocena sprawozdania Zarządu z działalności LW Bogdanka oraz sprawozdania finansowego Spółki,

wybór biegłego rewidenta do badania sprawozdania finansowego,

powoływanie i odwoływanie członków Zarządu oraz kształtowanie ich wynagrodzeń,

udzielanie zgody członkom Zarządu na zajmowanie stanowisk w organach innych podmiotów,

zatwierdzanie przyjętych przez Zarząd planów rzeczowo-finansowych, wieloletnich planów rozwoju i strategii obszarowych.



Skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2023 roku:

ANNA CHUDEK

Przewodnicząca Rady Nadzorczej

SZYMON JANKOWSKI

Sekretarz Rady Nadzorczej

DARIUSZ BATYRA

Członek Rady Nadzorczej

PIOTR BRĘŚ

Członek Rady Nadzorczej

KRZYSZTOF GIGOL

Członek Rady Nadzorczej

BARTOSZ PIECHOTA

Członek Rady Nadzorczej

BARTOSZ ROŻNAWSKI

Członek Rady Nadzorczej

KAMIL SZAFRAŃSKI

Członek Rady Nadzorczej

GRZEGORZ WRÓBEL

Członek Rady Nadzorczej

DOBRA PRAKTYKA

Dwóch członków Rady Nadzorczej jest powoływanych przez Walne Zgromadzenie z kandydatów wybranych przez pracowników Spółki.

Więcej informacji o pracach Rady Nadzorczej w 2023 roku oraz biogramy członków Rady dostępne są w Sprawozdaniu Zarządu z działalności LW Bogdanka S.A. oraz Grupy Kapitałowej LW Bogdanka za 2023 r.

Skład Rady Nadzorczej na dzień publikacji raportu:

BARTOSZ KRISTA

Przewodnicząca Rady Nadzorczej

SZYMON JANKOWSKI

Sekretarz Rady Nadzorczej

PAWEŁ CYGAN

Członek Rady Nadzorczej

DANIEL FRĄC

Członek Rady Nadzorczej

MAGDALENA MAKIEŁA

Członek Rady Nadzorczej

ROBERT WIETRZYK

Członek Rady Nadzorczej

PAWEŁ WÓJCIK

Członek Rady Nadzorczej

Walne Zgromadzenie

Do kluczowych kompetencji Walnego Zgromadzenia – poza sprawami wynikającymi z przepisów prawa – należą:

rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania finansowego oraz sprawozdania Zarządu z działalności,

decyzja o podziale zysku netto lub pokryciu straty netto,

udzielenie absolutorium członkom organów LW Bogdanka,

powoływanie i odwoływanie członków Rady Nadzorczej,

ustalanie zasad kształtowania wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej i członków Zarządu.

1.2 ZARZĄDZANIE ESG

GRI 2-12

GRI 2-13

Zgodnie z podziałem kompetencji pomiędzy członków Zarządu, Prezes LW Bogdanka nadzoruje kwestie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz projekty z zakresu zrównoważonego rozwoju. W pionie Prezesa Zarządu funkcjonuje Dział ESG, na którym spoczywa odpowiedzialność za zarządzanie wpływem organizacji na środowisko, gospodarkę i ludzi. W 2023 roku dział ESG znajdował się w pionie Dyrektora ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju. Dodatkowo, celem wzmocnienia zarządzania obszarem ESG, Zarząd Spółki może delegować konkretne zadania poprzez powołanie specjalnych zespołów lub inicjatyw projektowych. Dyrektor ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju podlegał bezpośrednio Prezesowi Zarządu i raportował mu najważniejsze kwestie ESG w organizacji. Pełen zakres działań związanych ze zrównoważonym rozwojem raportowany i aktualizowany jest co kwartał jako część publikowanego Sprawozdania Zarządu, a dla wybranych celów – w okresach miesięcznym, kwartalnym i rocznym.

GRI 2-14

Zarząd Spółki jest także odpowiedzialny za przegląd i akceptację raportowanych danych ESG. Częścią kwartalnych sprawozdań Zarządu z działalności jest oświadczenie o informacjach niefinansowych. Zarząd podejmuje również ostateczną decyzję o zakresie ujawnień oraz treści raportów ESG Grupy LW Bogdanka.

GRI 2-18

W celach indywidualnych i programach motywacyjnych całej kadry kierowniczej LW Bogdanka, w tym Zarządu, jako jedne z kluczowych wskaźników efektywności uwzględnione są zagadnienia ESG.

GRI 2-17

Wiedza Zarządu na tematy związane z ESG jest w LW Bogdanka regularnie poszerzana, a przedstawiciele najwyższego organu zarządzającego biorą regularny udział w krajowych i międzynarodowych konferencjach dotyczących kwestii zrównoważonego rozwoju oraz zmian klimatycznych. W 2023 roku były to m.in. IX Kongres Energetyczny organizowany przez Dolnośląski Instytut Studiów Energetycznych – DISE Energy oraz Ogólnopolski Szczyt Energetyczny organizowany przez Europejskie Centrum Biznesu.

Rada Naukowa do spraw Ochrony Środowiska²

Rada Naukowa przy Spółce pełni funkcję doradczą, formułując zalecenia dla Zarządu dotyczące działań środowiskowych Grupy LW Bogdanka. Jako niezależna jednostka składająca się z ekspertów z różnych obszarów z dziedziny ochrony środowiska, pełniących swoją funkcję społecznie. W kwestiach kluczowych Komitet wydaje uchwały. Sesje odbywają się w siedzibie LW Bogdanka S.A., a członkowie są wybierani na pięcioletnią kadencję przez Zarząd. Na koniec 2023 roku Komitet liczył 14 członków z prestiżowych instytucji akademickich i badawczych: Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, Politechnika Lubelska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie, Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowy Instytut Badawczy w Puławach, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie oraz Wody Polskie – Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w Lublinie.

² Więcej informacji dot. działań Rady w zakresie bioróżnorodności znajduje się w rozdziale Środowiskowym.

Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach

GRI 2-28

LW Bogdanka działała w ramach następujących krajowych i międzynarodowych organizacji branżowych:

Polskie Towarzystwo Gospodarcze,

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców,

EURACOAL,

Forum Odpowiedzialnego Biznesu,

UN Global Compact,

Stowarzyszenia Inwestorów Indywidualnych,

Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych,

Grupy Wspólnych Inicjatyw Społecznych GÓRNIC TWO OK,

Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski.

Stowarzyszenie International Project Management Association Polska IPMA,

Stowarzyszenie Polski Komitet Światowego Kongresu Górniczego,

Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa.

GRI 2-16

Każdorazowo, jeśli w Grupie wystąpią zdarzenia uznane za krytyczne w zakresie wpływu na interesariuszy, są one komunikowane Zarządowi LWB przez Pełnomocnika ds. Compliance lub Dyrektora ds. Audytu. W 2023 roku odnotowaliśmy 17 takich sytuacji związanych m.in. ze zdarzeniami wypadkowymi na terenie kopalni, zapytaniem ze strony mediów, które mogły w istotny sposób wpłynąć na wizerunek Spółki, interpelacjami poselskimi oraz nieprawdziwymi informacjami dotyczącymi bieżącej sytuacji w LW Bogdanka.

Konflikt interesów

GRI 2-15

Kwestię przeciwdziałania konfliktom interesów w LW Bogdanka reguluje obowiązująca wszystkich pracowników Polityka zarządzania konfliktem interesów. Aby najlepiej identyfikować i zarządzać możliwym konfliktem, Spółka wdrożyła m.in.:

- procesy i procedury wewnętrzne przeciwdziałające niekontrolowanemu przepływowi informacji poufnych,
- cykliczne raporty o potencjalnym wystąpieniu konfliktów interesów,
- badanie potencjalnego wystąpienia konfliktu interesów zgłoszonego przez pracownika,
- badanie każdego innego podejrzanego wystąpienia konfliktu interesów.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do indywidualnej analizy sytuacji pod kątem możliwości wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów. Jeśli konflikt zostanie uznany za możliwy, sytuację taką należy zgłosić do Działu Polityki Compliance. Jego pracownicy weryfikują informację, a wynik analizy przekazują osobie zgłaszającej oraz jej przełożonemu. Dyrektor ds. Audytu uprawniony był do informowania Zarządu o potencjalnych lub zaistniałych konfliktach interesu.

Konflikt interesów jest również przedmiotem zapisów Kodeksu Etyki GK LWB. Dokument jasno stawia przed osobami zatrudnionymi wymagania, aby osobiste i biznesowe powiązania nie posiadały znamion zależności, zaś w przypadku wystąpienia – były one ujawnione. Podczas wstępnych szkoleń, każdy nowy pracownik zapoznawany jest z Kodeksem Etyki, otrzymuje jego egzemplarz oraz wypełnia Raport o konflikcie interesów, który następnie trafia do Biura Zarządu.

Wynagrodzenia

GRI 2-19

GRI 2-20

W LW Bogdanka kwestie wynagrodzeń reguluje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który został uzgodniony z organizacjami związkowymi. Układ definiuje m.in. obowiązujące stawki oraz dodatki, np. za nadgodziny czy służbę ratowniczą.

GRI 2-21

W 2023 roku wynagrodzenia pracowników zostały powiększone m.in. o wypłaty nagrody specjalnej motywacyjnej, nagrody okolicznościowej w związku z Jubileuszem 40-lecia wydobywania oraz premie miesięczne rozliczane m.in. na podstawie skali wykonania zadań i uzyskanej średniej ceny sprzedaży węgla. Szczególny nacisk został położony na powiązanie wynagrodzeń z wynikami osiągniętymi przez Spółkę oraz minimalizację skutków ekonomicznych spowodowanych problemami techniczno-geologicznymi z roku 2022.

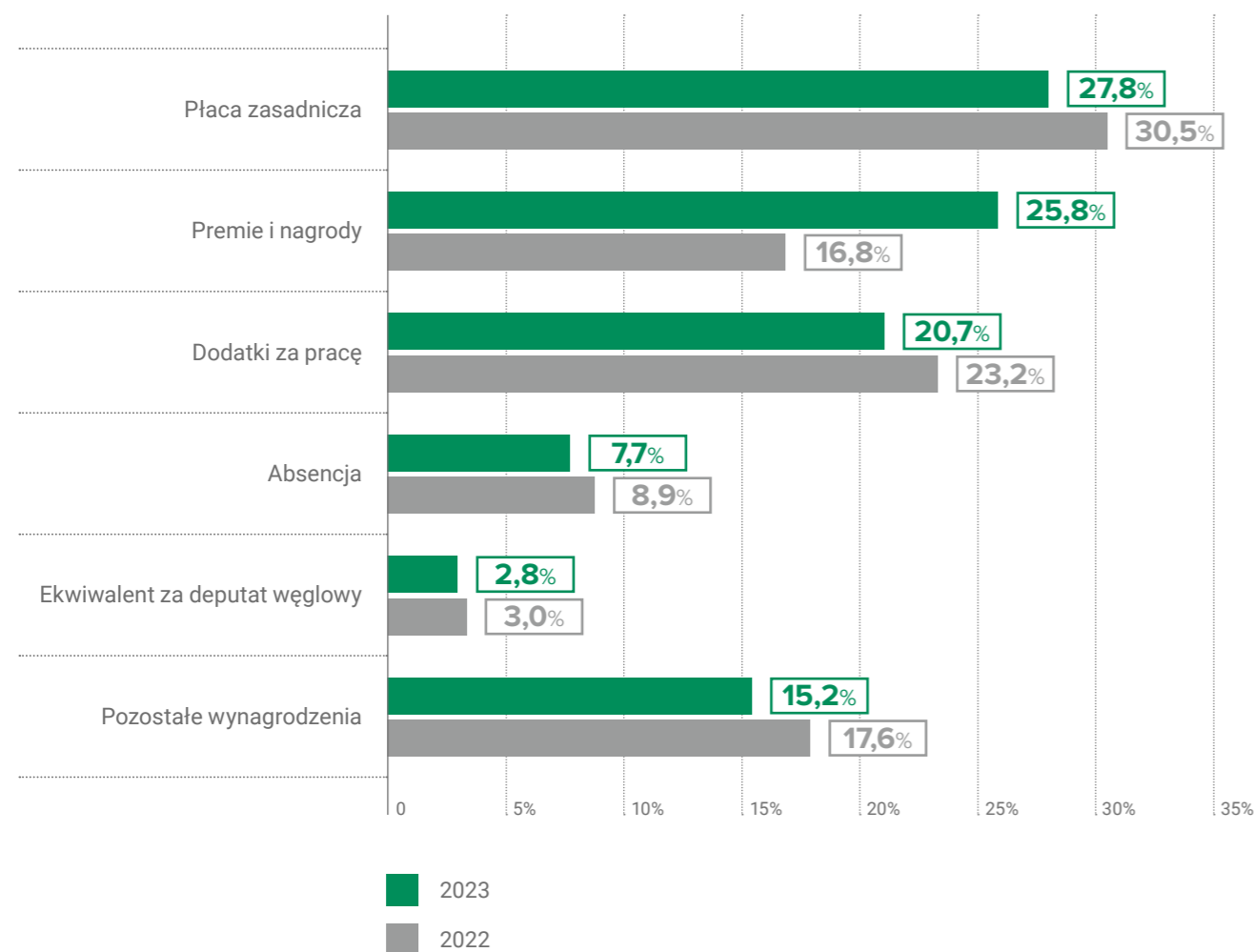
Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby).

3,46

Stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanej osoby w organizacji do mediany procentowego wzrostu rocznych całkowitych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników (z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby).

1,07

Struktura wynagrodzenia w 2022 r. oraz 2023 r. kształtowała się następująco:



[zł]	2022	2023	Zmiana 2023/2022
LW Bogdanka S.A.	11 246	14 633	30,1%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	6 141	7 311	19,1%
EkoTrans sp. z o.o.	9 733	10 755	10,5%
RG Bogdanka sp. z o.o.	6 524	7 934	21,6%
MR Bogdanka sp. z o.o.	5 843	7 408	21,6%
GK LW Bogdanka*	10 536	13 724	30,3%

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

Kwestię wynagrodzeń osób zarządzających LW Bogdanka reguluje „Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” Spółka Akcyjna. Politykę opracowuje Zarząd i przedkłada do zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej. Ostateczną wersję dokumentu przyjmuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz jej rozwoju. Podstawową zasadą Polityki jest zapewnienie konkurencyjnego poziomu oraz efektywności wynagrodzeń, a także ich przejrzystości w zależności od osiągniętych wyników. Zgodnie z zapisami dokumentu, wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z części stałej. Na wynagrodzenie członków Zarządu składają się część stała, stanowiąca podstawowe wynagrodzenie miesięczne oraz część zmienna, czyli wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki. Kwestie wynagrodzeń nie były w 2023 roku przedmiotem jakichkolwiek wniosków lub głosowań interesariuszy.

Wynagrodzenie zmienne członków Zarządu jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych (KPI). Kryteria niefinansowe tych celów uwzględniają m.in. wdrażanie programów społecznych na rzecz społeczności lokalnych, działania zapobiegające negatywnym skutkom oddziaływania eksploatacji węgla kamiennego, realizowanie działań minimalizujących negatywny wpływ na środowisko oraz racjonalne zarządzania zasobami środowiska naturalnego i surowcami. Osobom zarządzającym naszą Grupą przysługuje odprawa w wysokości 3-krotności wynagrodzenia stałego, pod warunkiem pełnienia funkcji przez okres co najmniej roku przed rozwiązaniem umowy.

DOBRA PRAKTYKA

LW Bogdanka przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconego wynagrodzenia zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że zostało ono przyznane członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.

Zgodność z regulacjami

Wszystkie działania, które podejmujemy w Grupie są zgodne z przepisami, naszymi wewnętrznymi regulacjami oraz normami etycznymi. Za nadzór nad zgodnością odpowiada w jednostce dominującej Dział Polityki Compliance. Do jego zadań należy monitorowanie przestrzegania prawa i reagowanie w przypadku pojawienia się nieprawidłowości. Od 2020 roku w LW Bogdanka działa też Polityka Compliance.



Wybrane dokumenty zapewniające zgodność w LW Bogdanka S.A.:

- Statut Spółki
- Regulamin Zarządu
- Regulamin Rady Nadzorczej
- Regulamin Walnego Zgromadzenia
- Regulamin Organizacyjny
- Regulamin Pracy
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
- Kodeks Etyki GK LWB
- Polityka zgłaszania naruszeń
- Polityka Compliance

Spółka regularnie przeprowadza ewaluację regulacji i polityk, szczególnie pod kątem wymagań klimatycznych oraz różnorodności i praw człowieka. W 2023 roku trwały również prace nad aktualizacją ryzyk klimatycznych w LW Bogdanka. Nadzór nad działaniami dotyczącymi wymagań klimatycznych w 2023 roku sprawowała Sekcja ds. Klimatu.

GRI 2-27

W 2023 roku nie odnotowaliśmy w Grupie Bogdanka żadnych naruszeń prawa oraz innych regulacji dotyczącymi produktów i usług.

1.3 STRATEGIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GRI 2-22

Chcemy być świadomą środowiskowo kopalnią, którą wyróżnia zrozumienie zmian klimatycznych i oparcie swoich celów biznesowych oraz transformacyjnych na mądrym korzystaniu z zasobów naturalnych i redukcji śladu środowiskowego. Jednocześnie – naszą ambicją jest kontynuowanie niebagatelnych inwestycji w rozwój społeczno-gospodarczy, ze szczególnym uwzględnieniem regionu, w którym działamy. Kwestie naszego zrównoważonego rozwoju opisuje Strategia ESG GK LW Bogdanka na lata 2023-2025 z perspektywą do roku 2030. Jej nadrzędne cele to:

- uzupełnienie luk i podjęcie działań w ramach obszarów i zagadnień zidentyfikowanych jako słabe strony,
- wzmocnienie mocnych stron w filarze środowiskowym, społecznym, ładu korporacyjnego, a także regionu przy uwzględnieniu perspektyw różnorodnych grup interesariuszy, uwarunkowań prawnych, trendów rynkowych oraz długoterminowego planu tzw. sprawiedliwej transformacji i wyzwań stających przed branżą górniczą.

Strategia została przyjęta pod koniec 2022 roku, a w roku 2023 pracowaliśmy nad operacjonalizacją założeń Strategii ESG. Opracowaliśmy karty projektowe dla strategicznych inicjatyw, a część z nich zaczęliśmy wdrażać, jak choćby proces analizy wniosków inwestycyjnych oraz projektowych pod kątem ich wpływu na środowisko i aspekty społeczne.

Dialog z interesariuszami

GRI 2-29

Od lat prowadzimy otwarty i szczerzy dialog z interesariuszami zewnętrznymi, ze szczególnym uwzględnieniem lokalnych mieszkańców, organizacji i władz samorządowych. Opinie interesariuszy o naszej działalności pozyskujemy m.in. podczas bezpośrednich kontaktów, regularnych badań i wywiadów pogłębionych. W 2023 roku nasza jednostka dominująca przeprowadziła dwa badania interesariuszy zewnętrznych, które obejmowały przedstawicieli Gminy Puchaczów, oraz mieszkańców Łęcznej. Celem było poznanie opinii przy realizacji utworzenia przestrzeni przyrodniczo-rekreacyjnej w pobliżu LW Bogdanka. Informujemy o działalności Grupy poprzez media – lokalne, ogólnopolskie i międzynarodowe. Komunikaty przekazujemy dziennikarzom telefonicznie, e-mailami, poprzez publikacje na stronach www oraz na profilach społecznościowych. Organizujemy również spotkania bezpośrednie oraz „study tour” po LW Bogdanka, w czasie których przedstawiciele mediów mogą zwiedzić kopalnię i uzyskać dodatkowe informacje.

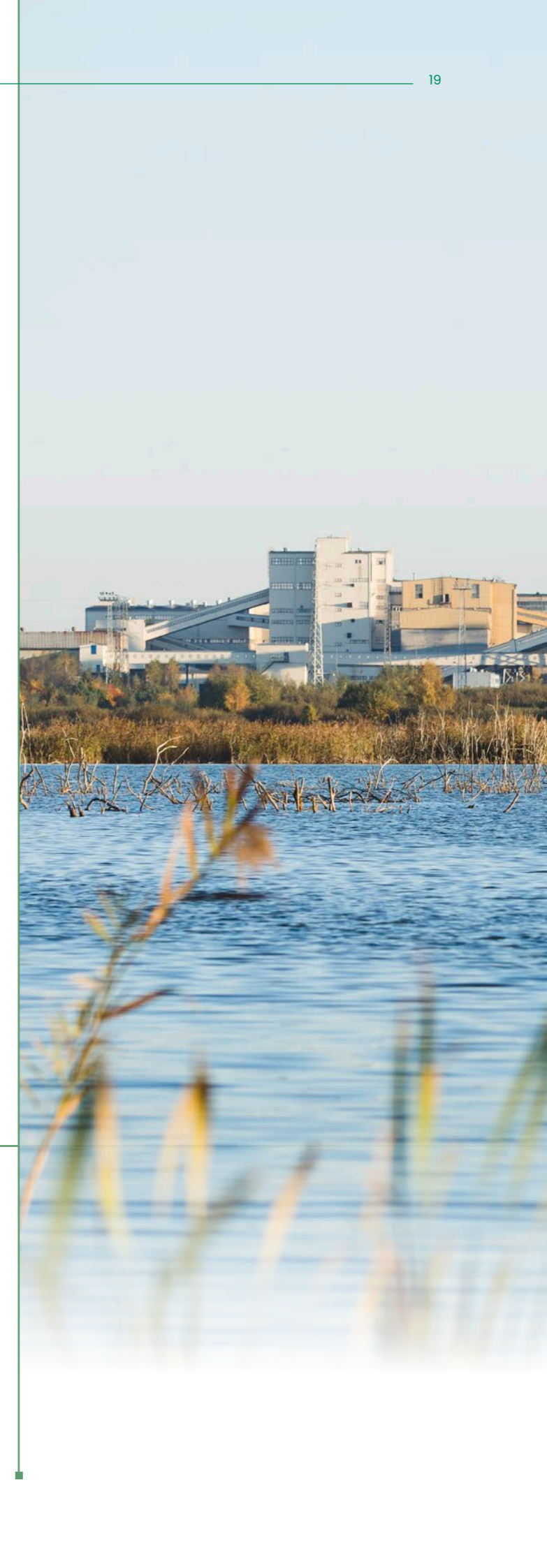
Wspieramy instytucje działające na rzecz społeczności lokalnej oraz środowiska naturalnego. W 2023 roku LW Bogdanka zaangażowała się we współpracę z m.in. Starostwem Powiatowym w Łęcznej, Gminą Puchaczów, Fundacją dla Przyrody, Fundacją Ptasie Horyzonty, Stowarzyszeniem Anthill i Stowarzyszeniem Bona Fides oraz Łęczyńskim Kłastrem Energii. Wspólnie pracowaliśmy m.in. nad zwiększeniem przedsiębiorczości wśród kobiet z powiatu łęczyńskiego, ochroną zagrożonych gatunków zwierząt i ptaków oraz szerszym wdrożeniem odnawialnych źródeł energii.



Jak identyfikujemy interesariuszy Grupy

Aby jak najlepiej zidentyfikować interesariuszy naszej Grupy stosujemy metodę trzech kroków.

1. Zidentyfikowanie możliwie szerokiej listy interesariuszy całej Grupy Kapitałowej oraz poszczególnych projektów – szczegółowa analiza procesów i związanych z nimi podmiotów objętych naszą działalnością lub mających wpływ na naszą działalność.
2. Profilowanie, czyli priorytetyzacja i zawężenie listy zidentyfikowanych interesariuszy, według przyjętych kryteriów. Wynikiem jest skrócona lista interesariuszy.
3. Mapowanie, czyli określenie poziomu relacji z interesariuszem na podstawie m.in. zakresu współpracy, siły wpływu interesariusza na organizację, siły wpływu organizacji na interesariusza oraz sposobu oddziaływania.



Interesariusze Grupy Bogdanka

Klienci

Klienci instytucjonalni

Grupa Enea

Klienci detaliczni / odbiorcy węgla

Odbiorcy materiałów innych niż węgiel

Rynek, otoczenie okołobiznesowe

Konkurencja

Stowarzyszenia / Izby gospodarcze

Organizacje branżowe i techniczne

Stowarzyszenie ESG, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, SII

Główny Instytut Górnictwa, IGSMiE PAN

Inwestorzy i instytucje finansowe

Akcjonariusze

Kredytodawcy, ubezpieczyciele

Instytucje finansowe:

KNF i instytucje nadzoru finansowego

GPW

Agencje ratingowe

Otoczenie prawne i regulacyjne

Minister Przemysłu, Minister Aktywów Państwowych, Minister Klimatu i Środowiska, Minister Finansów

Organy kontrolne:

WIOŚ, GDOŚ, RDOŚ

PIP

WUG, OUG

Audytorzy:

audytor ZSZ

audyty zlecone przez kontrahentów

audyty sprawozdawczości

audyty wewnętrzne

Jednostki certyfikujące / PCA

Lobbyści/ Sojusznicy Strategii GK

Regulatorzy branżowi

Agencja Rozwoju Przemysłu

Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w Lublinie – Wody Polskie

Łańcuch dostawców

Spółki zależne z GK LWB

Podwykonawcy robót górniczych i przygotowawczych

Zleceniobiorcy innych dostaw usług i towarów

Podmioty doradcze

Pracownicy i podmioty związane z kwestiami pracowniczymi

Pracownicy GK LWB:

obecni pracownicy

przyszli pracownicy

emerytowani pracownicy

byli pracownicy

Związki zawodowe / Pełnomocnik zarządu ds. kontaktów z ZZ

Inne organizacje zrzeszające pracowników GK LWB

Kadra zarządzająca

Stażyści i praktykanci

ZSIP i OSIP

Pracownicy firm podwykonawczych (spoza GK)

Pracownicy Grupy Enea

Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego

Otoczenie społeczne

Media:

ogólnopolskie

regionalne

lokalne

branżowe / specjalistyczne

Organy administracji państwowej

Organy administracji samorządowej / Gminy górnicze

Społeczność lokalna / mieszkańcy / rolnicy

Lokalni przedsiębiorcy

Osoby poszkodowane z tyt. szkód górniczych

Partnerzy społeczni / NGO

Lokalni liderzy opinii / aktywiści społ.

Instytucje kultury / kluby sportowe i ich środowiska kibicowskie

Fundacja Solidarni Górnicy

Organizacje pozarządowe:

kluczowe organizacje partnerskie

pozostałe NGO współpracujące

potencjalni / oczekiwani partnerzy

beneficjenci *Polityki zaangażowania społ.* (np. *Obdarowani*)

NGO działające na niekorzyść LWB

Podmioty edukacyjne:

szkoły branżowe/techniczne/partnerskie

uczelnie wyższe techniczne i partnerskie (AGH, PŚ, PL)

Związek Uczelni Lubelskich

Środowisko

Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska

Rada Naukowa ds. Ochrony Środowiska przy LWB

Dyrekcja Poleskiego Parku Narodowego

Zespół Lubelskich Parków Krajobrazowych

Inne obszary chronionej przyrody na obszarze oddziaływania

Naukowcy, badacze, eksperci z zakresu środowiska

Instytuty badawcze, rozwojowe / start-upy pozytywnego wpływu

Lasy Państwowe (Nadleśnictwo Parczew, Nadleśnictwo Świdnik)

Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa

Organizacje ekologiczne:

współpracujące

neutralne wobec LWB

NGO przeciwnie działalności kopalń / Aktywiści Ekologiczni / Autorytety / Influenserzy

światowi

krajowi, regionalni i lokalni

Interesariusze transformacji i dywersyfikacji

Klasy:

Łęczyński Klaster Energii

Klaster GOZ

Klaster Wodorowy

Gminy w których przewidziane są prace związane z odwiertami w zakresie multisuwrowcowości

Dostawcy technologii OZE i partnerzy technologiczni

DOBRA PRAKTYKA

GRI 2-25

Jesteśmy ustawowo zobowiązani do naprawy negatywnych skutków, jakie mogą pojawić się w związku z wydobywaniem węgla. W LW Bogdanka wdrożyliśmy specjalne procedury oraz regulamin postępowania przy naprawianiu szkód spowodowanych ruchem zakładu górniczego. Jeśli nasi interesariusze przypuszczają, że w ich majątku nastąpił uszczerbek spowodowany eksploatacją górniczą, mogą poprzez specjalny formularz na stronie www wysłać nam zgłoszenie. Każdy sygnał rozpatrujemy indywidualnie opierając się na oględzinach oraz specjalistycznej dokumentacji geologicznej miejsca wystąpienia potencjalnej szkody. Jeśli jest to możliwe – naprawiamy szkodę. Jeśli naprawa nie jest możliwa – wypłacamy rekompensaty wyliczone przez rzeczoznawcę majątkowego.

Dział Szkód Górniczych LW Bogdanki prowadzi rejestr oraz monitoruje liczbę roszczeń. Raz w roku raport w tym zakresie przekazywany jest do Okręgowego Urzędu Górniczego w Lublinie.

GRI 3-1

Istotne tematy opisywane w niniejszym raporcie zostały zidentyfikowane w trakcie analizy podwójnej istotności obejmującej:

- wstępną identyfikację istotnych tematów, w ramach której zidentyfikowano kluczowych interesariuszy oraz dane zastane. Tematy zidentyfikowane jako istotne przez poszczególne grupy interesariuszy nie były poddawane ponownej ocenie w ramach analizy podwójnej istotności, ale zostały uznane za istotne.
- ocenę istotności wpływu, która skupiła się na identyfikacji istotnych tematów z perspektywy różnych grup interesariuszy. Przeanalizowano

m.in. raporty ESG i strategię firm konkurencyjnych, wymagania kluczowych, branżowych ratingów ESG oraz przeprowadzono dialog z interesariuszami wykorzystując badania przeprowadzone przez LW Bogdanka oraz rozmowy z kadrą kierowniczą firmy. Ocena istotności według interesariuszy odzwierciedla ocenę przeprowadzoną w 2021 roku na potrzeby raportu zintegrowanego. Istotne tematy wskazane podczas sesji dialogowych zostały zweryfikowane poprzez ankietę, w której odpowiedzi udzieliły 22 osoby. Interesariusze jako kluczowe dla naszej Grupy wskazali 32 tematy.

- ocenę istotności finansowej, czyli identyfikacji kluczowych ryzyk i szans, które mogą mieć wpływ na wynik finansowy LW Bogdanka. W ramach oceny istotności finansowej ryzyka i szanse zostały zmapowane z istotnymi tematami ESRS. Wskazano również potencjalne istotne tematy dodatkowe. Ocena ryzyk i szans została przeprowadzona metodą ekspercką przez doradcę w odniesieniu do skutków oraz prawdopodobieństwa materializacji. Na podstawie ocen stworzono mapy ryzyk i szans.

DOBRA PRAKTYKA

W ramach oceny istotności wpływu wybraliśmy rankingi ESG dla branż i sektorów najbardziej adekwatnych dla LW Bogdanka:

ranking MSCI: Coal & Consumable Fuels

ranking Sustainalytics: Oli & Gas Producers – Subindustry: Coal

ranking SASB: Coal Operations

ranking GRI: Coal



GRI 3-2

Zidentyfikowane tematy istotne ujęte w standardach ESRS:



Zmiana klimatu

Zmiana klimatu

Zanieczyszczenia

Zanieczyszczenie powietrza

Woda i zasoby morskie

Ścieki i zrzuty wody

Zużycie wody

Bioróżnorodności i ekosystemy

Wpływ na wielkość i stan ekosystemów

Gospodarka o obiegu zamkniętym

Przyływ zasobów, w tym wykorzystanie zasobów

Odpady



Pracownicy

Zdrowie i bezpieczeństwo

Bezpieczne warunki zatrudnienia

Szkolenie i rozwój umiejętności pracowników

Dotknięte społeczności

Prawa gospodarcze, społeczne i kulturalne społeczności



Prowadzenie działalności biznesowej

Zarządzanie relacjami z dostawcami, w tym praktyki związane z płatnościami

Istotne tematy dodatkowe zidentyfikowane podczas analizy podwójnej istotności zostały przeanalizowane przez kadre zarządzającą naszej Grupy. Jako istotne dla LW Bogdanka wskazano:



Środowiskowe

Szkody górnicze i rekultywacja terenu



Społeczne

Dostępność pracowników

Relacje ze społecznością i utrzymanie licencji na działanie (w tym zaangażowanie społeczne, współpraca z samorządem i organizacjami społecznymi)

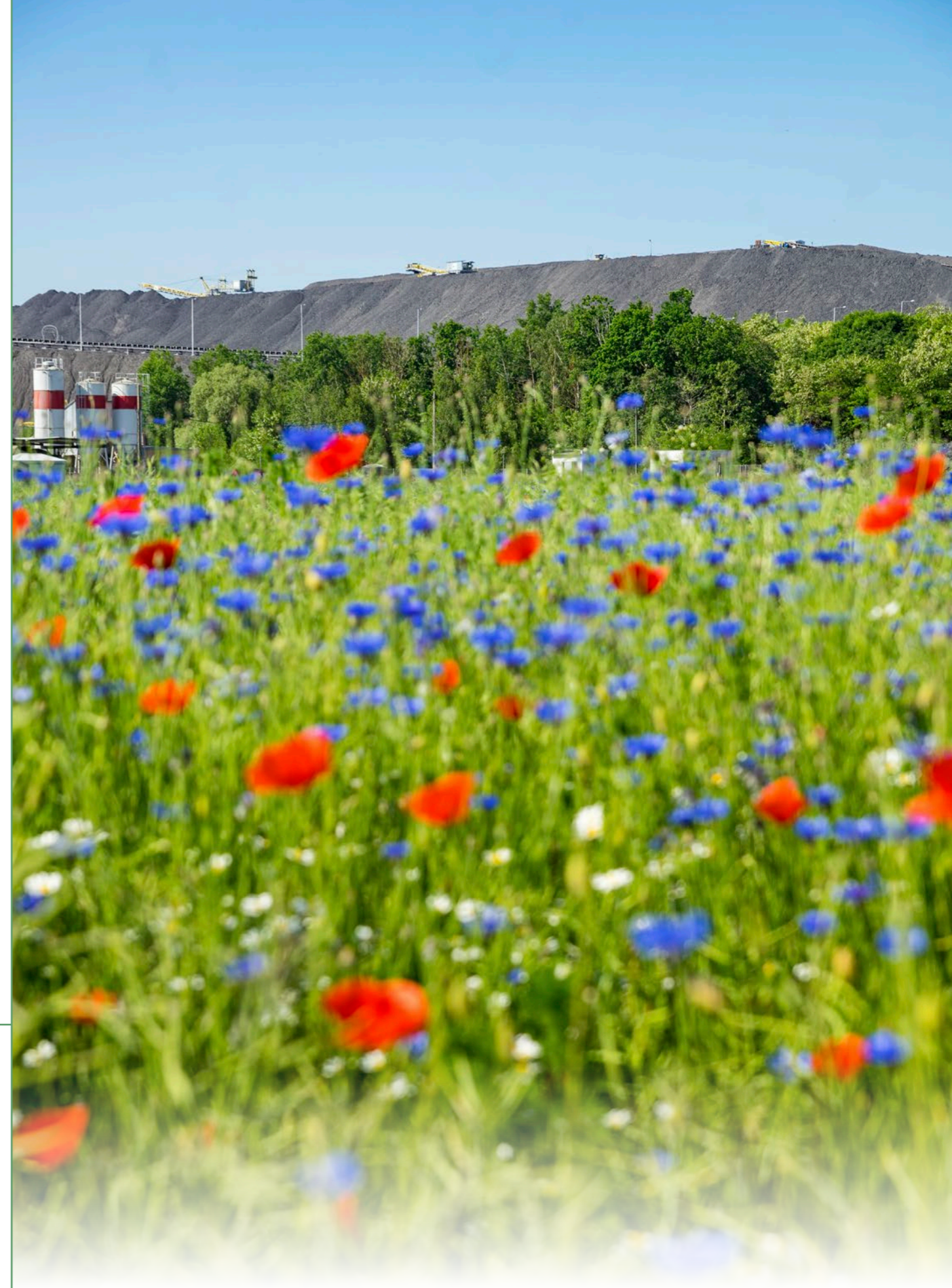
Konflikt zbrojny na Ukrainie

Innowacyjność i przemysł



Ład korporacyjny

Regulacje w zakresie zrównoważonego rozwoju



2



Zrównoważony rozwój oznacza dla naszej Grupy realizację celów biznesowych przy jednoczesnym traktowaniu działań ograniczających wpływ na środowisko na równi z zyskiem. Mamy pełną świadomość i wiedzę, na jak cennym przyrodniczo obszarze prowadzimy naszą działalność. Znamy i cenimy walory sąsiadującego z kopalnią Poleskiego Parku Narodowego i pozostałych terenów chronionych znajdujących się blisko LW Bogdanka. Dlatego od lat realizujemy projekty zmniejszające negatywny wpływ na otoczenie przyrodnicze, redukujące emisyjność, zużycie wody czy materiałów i surowców.



Najważniejsze inwestycje zrealizowane przez Spółkę w 2023 roku:



budowa farmy fotowoltaicznej o mocy 3MW,



zmiana elementów wykończenia wpływających na parametry techniczne, w tym przenikalność cieplną, w związku z tym zmniejszenie energochłonności obiektów budowlanych, poprzez modernizację instalacji elektrycznej oraz konstrukcji stalowych i elewacji ZPMW,



wymiana oświetlenia zewnętrznego na oświetlenie energooszczędne,



zakup urządzenia elektrycznego w zamian za urządzenie spalinowe,



wykonanie układu pompowego wód dołowych na rowie RE „Żelazny” i przebudowa rowu – inwestycja realizowana w ramach działań rekultywacyjnych i usuwania szkód górniczych.



Nasze środowiskowe priorytety w 2023 roku:

1. Ograniczenie zużycia zasobów poprzez wdrożenie rozwiązań w ramach gospodarki obiegu zamkniętego
2. Zwiększenie efektywności energetycznej i ograniczenie emisji gazów cieplarnianych w ramach działalności kopalni
3. Rewitalizacja obszarów po wydobyciu oraz usuwanie szkód górniczych

GRI 3-3

W Grupie LW Bogdanka nie zidentyfikowano pozytywnego lub negatywnego wpływu bezpośrednich emisji do powietrza z zakładu górniczego na ludzi, gospodarkę i środowisko. Spółka mierzy i optymalizuje ślad węglowy, posiada wszystkie wymagane decyzje i zgłoszenia dotyczące wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza. Ponośzone są również związane z tym opłaty.

Negatywny wpływ naszej działalności ma charakter pośredni i wiąże się z zanieczyszczeniami generowanymi w procesie spalania węgla przez klientów. Aby zminimalizować to oddziaływanie wydawane są certyfikaty jakości węgla oraz prowadzone wizyty studyjne u odbiorców wraz z rekomendacjami pozwalającymi zmniejszyć uciążliwość skutków spalania.

GRI 2-23

GRI 2-24

Zarządzamy aspektami środowiskowymi, w tym ryzykami i naszym wpływem na środowisko na podstawie Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP. System zgodny jest m.in. z normami ISO 9001:2015, 14001:2015 oraz 45001:2018, a zgodność z nimi potwierdzana jest regularnymi audytami certyfikującymi, które zawsze kończą się pozytywną oceną. Ściśle przestrzegamy wszystkich przepisów środowiskowych, działając wyłącznie w obrębie posiadanych decyzji i pozwoleń. Wdrażamy wymagania BAT, czyli najlepszej dostępnej technologii.

Obowiązująca w LW Bogdanka Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania jako najważniejsze dążenia w obszarze środowiska wskazuje:

- rozwijanie współpracy w łańcuchu wartości celem poprawy jakości i skuteczności procesów, w tym ochrony środowiska;
- zapewnienie zgodności ze standardami i wymogami prawnymi;
- zapobieganie zanieczyszczeniom poprzez minimalizowanie negatywnego oddziaływania na środowisko.

Aspekty środowiskowe są identyfikowane w cyklu życia dla wszystkich procesów i opracowywane przez Zespół środowiskowy. Zarządzanie wpływem na środowisko realizowane jest poprzez wyznaczanie celów, zadań i konkretnych działań, a także określanie ryzyk i szans wraz z zadaniami mitygującymi lub maksymalizującymi szanse.

2.1 ZMIANA KLIMATU

GRI 3-3

GRI 201-2

Zidentyfikowany w naszej Grupie wpływ na klimat wiąże się z działalnością zakładu ruchu górniczego oraz przeróbki, jak również biur, łańcucha dostaw, transportu węgla oraz innych produktów, jednak przede wszystkim z zanieczyszczeniami generowanymi w efekcie spalania węgla. Jako ryzyka związane ze zmianami klimatu wskazywane są:

- wprowadzenie regulacji ograniczających działalność lub wpływających na koszty prowadzenia działalności ze względu na generowane emisje bezpośrednie i pośrednie,
- ograniczenia popytu na węgiel poprzez zmiany oczekiwań klientów i konsumentów,
- utratę reputacji całej branży wydobywczej.

Istnieją aspekty, które w zależności od podjętych działań mogą być dla LW Bogdanka ryzykiem i/ lub szansą. Za ryzyko oraz jednocześnie szansę klimatyczną uznajemy nowe rozwiązania technologiczne – ryzykiem korporacyjnym, z uwagi na profil działalności Grupy, są nowe, alternatywne i niskoemisyjne źródła energii, a szansą – możliwość wdrożenia rozwiązań technologicznych umożliwiających ograniczenie negatywnego wpływu na klimat, w tym potencjalna zmiana profilu działalności Grupy.



W 2023 roku rozpoczęliśmy prace nad aktualizacją ryzyk klimatycznych dla Grupy LW Bogdanka – zostaną one opracowane i przyjęte do końca 2024 roku.

Ramowe podejście Grupy do kwestii zmiany klimatu wyznacza przyjęta w 2023 roku Strategia Rozwoju. Jej filarami są m.in. Zielona Transformacja oraz Gwarant Zrównoważonej Energii, a cele związane z klimatem, jakie stawia przed sobą Grupa, to m.in.

- zwiększanie efektywności energetycznej i ograniczanie emisji gazów cieplarnianych,
- intensyfikacja budowy instalacji odnawialnych źródeł energii,
- rozwój Łęczyńskiego Klastra Energii,
- produkcja komponentów OZE tj. kosztów fundamentowych do farm wiatrowych i konstrukcji do montażu paneli fotowoltaicznych.

GRI 2-24

Strategia rozwoju definiuje kluczowe cele i przypisuje odpowiedzialność za ich realizację do konkretnych stanowisk kierowniczych i merytorycznych w Grupie. Po przyjęciu Strategii, w 2023 roku, rozpoczęliśmy prace nad operacjonalizacją założeń strategicznych. Monitoring w zakresie wymagań klimatycznych sprawuje ustanowiona w 2023 roku Sekcja ds. Klimatu.

GRI 305-5

Prace nad ograniczeniem wpływu na klimat realizowane były w 2023 roku dwutorowo – poprzez przygotowywanie polityk i regulacji, oraz poprzez realizację konkretnych inwestycji redukujących emisyjność LW Bogdanka kontynuowała optymalizację procesów produkcyjnych, rozwój systemów inteligentnego zarządzania energią oraz inwestycje zmniejszające wskaźniki energochłonności i emisji gazów cieplarnianych. Uruchomiona została m.in. farma fotowoltaiczna o mocy 3 MW – od 2 listopada 2023 roku instalacja wyprodukowała 127 MWh zielonej energii. Dodatkowo, w 2023 roku rozpoczęto prace nad rozbudową farmy fotowoltaicznej do mocy 27 MW.

GRI 3-3

GRI 201-2

W obiektach należących do LW Bogdanka wymieniono również oświetlenie – zastosowanie technologii LED przyniosło roczną oszczędność energii na poziomie 170 MWh, ograniczając tym samym 126,55 Mg CO₂e³. Wraz z rezultatem innych inwestycji łączne oszczędności w 2023 r. wyniosły około 2571 MWh. Tymi inwestycjami były m.in.:

- modernizacja pomieszczenia załogi oddziału MS-1 oraz konstrukcji stalowych i elewacji ZPMW zmniejszające energochłonność budynków,
- wymiana silników pod ziemią,
- wymiana zestawu pomp głównego odwadniania (oszczędność na poziomie 8468 MWh),
- wymiana transformatorów o podwyższonej sprawności (oszczędność na poziomie 209 MWh),
- uruchomienie jazdy ludzi w przeciwcieżarce wyciągu szybu 2.2 w Stefanowie,
- odzysk energii ze sprężarek powietrza na powierzchni,

GRI 302-1

GRI 302-2

GRI 302-3

Zużycie energii w Grupie LW Bogdanka

MWh	LW Bogdanka	Spółki zależne
Całkowite zużycie energii elektrycznej w 2023 r. (MWh)	322 273,66	MR 452,00 ŁE 4 657,31 RG*
W tym ze źródeł nieodnawialnych	-	4 639,69
W tym ze źródeł odnawialnych: Fotowoltaika (MWh)	127,13	ŁE 17,62
Wskaźnik intensywności zużycia energii	0,000295932	MR 0,042136664

* W Spółce zależnej RG Bogdanka zużycie energii jest wliczone w koszt wynajmu pomieszczeń.

- adaptacja podwieszanej lokomotywy z napędem elektrycznym w ruchu zakładu,
- zmniejszenie strat przesyłu ciepła w zakładach Łęczyńskiej Energetyki.

W roku 2024 planujemy m.in. zakup lokomotywy akumulatorowej, utworzenia stanowiska ładowania samochodów elektrycznych oraz kontynuację wymiany maszyn i części zamiennych na mniej energochłonne.

DOBRA PRAKTYKA

W lutym 2023 r. powołano Łęczyński Klaster Energii. Członkami Klastra jest dziewięć podmiotów, a koordynatorem została Łęczyńska Energetyka. Celem funkcjonowania Klastra jest zwiększenie udziału energii wytwarzanej ze źródeł odnawialnych w lokalnym bilansie energetycznym, wspieranie lokalnego rozwoju przedsiębiorstw cechujących się dużym zapotrzebowaniem na energię elektryczną w procesie optymalizowania przez nie kosztów oraz zmniejszaniu ich śladu węglowego.

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

Emisje LW Bogdanka

	Mg CO ₂ e
Emisje bezpośrednie (Zakres 1)	16 244,46
Emisje pośrednie (Zakres 2) metoda market-based	250 887,49
Emisje pośrednie (Zakres 2) metoda location-based	248 650,13
Emisje pośrednie (Zakres 3)	1 9793 584,64

Emisje pozostałych Spółek

Mg CO ₂ e	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka	Ekotrans
Emisje bezpośrednie (Zakres 1)	33 404,78	28,84	10,06	
Emisje pośrednie (Zakres 2) metoda market-based	1 327,99	323,84	0	Nie dotyczy
Emisje pośrednie (Zakres 2) metoda location-based	1 315,31	323,84	0	
Emisje pośrednie (Zakres 3)	2 967,38	1 448,16	1 880,86	3 728,57

DOBRA PRAKTYKA

Od 2022 roku obliczamy ślad węglowy dla Grupy oraz trzech produktów – węgla energetycznego, mialu i odpadu wydobywczego. Ze względu na złożoność opracowanych metodyk, w tym konieczność zbierania dużej ilości danych z różnych jednostek organizacyjnych, uruchomiliśmy projektu *Ślad węglowy LW Bogdanka – informatyzacja procesu zbierania danych*. Jego cele to:

przystosowanie wewnętrznych systemów informatycznych do opracowanych metodyk,

poprawa jakości oraz zwiększenie ilości danych do wyliczenia śladu węglowego zgodnych z przyjętą metodyką, prowadząca do zmniejszenia wskaźnika „niepewności” emisji,

przyspieszenie procesu agregacji danych,

standaryzacja sposobu zbierania danych,

poprawa efektywności pracy osób odpowiedzialnych za zbieranie danych oraz wyliczenie śladu węglowego.

Projekt jest w fazie realizacji od 2023 roku. Jednocześnie metodyka śladu węglowego w 2023 roku została poddana zewnętrznemu audytowi, po którym zalecenia i rekomendacje zostaną wdrożone w procesie aktualizacji dokumentu.

³ W stosunku do roku bazowego 2020

2.2 ZANIECZYSZCZENIE POWIETRZA

GRI 3-3

GRI 2-23

GRI 2-24

Grupa LW Bogdanka pozyskuje niezbędne decyzje administracyjne oraz dokonuje zgłoszeń emisji gazów i pyłów do atmosfery, pochodzących z instalacji przemysłowych. Aby zminimalizować negatywne konsekwencje spalania węgla i ograniczyć zanieczyszczenie powietrza, wprowadzamy system certyfikacji jakości naszych produktów. Dodatkowo, organizujemy wizyty studyjne u naszych odbiorców, aby zapewnić im wiedzę na temat najlepszych praktyk oraz zmniejszenia uciążliwości skutków spalania.

Jako Grupa nie posiadamy zorganizowanego emitora emitującego pyły i gazy do atmosfery. Emitorem niezorganizowanym jest obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdance, który może być źródłem pylenia w czasie suchych i wietrznych dni.

GRI 305-7

Do znaczących emisji LW Bogdanka w 2023 roku zaliczamy również emisję 15,61 kg tlenu azotu pochodzącego z urządzeń spawalniczych.

GRI 305-6

W 2023 roku nie zużyliśmy substancji odpowiedzialnych za emisje CFC-11 (trichlorofluorometanu) zubożającego warstwę ozonową. Zgodnie z informacjami, które przekazaliśmy do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami z klimatyzatorów używanych w naszej organizacji emitujemy HFC-32, HFC-125, HFC-134a. pochodzącego z urządzeń spawalniczych.

2.3 WODA I ŚCIEKI

GRI 3-3

GRI 303-1

Wydobycie węgla przez LW Bogdanka wiąże się z koniecznością odpompowywania wód dołowych pochodzących z odwodnienia zakładu górniczego. Woda ta odprowadzana jest do szczelnego, sztucznego zbiornika wód dołowych, a następnie częściowo odprowadzana do rzeki Świnki. W 2023 roku odprowadzaliśmy średnio 16,5 tys. m³ na dobę, a suma

chlorków i siarczanów w rzucanych wodach wynosiła 999 mg/dm³. Dodatkowo, Łęczyńska Energetyka eksploatuje ujęcia wód głębinowych na polach Bogdanka, Stefanów i Nadrybie. Zrzut wód odbywa się zgodnie z obowiązującymi pozwoleniami. Na Polu Bogdanka od kilku lat działa Stacja Uzdatniania Wody, która z wody dołowej produkuje w procesie uzdatnienia wodę pitną i technologiczną. MR Bogdanka pobiera wodę Łęczyńskiej Energetyki oraz odprowadza ścieki do kanalizacji, których odbiorcą jest również Łęczyńska Energetyka.

GRI 303-2

Parametry ilościowe i jakościowe wody są utrzymywane zgodnie z wytycznymi określonymi w obowiązującym pozwoleniu wodnoprawnym. Analizy ścieków wykonywane są przez akredytowane laboratorium. Dodatkowo, w LW Bogdanka od 2015 roku prowadzony jest program ochrony mikrobiologicznej sieci przeciwpożarowej oraz zbiorników wody – jakość wody w rurociągach jest monitorowana przez specjalnie przeszkolone do tego zadania osoby.

GRI 2-23

GRI 2-24

Zgodnie z Zintegrowanym Systemem Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP monitorujemy kluczowe aspekty środowiskowe, w tym również te związane z zagospodarowaniem wody. Do oceny skuteczności podejmowanych działań w tym zakresie wyliczamy m.in. wskaźnik zagospodarowania wód dołowych.

DOBRA PRAKTYKA

W ramach systemu zarządzania zasobami wodnymi, część wód dołowych jest poddawana procesom uzdatniania i ponownie wykorzystywana w różnych obszarach działalności kopalni. Zastosowanie znajduje ona między innymi w systemach przeciwpożarowych, w instalacjach klimatyzacyjnych oraz w innych procesach produkcyjnych. Ponadto, wody dołowe są używane w obiegu zamkniętym do oczyszczania urobku w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla.



Wpływ związany z zasobami wodnymi Grupy LW Bogdanka

GRI 3-3



Pozytywny

wspieranie rozwoju i ochrona różnorodności biologicznej na zawodnionych terenach poeksploatacyjnych;

możliwość prowadzenia działań regulacyjnych i utrzymujących oczekiwany poziom wód na terenach podmokłych (np. poprzez zastawki);

możliwość prowadzenia stałych projektów edukacyjnych w ramach istniejącej Ścieżki Przyrodniczej Nadrybie;

wykorzystanie zbiorników wodnych i stawów do celów użytku publicznego dla społeczności lokalnej (np. rekreacyjnych, hobbystycznych).



Negatywny

odprowadzanie do rzeki Świnki ścieków przemysłowych o podwyższonej zawartości chlorków i siarczanów;

tworzenie się niecek osiadania i zmiany stosunków wodnych;

szkody górnicze.



GRI 303-3

Łączny pobór wody [MI]

	LW Bogdanka	Spółki zależne
Wody powierzchniowe:	0,00	2,23
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	MR 2,23
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	0,00	0,00
Wody gruntowe:	0,00	154,63
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	0,00	ŁE 154,63
Woda morska	0,00	0,00
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	0,00	0,00
Woda wyprodukowana	10 727,18	0,00
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	10 727,18	0,00
Woda z innej organizacji	266,76*	3 079,98
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	0,00	ŁE 3 078,87**
Woda powierzchniowa	0,00	0,00
Wody gruntowe	266,76	0,00
Woda morska	0,00	0,00
Woda wyprodukowana	0,00	MR 1,11
Łączny pobór wody z innej organizacji	266,76	3 079,98
Łączny pobór wody (wody powierzchniowe, wody gruntowe, woda morska, woda wyprodukowana, woda z innej organizacji)	10 993,94	3 236,83

* Woda pochodząca z odwodnienia zakładu górniczego.

** Łęcznińska Energetyka produkuje wodę z wód pochodzących z odwodnienia zakładu górniczego.

GRI 303-4

Całkowity zrzut wody [MI]	LW Bogdanka	Spółki zależne
Całkowity zrzut wody (w MI)	7 678 255,31	162,98
Wody powierzchniowe	0,00	ŁE 161,88
Wody gruntowe	7 678 255,31	0,00
Woda morską	0,00	0,00
Woda pochodząca od stron trzecich	0,00	MR 1,11
Całkowity zrzut wody wszystkich obszarów (w MI), w podziale na stopień oczyszczenia	7 678 255,31	162,98
Bez oczyszczenia	160 193,71	0,00
Oczyszczenie pierwszego stopnia	7 518 034,60	0,00
Oczyszczanie drugiego stopnia	0,00	ŁE 161,88
Oczyszczanie trzeciego stopnia	0,00	0,00

GRI 303-5

Całkowita objętość zużytej wody w 2023 (ML)	3 496 020,00	3 652 886,00
---	--------------	--------------

2.4 BIORÓŻNORODNOŚĆ I EKOSYSTEMY

GRI 3-3 GRI 304-1 GRI 304-2

W sąsiedztwie obszaru górniczego zlokalizowany jest Poleski Park Narodowy, Park Krajobrazowy Pojezierze Łęczyńskie, rezerwat Brzeziczno i Jeziora Uściwierskie. Część tych terenów to Obszary Natura 2000.

GRI 2-23 GRI 2-24

Zdajemy sobie sprawę, jak ważna jest minimalizacja oddziaływania na cenne przyrodniczo tereny. Nasze podejście w tej kwestii regulują Zintegrowany System Zarządzania BHP, Jakością i Środowiskiem

oraz związane z nią procedury środowiskowe. Kwestia bioróżnorodności jest również istotnym elementem Strategii ESG, czego wyrazem są programy strategiczne: Razem dla bioróżnorodności oraz Ochrona bioróżnorodności torfowisk. Zgodnie z przyjętymi regulacjami, w Grupie w sposób racjonalny gospodarujemy terenami szkód górniczych, odtwarzamy stosunki wodne i różnorodność biologiczną w ich rejonie oraz rozwijamy użyteczne dla społeczności lokalnej inwestycje rekultywacyjne w sąsiedztwie kopalni.

Wpływ Grupy LW Bogdanka na różnorodność biologiczną:



Pozytywny

rozwój bioróżnorodności na zawodnionych terenach niecek osiadania.

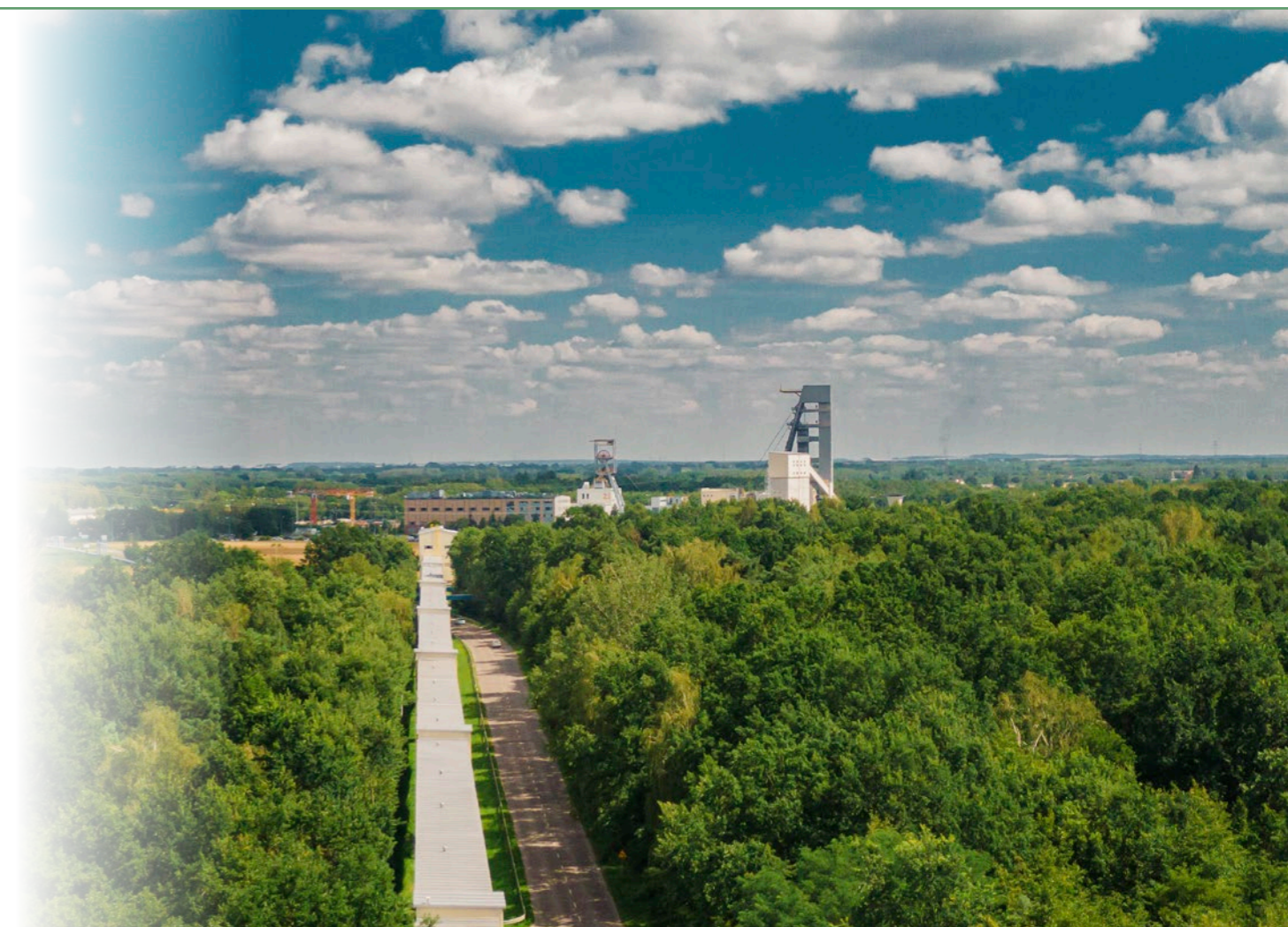


Negatywny

zubożenie siedlisk na terenach, które są podtapiane,

konieczność zagospodarowania miejsca do rozbudowanej infrastruktury górniczej, składowania węgla, infrastruktury kolejowej, składowania skały płonnej,

składowisko odpadów wydobywczych zmieniający krajobraz, związany z nim transport i pylenie.



DOBRA PRAKTYKA

Odpowiadając na potrzeby realizowania możliwie najlepszych i najskuteczniejszych działań związanych ze środowiskiem, a także na zgłaszane przez lokalną społeczność uwagi, potrzeby i pomysły, powołaliśmy Radę Naukową ds. Ochrony Środowiska. W 2023 roku utworzenie Rady Naukowej zostało nagrodzone w konkursie Innowator ESG 2023 w kategorii [G] – Innowacja w obszarze ładu korporacyjnego. LW Bogdanka otrzymała Złotą Nagrodę za pionierskie podejście do tworzenia pierwszej w Polsce Rady Naukowej ds. Ochrony Środowiska przy przedsiębiorstwie górniczym.

Zarząd LW Bogdanka konsultuje z Radą kluczowe kwestie związane z oddziaływaniem działalności na środowisko naturalne. Jest to organ niezależny, który zbiera się dwa razy do roku, pracownicy mają możliwość zgłaszania potrzeb w kontekście pozyskania opinii, zaś naukowcy – otrzymując interesujące ich informacje i dane, w myśl należytej staranności i transparentności. Członkowie Rady, będący ekspertami z różnorodnych dziedzin z zakresu ochrony środowiska, pełnią swoją funkcję na zasadach społecznych. Do kluczowych zadań Rady Naukowej należą:

ocena stanu przyrody w bezpośrednim otoczeniu LW Bogdanka,

udział w tworzeniu oraz wdrażaniu polityki ds. ochrony środowiska,

formułowanie opinii na temat projektów z zakresu ochrony środowiska,

recenzowanie wyselekcjonowanych wniosków o współpracę w dziedzinie ochrony środowiska,

opiniowanie programów badawczych i naukowych w zakresie ochrony środowiska kierowanych do LW Bogdanka,

przedstawianie wniosków i opinii w sprawach ochrony środowiska,

proponowanie i inicjowanie aktywności w obszarze ochrony środowiska, w które LW Bogdanka może się zaangażować.

GRI 304-3

Od lat prowadzimy działania prośrodowiskowe zapraszając do współpracy renomowane organizacje pozarządowe i wybitnych ekspertów-przyrodników.

W 2023 roku:

- kontynuowaliśmy wieloletnią współpracę z Fundacją dla Przyrody na rzecz ochrony rzadkich synantropijnych gatunków sów gniazdujących na terenie Pojezierza Łęczyńsko – Włodawskiego. W roku 2023 projekt skupiał się na puszczyku mszarnym bytującym na obszarze Poleskiego Parku Narodowego i okolicach. Zamontowano kosze lęgowe, a dzięki instalacji kamer i rejestratorów dźwięku prowadzono monitoring ornitologiczny gatunku;
- wraz z Fundacją dla Przyrody oraz Wojewódzkim Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Lublinie, Urzędem Marszałkowskim w Lublinie, Poleskim Parkiem Narodowym i Zespołem Lubelskich Parków Krajobrazowych chroniliśmy również zagrożony gatunek żurawi gniazdujących na pojezierzu Łęczyńsko – Włodawskim. W 2023 roku założono nadajniki GPS kolejnym żurawiom, zamontowano kamery w miejscach bytowania ptaków i uruchomiono transmisję na kanale YouTube oraz zainstalowano foto-pułapki przy gniazdach żurawi;
- wspólnie z Fundacją Ptasię Horyzonty zamontowaliśmy 400 platform lęgowych dla rybitwy czarnej w kluczowych ostojach Natura 2000 na Lubelszczyźnie. Z Fundacją poprowadziliśmy też projekt Ptasię Horyzonty – czynna ochrona zagrożonych ptaków na Polesiu Lubelskim. W jego ramach zbudowano sztuczne wyspy do wyprowadzania lęgów ptasich zlokalizowanych w Poleskim Parku Narodowym oraz kontynuowano hodowlę wolierową piskląt gatunków ptaków chronionych (siewkowych) na Polesiu.

DOBRA PRAKTYKA

Na bieżąco prowadzimy pielęgnację zieleni, obiektu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych oraz zrehabilitowanych w poprzednich latach terenów przemysłowych w rejonie Pola Bogdanka, Nadrybie i Stefanów oraz zaplecza kolejowego w Zawadowie. W lipcu 2023 roku zakończono rekultywację skarp OUOW na powierzchni 2 ha.

Chcemy, aby mieszkańcy terenów sąsiadujących z LW Bogdanka – szczególnie ci najmłodszy – mogli możliwie najpełniej poznać specyfikę swojego przyrodniczego sąsiedztwa. W 2023 roku wspólnie z Kurierem Lubelskim oraz Przewodniczącym Rady Naukowej ds. Ochrony Środowiska przy LW Bogdanka prowadziliśmy dla dzieci i młodzieży cykl edukacyjny Bogdanka Blisko Natury. W prasowych materiałach przyrodniczych oraz poprzez konkursy z nagrodami promowaliśmy środowiskowe walory Polesia Lubelskiego oraz Poleskiego Parku Narodowego. Dodatkowo, we współpracy z Fundacją dla Przyrody zaprosiliśmy 250 uczniów z powiatu łęczyńskiego i krasnostawskiego na zajęcia terenowe na Ścieżce Przyrodniczej w Nadrybiu.

DOBRA PRAKTYKA

Na początku 2023 roku rozpoczęliśmy prace nad utworzeniem koncepcji Polany Bogdanki – tematycznej przestrzeni społeczno-przyrodniczej, przeznaczonej do celów rekreacyjnych i edukacyjnych, która mogłaby powstać w niedalekim sąsiedztwie LW Bogdanka. Założeniem było, aby Polanę tworzyły specjalne strefy: edukacji, zabaw, wodna, geologiczna i sztolni. Obiekt zlokalizowany byłby na terenach sąsiadujących z infrastrukturą przemysłową, wpisując się w strategię ponadlokalnego Zielonego Zagłębia. W 2023 roku przeprowadzono konsultacje społeczne, w ramach których ponad 90% respondentów potwierdziło celowość powstania Polany. Ostateczna koncepcja projektu powstała w 2024 roku.



Prowadzone przez nas podziemne prace górnicze w naturalny sposób mają wpływ na powierzchnię, głównie w postaci osiadania gruntów. W rejonie wsi Bogdanka i Nadrybie Wieś w gminie Puchaczów na przestrzeni wielu lat funkcjonowania LW Bogdanka wynosiły one ok. 7,5 m w centralnej części niecki osiadań. Szkody w obiektach budowlanych w 2023 roku dotyczyły w większości przypadków wiejskiej zabudowy. Nie stwarzały one zagrożenia dla użytkowników i były usuwane na bieżąco. W 2023 roku prowadziliśmy też prace związane z odwadnianiem gruntów rolnych na szkodach górniczych poprzez bieżącą konserwację sieci melioracyjnej, pompowni i zbiorników wyrównawczych.



2.5 GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO

GRI 3-3

GRI 2-24

Jednym z kluczowych projektów naszego strategicznego filaru Zielona Transformacja jest gospodarka obiegu zamkniętego. W Grupie chcemy skupić się w tym zakresie na ograniczaniu zużycia zasobów poprzez m.in. wykorzystanie łupków, czyli odpadów górniczych do produkcji składników nawozów czy materiałów budowlanych. Dodatkowo chcemy rozwijać technologię odzysku ciepła z wód kopalnianych oraz możliwości zwiększenia retencji na polu Stefanów.

DOBRA PRAKTYKA

W grudniu 2023 roku eksperci naszej Grupy wzięli udział w ramach Szkoły Gospodarki o Obiegu Zamkniętym w konferencji Symbioza górnictwa i energetyki we wdrażaniu GOZ. Szkoła to inicjatywa, której celem jest przybliżanie idei, zasad i metod zamykania obiegu w gospodarce, a jednocześnie szansa na integrację wokół tego tematu środowiska naukowego, biznesowego i społecznego.

W 2023 roku LW Bogdanka kontynuowała realizację projektu MINRESCUE. Nasi eksperci, we współpracy z Głównym Instytutem Górnictwa, poszukiwali sposobów maksymalnego wykorzystania skały płonnej, będącej produktem ubocznym produkcji węgla. Celem projektu jest opracowanie zrównoważonej strategii opadów górniczych, które mogą być wykorzystane do produkcji geomateriałów, wykorzystywanych w budownictwie podziemnym oraz inżynierii lądowej. Dodatkowo, w Spółce rozpoczęły się prace badawcze dotyczące możliwości odzysku ciepła z wód dołowych, wykonania dołowej Stacji Uzdantniania Wody, odzysku energii ze sprężarek powietrza oraz ograniczenia zużycia surowców pierwotnych.

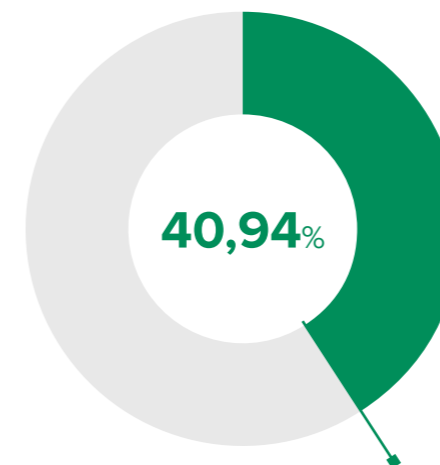


GRI 306-2

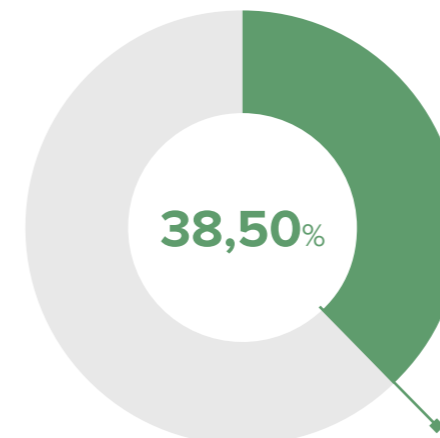
Wybrane projekty wspierające gospodarkę obiegu zamkniętego:

1. utworzenie Lubelskiego Klastra Gospodarki Obiegu Zamkniętego,
2. uzdatnianie kopalnianych wód dołowych w celu ich powtórnego wykorzystania – celem jest uzdatnianie 3 mln m³ wody średnio rocznie co stanowi 35% całości wypompowywanej,
3. współpraca z firmą zamierzającą rozpocząć produkcję nawozu organiczno-mineralnego na bazie łupka karbońskiego,
4. prowadzenie projektu zastosowania łupka węglowego z LW Bogdanka do produkcji ceramicznych materiałów budowlanych,
5. wykorzystanie łupka węglowego do procesów rekultywacji nieczynnych wyrobisk po kopalniach żwiru i piasku.

Wskaźnik efektywności gospodarki odpadami wydobywczymi w 2023 roku



Wskaźnik efektywności wykorzystania wód z odwadniania górotworu w 2023 roku



GRI 2-23

Zarządzanie gospodarką obiegu zamkniętego jest elementem Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Zintegrowana polityka w tym zakresie została oficjalnie zatwierdzona przez Prezesa Zarządu i obejmuje szeroki zakres kwestii środowiskowych:

- zobowiązania do podejmowania działań, które mają na celu zredukowanie negatywnego wpływu na środowisko naturalne;

- aktywną współpracę z interesariuszami w dziedzinie ochrony środowiska;
- zapewnienie pełnej zgodności działalności ze standardami oraz wymaganiami prawnymi.

Regulacje dotyczące gospodarki obiegu zamkniętego są dostępne poprzez wewnętrzny system BPM. Dodatkowo, informacje te są publikowane na naszej stronie internetowej oraz na platformie zakupowej.

DOBRA PRAKTYKA

W maju 2023 roku zostało zawarte porozumienie o utworzeniu Lubelskiego Klastra Gospodarki Obiegu Zamkniętego, którego celem jest stworzenie otoczenia biznesowego skupionego na realizacji celów polityki zrównoważonego rozwoju oraz działań zmierzających do poprawy jakości stanu środowiska. Oprócz LW Bogdanka, w skład Klastra weszły Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, Grupa Azoty Puławy, PGE Dystrybucja oraz Lubelski Park Naukowo-Technologiczny.



GRI 306-2

Wśród realizowanych w 2023 roku zadań wymienić należy:

bieżące uzdatnianie kopalnianych wód dołowych w celu ich powtórnego wykorzystania,

list intencyjny i zaawansowane rozmowy techniczne z firmą zamierzającą rozpocząć produkcję nawozu organiczno-mineralnego na bazie łupka karbońskiego,





wspólnie ze Zrzeszeniem Producentów Materiałów Budowlanych CERBUD przeprowadzenie projektu, którego wyniki dobrze rokują na możliwość zastosowania łupka węglowego z LWB do produkcji ceramicznych materiałów budowlanych,

zaproszenie do LWB Przedstawicieli ENEA Innowacje S.A. oraz LSA Sp. z o.o. obejmujące wjazd na hałdę, pobranie próbek do badań i zwiedzenie zakładu, jak również podjęcie decyzji o współpracy w zakresie GOZ, dotyczącej wykorzystania UPW do produkcji nowych produktów, przeznaczonych m.in. do zastosowania w budownictwie,

prowadzone na bieżąco działania w zakresie wykorzystania łupka węglowego do procesów rekultywacji nieczynnych wyrobisk po kopalniach żwiru i piasku.

Ponadto podnosimy świadomość interesariuszy uczestnicząc:

w Szkole Eksploatacji Podziemnej w Krakowie, wygłaszając prelekcję w szerokim zakresie eksploatacji górniczej w tym z zakresu GOZ,

w Konferencji „Symbioza górnictwa i energetyki we wdrażaniu gospodarki o obiegu zamkniętym”,

w Szkole Gospodarki o Obiegu zamkniętym (Szkola GOZ) – inicjatywie, której celem jest przybliżanie idei, zasad i metod GOZ a jednocześnie integracja wokół tego tematu środowiska naukowego, biznesowego i społecznego. Konferencja stała się doskonałą okazją do wymiany doświadczeń w zakresie GOZ.

GRI 301-1

Wykorzystane surowce LW Bogdanka [t]

	LW Bogdanka	Spółki zależne
Powiązane materiały procesowe (materiały potrzebne w procesie produkcji, ale niebędące elementem produktu finalnego)		
Smary do maszyn stosowanych do produkcji	24,49	MR 0,077
Oleje	265,11	0,00
Trudnopalna ciecz hydrauliczna	273,64	0,00
Odbudowa	25 95	0,00
Wyroby hutnicze	690,88	0,00
Kleje do wzmacniania górotworu	63,88	0,00
Materiały do izolacji wyrobisk	205,80	0,00
Kleje poliuretanowe	991,78	0,00
Preparaty do zwilżania pyłów	157,72	0,00
Mieszanka do wykładki mechanicznej	9 864,00	0,00
Olej napędowy	3 257,00	0,00
Inne surowce-Miał węglowy	0,00	ŁE 19 994,28
Druły spawalnicze	0,00	ŁE 17,54
Oleje do maszyn stosowanych do produkcji	0,00	ŁE 0,47
Farby, lakiery, rozpuszczalniki	0,00	ŁE 6,04

Surowce

	MR Bogdanka
Zasoby naturalne przetwarzane na produkty lub usługi	
Drewno	4,22 m ³
Gazy techniczne	10 518,00 m ³
Acetylen	1,82 (t)

Materiały użyte do opakowania

	MR Bogdanka
Tworzywa sztuczne (folia stretch)	0,02 (t)
Taśma poliestrowa	0,2 (t)
Taśma stalowa	0,33 (t)

2.6 ODPADY

Odpady nie związane bezpośrednio z wydobyciem są przekazywane uprawnionym do tego jednostkom, posiadającym zezwolenia w zakresie gospodarowania odpadami. LW Bogdanka realizuje zarządzanie odpadami poprzez bazę elektroniczną BDO.

GRI 306-1

Odpady wydobywcze związane z produkcją węgla powstają podczas procesów oczyszczania urobku w Zakładzie Przeróbki Mechanicznej Węgla. W ciągu technologicznym odpady wytwarzane są m.in. podczas:

- przygotowania i klasyfikacji wstępnej węgla surowego,
- wzbogacania węgla surowego 200 – 20 mm w separatorach c.c. (wzbogacalnikach Disa),
- odsiewania na sitach strunowych węgla surowego klasy 1,5 – 0 mm,
- wzbogacania węgla surowego 20÷1,5 (0) mm w osadzarkach wodnych, pulsacyjnych,
- klarowania wód i filtracji mułów,

GRI 306-3

Wytworzone odpady w Grupie LW Bogdanka [Mg]

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Odpady niebezpieczne	147,31	0,79	0,49	0,40
Odpady inne niż niebezpieczne	5 443 429,88	3 882,06	202,42	13,21

- odstawy, załadunku i magazynowania produktów wzbogacania.

Wdrażamy działania ograniczające powstawanie odpadów. W 2023 roku skupiały się one na odpowiednim wyborze maszyn i urządzeń – inwestycje w nowoczesne technologie pozwalają nam na efektywniejsze wykorzystanie energii i surowców, bezpośrednio przekładając się na ilość generowanych odpadów. Wprowadziliśmy również zasadę zakupu materiałów i surowców wyłącznie w ilościach niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania zakładu, co pozwala uniknąć nadmiernego gromadzenia zapasów i ryzyka ich przeterminowania. Nasza polityka zakupowa wyklucza gromadzenie nadmiernych zapasów, szczególnie w przypadku odczynników, klejów, smarów i innych materiałów o ograniczonej trwałości. Pozwala to na zmniejszenie ilości odpadów i związanych z nimi kosztów utylizacji.

Dodatkowo, angażujemy się w poszukiwanie nowych możliwości zagospodarowania odpadów wydobywczych. Praca ta jest koordynowana przez naszego przedstawiciela w Lubelskim Kłastrze Gospodarki Obiegu Zamkniętego (GOZ), co pozwala na wymianę doświadczeń i najlepszych praktyk w branży, a także na współpracę z innymi podmiotami w celu identyfikacji innowacyjnych rozwiązań.

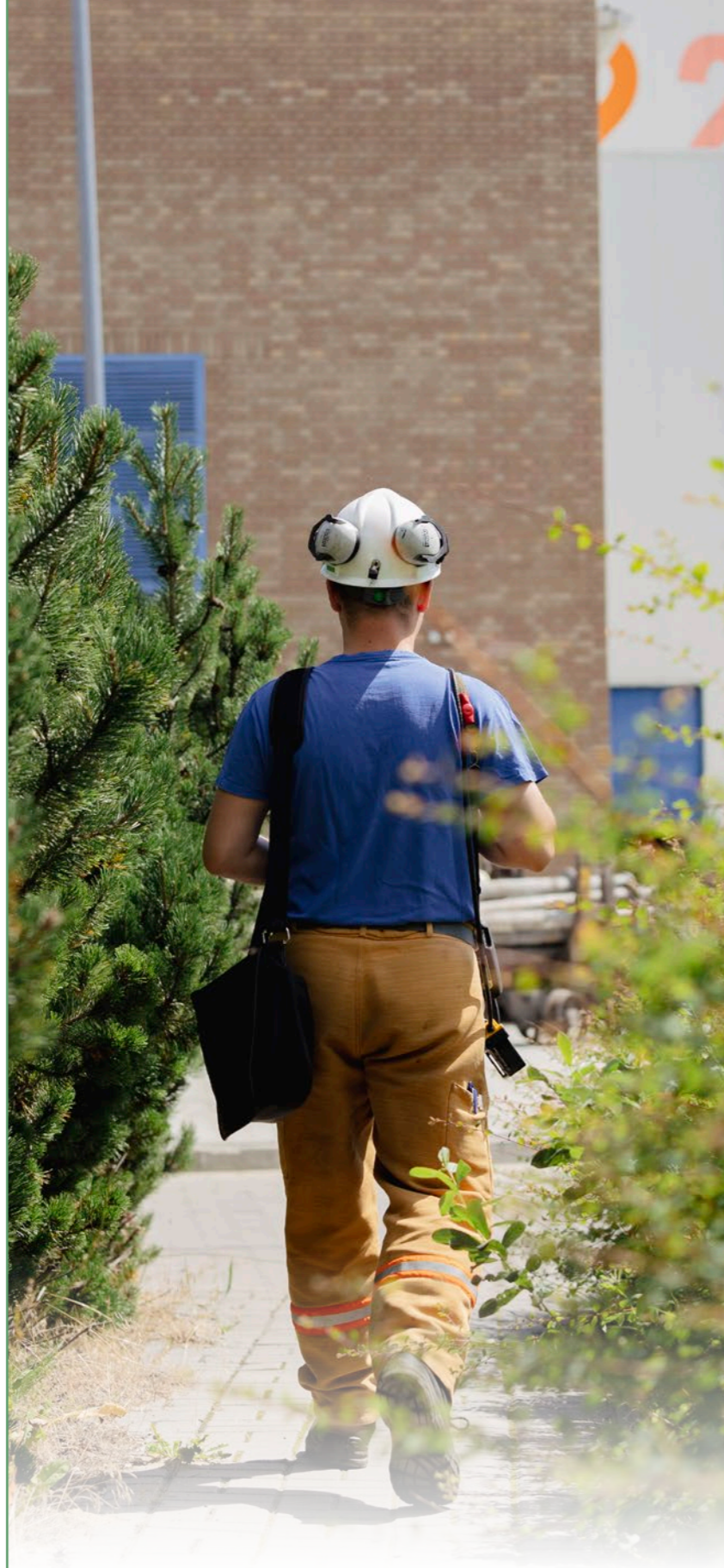
GRI 306-5

Odpady skierowane do unieszkodliwienia [tony metryczne]

Całkowita waga odpadów przekazanych do utylizacji	3,14
Całkowita waga odpadów niebezpiecznych przekazanych do utylizacji	2,34 (proces D9)
Całkowita waga odpadów nie uznawanych za niebezpieczne przekazanych do utylizacji	0,80 (proces D9)



3



PRACOWNICY

3.1 ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

GRI 3-3

GRI 403-1

W Grupie LW Bogdanka rozumiemy, że zagrożenia związane z kwestiami BHP stanowią jeden z najistotniejszych tematów dla wszystkich grup interesariuszy. Ryzyka związane z wydobyciem węgla mitygowane są poprzez objęcie wszystkich pracowników kompleksowym systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Opracowaliśmy i wdrożyliśmy go zgodnie z uznanymi, międzynarodowymi normami – ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018. Co ważne, zasady BHP obowiązują nie tylko pracowników GK, ale też wszystkich firm podwykonawczych i gości odwiedzających nasze obiekty.

GRI 2-23

GRI 2-24

Podstawy zarządcze naszego systemu BHP opierają się na różnorodnych dokumentach, z których do najbardziej istotnych należą:

Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania BHP, Jakością i Środowiskiem

Dokument Bezpieczeństwa Zakładu Górniczego

Monitoring przepisów prawnych oraz norm w obszarze BHP

Prace szczególnie niebezpieczne

Plany poprawy warunków BHP

Regulamin pracy

Wytyczne i instrukcje Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem i Bezpieczeństwem

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

Zarządzenia Zarządu i Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego

Polecenia Zarządu i Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego

Zarządzenia i polecenia członków Zarządu oraz Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego

Procedury i instrukcje (między innymi: dotyczące wypadków, zarządzania ryzykiem zawodowym, postępowaniach przy podejrzeniu choroby zawodowej, monitoringu środowiska pracy)

Polityki związane z bezpieczeństwem zatwierdzone są na poziomie Zarządu. Odpowiedzialność za nadzór nad BHP określona jest w Regulaminie Organizacyjnym. Zgodnie z jego zapisami, Dział BHP sporządza i przedstawia Prezesowi Zarządu oraz Kierownikowi Zakładu Ruchu okresowe analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy wraz z propozycjami działań zapobiegających zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawiających warunki pracy. Prezes Zarządu bezpośrednio nadzoruje sprawy BHP, a Kierownik Ruchu Zakładu Górniczego zobowiązany jest do bieżącego analizowania stanu bezpieczeństwa oraz wprowadzanie środków zapobiegawczych wynikających z analiz.

Budując odpowiedzialną i bezpieczną organizację zwróciliśmy uwagę na to, aby w Regulaminie Organizacyjnym zawrzeć także obowiązek ponoszenia odpowiedzialności za bezpieczeństwo kopalni i poszczególnych oddziałów przez ich kierowników i osoby dozoru.


GRI 3-3

Zidentyfikowane wpływy związane z bezpieczeństwem pracowników



Pozytywny

Długoterminowe – podniesienie standardów bezpieczeństwa i zwiększenia świadomości.



Negatywny

Krótkoterminowe – straty ekonomiczne, szkody środowiskowe oraz poważne konsekwencje dla zdrowia i życia pracowników.

GRI 403-2

GRI 403-3

Obowiązujące procedury w LW Bogdanka pozwalają na bieżącą identyfikację zagrożeń i ocenę ryzyka zawodowego. Wszystkie stanowiska pracy są poddawane przeglądowi i kontroli przez osoby funkcyjne oraz samych pracowników. Służby BHP i inne, wyznaczone komórki organizacyjne LW Bogdanka regularnie przeprowadzają również pomiary, badania i analizy parametrów środowiska pracy. Wszelkie odstępstwa od przyjętych norm są na bieżąco usuwane. Działania, które służą eliminacji lub ograniczeniu zagrożeń, opisane są m.in. w Dokumencie Bezpieczeństwa, Planie Ruchu oraz kartach oceny ryzyka zawodowego.

Ocena skuteczności działań mających na celu poprawę warunków pracy oraz zmniejszenie liczby wypadków traktujemy jako kluczowy element zarządzania BHP. Dane dotyczące bezpieczeństwa pracy są zbierane, analizowane i wykorzystywane do monitorowania realizacji celów i zadań BHP organizacji. Do oceny skuteczności działań BHP wykorzystywane są m.in. wskaźniki ciężkości i częstości wypadków.



Nasze strategiczne cele związane z BHP:

1. Zbudowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji
2. Promocja dbania o zdrowie
3. Skuteczna profilaktyka na wszystkich stanowiskach
4. Monitorowanie warunków pracy za pomocą mobilnych urządzeń kontroli
5. Poszukiwanie rozwiązań eliminujących niebezpieczne czynności

Jako istotne ryzyko BHP zidentyfikowano wypadek przy pracy – śmiertelny, ciężki i zbiorowy. W celu jego ograniczenia Spółka prowadzi intensywne kontrole stanowisk pracy, sprawdza wiedzę z zakresu BHP pracowników oraz zatrudniania

wyłącznie tych osoby, które posiadają odpowiednie kwalifikacje oraz upoważnienia do wykonywania danych prac. Zapewnia się też odpowiednie środki ochrony zbiorowej i indywidualnej, które były uprzednio testowane przez załogę.

Ryzyka BHP wraz z przypisanymi działaniami mitygacyjnymi opracowano zarówno w LW Bogdanka, jak i spółkach zależnych

	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Zidentyfikowane ryzyka BHP	<ul style="list-style-type: none"> prace na wysokości, prace w wykopach i przestrzeniach zamkniętych, prace przy substancjach chemicznych, wykonywanie prac przy maszynach w ruchu. 	<ul style="list-style-type: none"> prace na wysokości, praca w śrutowni oraz malarni, wykonywanie prac przy maszynach w ruchu. 	<ul style="list-style-type: none"> zagrożenia związane z pracą ujęte są w kartach oceny ryzyka zawodowego – są to m.in. potknięcie, uderzenie, przygniecenie przez spadające, wysypujące się przedmioty, oberwanie się skał ze stropu, zranienie się narzędziem pracy.
Działania mitygacyjne	<ul style="list-style-type: none"> przestrzeganie instrukcji BHP, wyposażenie w środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, kontrole przełożonych, szkolenia. 	<ul style="list-style-type: none"> przestrzeganie instrukcji BHP, wyposażenie w środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, kontrole przełożonych, szkolenia. 	<ul style="list-style-type: none"> działania profilaktyczne ujęte są w opracowanych kartach ocen ryzyka zawodowego dla każdego stanowiska pracy, szkolenia BHP, kontrole miejsc pracy, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej i zbiorowej, instruktaż stanowiskowy.
Wybrane inicjatywy BHP w 2023 roku	<ul style="list-style-type: none"> zakup nowoczesnych środków BHP, zakup sprzętu ułatwiającego rozładunek reagentu przy kotłowni. 	<ul style="list-style-type: none"> zakup nowoczesnych środków ochrony. 	<ul style="list-style-type: none"> zakup nowoczesnych środków BHP, testy wiedzy na temat bezpiecznego wykonywania pracy, kontrole stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej, Dni Bezpieczeństwa RG Bogdanka, organizacja i przeprowadzenie szkolenia dla użytkowników środków chemicznych które zawierają ponad 0,1% monomerycznego diizocyjanianu.

W LW Bogdanka wprowadzono specjalne regulacje dotyczące wypadków przy pracy oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Każda osoba zatrudniona w naszych spółkach zobowiązana jest do niezwłocznego zgłoszenia wypadku przy pracy. Ustalanie okoliczności i przebiegu wypadku wykonuje się zgodnie z wewnątrzzakładową procedurą oraz przepisami. Zgodnie z nimi, każdy pracownik może powstrzymać się od wykonania zadania, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia. Osoby te chronione są przed ewentualnymi konsekwencjami oraz represjami z tego tytułu.

GRI 403-3

GRI 403-4

Angażujemy pracowników w działania związane z bezpieczeństwem. Zapisy instrukcji BHP konsultujemy z przedstawicielami pracowników, a przy ustalaniu przyczyn ewentualnych wypadków, członkiem zespołu powypadkowego jest społeczny inspektor pracy. Pracownicy lub ich przedstawiciele uczestniczą też w procesie oceny ryzyka zawodowego oraz w opiniowaniu instrukcji BHP. Wszystkie osoby zatrudnione są zapoznawane z instrukcjami i zarządzeniami BHP, a dodatkowo procedury te są udostępnione w systemie BPM. Włączanie pracowników w budowę bezpiecznego środowiska pracy w LW Bogdanka prowadzone jest w oparciu o *Plan komunikacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy*. Jest on opracowany i aktualizowany przy współudziale przedstawicieli załogi.

W LW Bogdanka działa też Komisja ds. BHP. W jej składzie, oprócz przedstawicieli pracodawcy (m.in. służb BHP), są również przedstawiciele pracowników, w tym Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy. Zadania Komisji to m.in. ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz proponowanie zmian poprawiających warunki pracy. Posiedzenia Komisji odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał. Komisja ds. BHP działa również w Spółce RG Bogdanka i Łęczyńskiej Energetyce, gdzie zajmuje się przede wszystkim ryzykami BHP, zaś w Spółce MR Bogdanka co pół roku organizowane jest spotkanie w sprawie BHP, w którym uczestniczy Zarząd Spółki, kierownicy działów, pracownik służby BHP oraz

DOBRA PRAKTYKA

W 2023 roku opracowaliśmy specjalne materiały informacyjne emitowane na ekranach w miejscach gromadzenia się załogi przed zjazdem pod ziemię. Przedstawiają one rekonstrukcje wypadków przy pracy oraz sposób prawidłowego wykonywania czynności. Dodatkowo, przeprowadziliśmy w LW Bogdanka konkurs wiedzy BHP dla pracowników oraz zorganizowaliśmy Dni Bezpieczeństwa i akcję informacyjną na temat czynników szkodliwych oraz środków ochrony indywidualnej. W celu propagowania inicjatyw prozdrowotnych oraz zdrowego trybu życia, po raz drugi zorganizowaliśmy również Dni dla zdrowia. Pracownicy mogli skorzystać z porad lekarzy specjalistów: radiologa (badania USG), dietetyka oraz fizjoterapeuty. Przeprowadzono również badania markerów nowotworowych.

Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy. Pracownicy są informowani o zbliżającym się posiedzeniu i mają możliwość za pośrednictwem Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy zgłaszać swoje wnioski lub uwagi.

GRI 403-5

Ważnym elementem zarządzania BHP w całej Grupie są szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Na obligatoryjne szkolenie wstępne kierowani są wszyscy nowozatrudnieni, ale także studenci odbywający praktyki, stażyści oraz uczniowie szkół zawodowych, odbywający praktyczną naukę zawodu. Specjalny instruktaż stanowiskowy zapewnia uczestnikom możliwość zapoznania się z czynnikami środowiska pracy występującymi na konkretnych stanowiskach pracy oraz ryzykiem związanym z wykonywaną pracą i sposobami ochrony.

Osoby już zatrudnione utrwalają i odświeżają wiedzę z zakresu BHP podczas szkoleń okresowych – podczas których prowadzący przypominają o zagrożeniach, metodach ochrony oraz koniecznych do podjęcia działaniach w razie zdarzenia wypadkowego lub

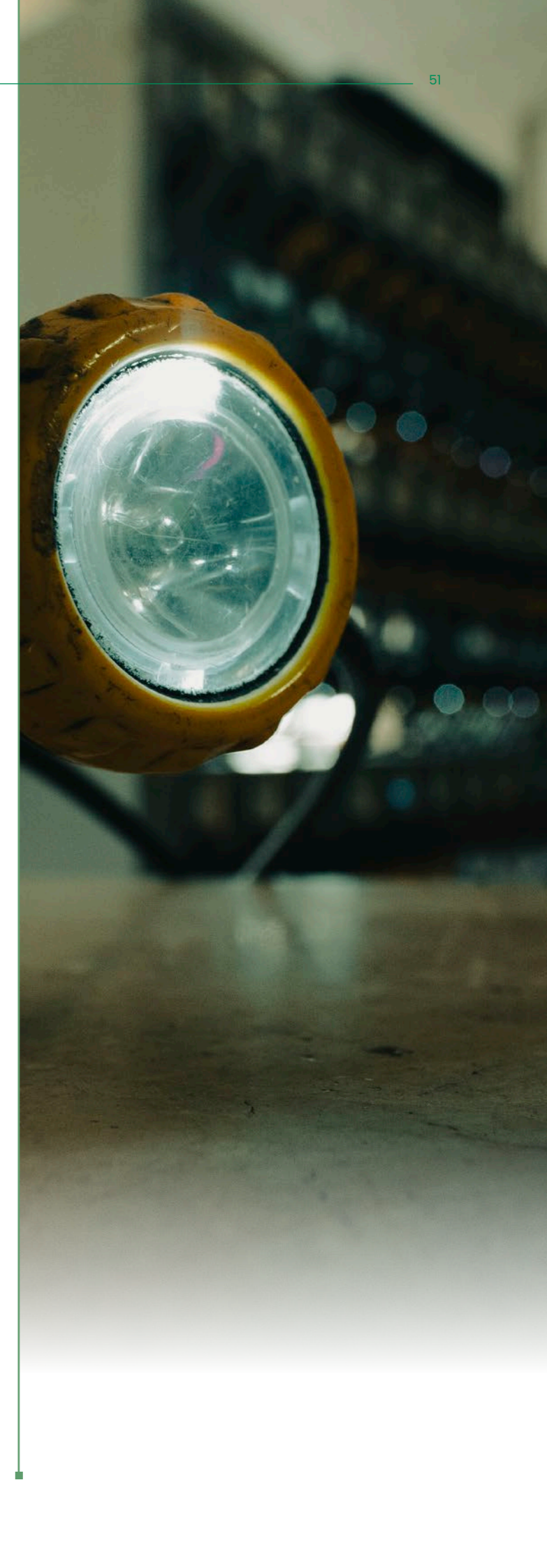
awaryjnego. Poznają także nowoczesne rozwiązania techniczne i organizacyjne w zakresie BHP, ergonomii, ochrony zdrowia. Częstotliwość kierowania do uczestnictwa w szkoleniu okresowym jest uzależniona od ryzyk występujących w codziennej pracy – osoby pracujące na stanowiskach robotniczych pod ziemią oraz wykonujące prace szczególnie niebezpieczne na powierzchni uczestniczą w obowiązkowych szkoleniach okresowych raz na rok.

Pracownicy Grupy mają możliwość podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych i specjalistycznych poprzez udział w szkoleniach oraz kursach. Osobne pakiety szkoleń przygotowane są dla osób z kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego, dla ratowników górniczych oraz m.in. górników strażaków, maszynistów maszyn wyciągowych i elektromonterów. Szkolenia specjalistyczne prowadzone są zarówno wewnątrz przez Dział Szkolenia Technicznego, jak i ekspertów z jednostek zewnętrznych, w tym partnerskich uczelni wyższych. Dodatkowe szkolenia e-learningowe, elektroniczna a platforma BHP i inne nośniki oraz metody takie jak konkursy czy animacje uzupełniają system upowszechniania wiedzy z zakresu bezpieczeństwa.

DOBRA PRAKTYKA

W 2023 roku LW Bogdanka była partnerem ogólnopolskiej kampanii społecznej *Chroń płuca broń życie*. Celem organizowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Celem kampanii było zwiększenie wiedzy na temat doboru oraz zasad stosowania, przechowywania, konserwacji i utylizacji półmasek filtrujących. Dział BHP LW Bogdanka przygotował dla pracowników specjalne szkolenie wraz z praktycznym wykonaniem „testów szczelności” półmasek filtrujących.

W 2023 r. zorganizowano też *Dni bezpieczeństwa oraz dni narzędziowe*. Dzięki aktywności partnerów, m.in. Centrum Symulacji Medycznej w Lublinie, nasi pracownicy skorzystali z praktycznych szkoleń z pierwszej pomocy przedmedycznej czy dowiedzieli się jak prawidłowo dopasować maskę ochronną do twarzy.





DOBRA PRAKTYKA

GRI 403-7

Dokładnie opisaliśmy działania, które muszą być podejmowane w celu wyeliminowania bądź ograniczenia zagrożeń przy pracy. Są one ujęte m.in. w Dokumencie Bezpieczeństwa, Planie Ruchu oraz kartach oceny ryzyka zawodowego. Aby zwiększyć kontrolę oraz weryfikację firm zewnętrznych wykonujących prace na terenie LW Bogdanka uaktualniliśmy w 2023 roku instrukcję dla wykonawców, dostawców oraz gości. Wprowadziliśmy m.in. obowiązek przygotowania i dostarczenia Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Prac, która zawiera charakterystykę wykonywanych prac, informacje dotyczące obszaru, zagrożeń, środków profilaktycznych oraz sposobu zabezpieczeń stanowisk pracy i oddzielenie prac do procesów technologicznych LW Bogdanka.

Większość polityk odnosi się do działalności organizacji i pracowników w niej zatrudnionych, jednak ze względu na możliwą obecność innych osób na terenie zakładu obowiązują również takie regulacje jak „Instrukcja dla wykonawców realizujących usługi, dostawy odbiory na rzecz LW Bogdanka S.A. oraz gości” oraz Zarządzenie KRZG w sprawie wydawania zezwoleń na przebywanie w wyrobiskach osób niezatrudnionych w ruchu zakładu górniczego.

GRI 403-8

Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP

Liczba Pracowników Spółki objętych systemem zarządzania BHP	5 245
Odsetek Pracowników Spółki objętych systemem zarządzania BHP	100%
Odsetek Pracowników Spółki objętych systemem zarządzania BHP, który został zaudytowany wewnątrz	100%
Odsetek Pracowników Spółki objętych systemem zarządzania BHP, który został zaudytowany lub certyfikowany przez instytucję zewnętrzną	100%

Liczba osób niebędących Pracownikami Spółki, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez Spółkę, objętych jej systemem zarządzania BHP	2 946
Odsetek osób niebędących Pracownikami Spółki, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez Spółkę, objętych jej systemem zarządzania BHP	100%
Odsetek osób niebędących Pracownikami Spółki, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez Spółkę, objętych jej systemem zarządzania BHP, który został zaudytowany wewnątrz	100%
Odsetek osób niebędących Pracownikami Spółki, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez Spółkę, objętych jej systemem zarządzania BHP, który został zaudytowany lub certyfikowany przez instytucję zewnętrzną	100%

GRI 403-10⁴

W 2023 roku w LW Bogdanka odnotowano jeden przypadek choroby zawodowej. Do czynników szkodliwych – które są w Spółce monitorowane – zaliczone zostały hałas, zapylenie i drgania mechaniczne. Choroby zawodowe, które mogą zostać wywołane przez te czynniki to pylica płuc oraz uszkodzenie słuchu. Aby przeciwdziałać zagrożeniom, pracownicy obowiązkowo muszą stosować dostarczane przez firmę środki ochrony zbiorowej i indywidualnej. Są również na bieżąco informowani o wynikach pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na poszczególnych stanowiskach pracy.

GRI 403-6

Ułatwiamy pracownikom LW Bogdanka troskę o zdrowie poprzez finansowanie⁵ pakietów medycznych, a ci mogą objąć nimi również swoje najbliższe rodziny. Usługi medyczne można zrealizować w ponad 2300 placówkach. Spółka zapewnia też m.in. grupowe ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków, badania profilaktyczne i możliwość korzystania z urlopów zdrowotnych. Współfinansowanie pakietów medycznych dla swoich pracowników wdrożyła również Spółka MR Bogdanka.

DOBRA PRAKTYKA

Grupa LW Bogdanka angażuje się w inicjatywy skoncentrowane na promowaniu zdrowia i dobrego samopoczucia swoich pracowników. Wśród licznych działań zdrowotnych, które cieszą się uznaniem wśród załogi wyróżnić można szczególnie popularną „Akcję Badania Znamion”, w której uczestniczyło 107 pracowników. Inicjatywa została przeprowadzona bezpośrednio w głównej siedzibie LW Bogdanka i stanowiła część szerszego „Programu profilaktyki raka skóry na lata 2022–2026”, realizowanego przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy. Dodatkowo, w LW Bogdanka od czterech dekad funkcjonuje Klub Honorowych Dawców Krwi PCK im. Dzdzistawa Goli, który jest świadectwem społecznej odpowiedzialności i zaangażowania pracowników. Regularnie organizowane są mobilne punkty krwiodawstwa przy głównym biurze Spółki. W 2023 roku, po raz drugi, odbyły się „Dni dla zdrowia”, podczas których pracownicy mieli możliwość skorzystania z bezpłatnych badań medycznych na terenie firmy, co świadczy o ciągłym dążeniu Grupy do poprawy jakości życia swojej załogi.

⁴ Ze wskaźnika 403-10 wyeliminowano pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych

⁵ Dofinansowanie dotyczy pracowników, którzy przepracowali w LW Bogdanka co najmniej 12 miesięcy

GRI 403-9	2023	2022	2021
Urazy związane z pracą LW Bogdanka			
Liczba wypadków śmiertelnych* w miejscu pracy	0	1	0
Liczba wypadków ciężkich** w miejscu pracy	0	0	0
Liczba wypadków lekkich*** w miejscu pracy	56	66	68
Liczba wypadków poważnych**** w miejscu pracy, z wyłączeniem przypadków śmiertelnych	0	0	0
Liczba wypadków rejestrowalnych***** w miejscu pracy, z uwzględnieniem przypadków śmiertelnych	56	67	68
Wskaźnik wypadków śmiertelnych (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	0	0,03	0
Wskaźnik wypadków ciężkich (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	0	0	0
Wskaźnik wypadków lekkich (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	1,21	1,74	1,78
Wskaźnik wypadków poważnych (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	0	0	0
Wskaźnik wypadków rejestrowalnych (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	1,21	1,77	1,78

* Wypadek śmiertelny to taki, w wyniku którego nastąpiła śmierć poszkodowanego w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od wypadku.

** Wypadek ciężki to taki, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

*** Wypadek lekki to taki, który nie powoduje niezdolności do pracy dłuższej niż 28 dni.

**** Wypadek poważny to taki, który skutkuje śmiercią Pracownika lub takim uszczerbkiem na zdrowiu, po którym Pracownik w ciągu sześciu miesięcy nie jest w stanie wrócić do stanu sprzed zdarzenia (lub nie można zakładać, iż w ciągu sześciu miesięcy wróci do stanu sprzed zdarzenia).

***** Wypadek rejestrowalny to taki, którego następstwem jest jedno z poniższych: śmierć; dni nieobecności w pracy; ograniczenie możliwości wykonywania dotychczasowej pracy lub przeniesienie do innej pracy; leczenie wykraczające poza udzielenie pierwszej pomocy; utrata przytomności; poważne pogorszenie stanu zdrowia zdiagnozowane przez lekarza lub innego uprawnionego pracownika opieki zdrowotnej, nawet jeśli nie wystąpiło żadne z pozostałych wymienionych następstw.

GRI 403-9	2023	2022	2021
Urazy związane z pracą Spółki zależne (RG, MR, ŁE)			
Liczba wypadków śmiertelnych* w miejscu pracy	0	0	0
Liczba wypadków ciężkich** w miejscu pracy	MR 2 ŁE 1	ŁE 1	MR 4
Liczba wypadków lekkich*** w miejscu pracy	MR 1 RG 16	MR 1 RG 4	MR 1 ŁE 1 RG 21
Liczba wypadków poważnych**** w miejscu pracy, z wyłączeniem przypadków śmiertelnych	0	0	0
Liczba wypadków rejestrowalnych***** w miejscu pracy, z uwzględnieniem przypadków śmiertelnych	MR 3 ŁE 1 RG 16	MR 1 ŁE 1 RG 4	MR 5 RG 21
Wskaźnik wypadków śmiertelnych (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	0	0	0
Wskaźnik wypadków ciężkich (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	MR 2 ŁE 1	ŁE 1	MR 5
Wskaźnik wypadków lekkich (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	MR 1 RG 3	MR 1 RG 1	MR 1 ŁE 1 RG 4
Wskaźnik wypadków poważnych (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	0	0	0
Wskaźnik wypadków rejestrowalnych (liczba wypadków do liczby przepracowanych godzin pomnożone przez 200 000 h)	MR 3 ŁE 1 RG 3	MR 1 ŁE 1 RG 1	MR 6 RG 4

* Wypadek śmiertelny to taki, w wyniku którego nastąpiła śmierć poszkodowanego w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od wypadku.

** Wypadek ciężki to taki, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

*** Wypadek lekki to taki, który nie powoduje niezdolności do pracy dłuższej niż 28 dni.

**** Wypadek poważny to taki, który skutkuje śmiercią Pracownika lub takim uszczerbkiem na zdrowiu, po którym Pracownik w ciągu sześciu miesięcy nie jest w stanie wrócić do stanu sprzed zdarzenia (lub nie można zakładać, iż w ciągu sześciu miesięcy wróci do stanu sprzed zdarzenia).

***** Wypadek rejestrowalny to taki, którego następstwem jest jedno z poniższych: śmierć; dni nieobecności w pracy; ograniczenie możliwości wykonywania dotychczasowej pracy lub przeniesienie do innej pracy; leczenie wykraczające poza udzielenie pierwszej pomocy; utrata przytomności; poważne pogorszenie stanu zdrowia zdiagnozowane przez lekarza lub innego uprawnionego pracownika opieki zdrowotnej, nawet jeśli nie wystąpiło żadne z pozostałych wymienionych następstw.

3.2 BEZPIECZNE WARUNKI ZATRUDNIENIA ORAZ DOSTĘPNOŚĆ PRACOWNIKÓW

GRI 3-3

GRI 2-24

Bogdanka jest jednym z największych i najbardziej pożądanym pracodawców na Lubelszczyźnie. Pracownicy naszych Spółek to głównie mieszkańcy powiatu łęczyńskiego i okolic. Zapewniamy im stabilne i atrakcyjne miejsca pracy, terminowe i konkurencyjne wynagrodzenia, szeroki pakiet socjalny oraz wsparcie w trudnych sytuacjach życiowych. Celem naszej polityki kadrowej jest pozyskiwanie i rozwój pracowników tak, aby skutecznie prowadzić działalność produkcyjną, móc realizować ambitne plany rozwojowe (w tym dywersyfikacyjne) organizacji oraz wspierać pracowników w spełnianiu ich indywidualnych ambicji. Zdajemy sobie bowiem sprawę, że kompetencje całej Grupy Kapitałowej to suma kompetencji poszczególnych jej pracowników – dlatego nieustannie inwestujemy w rozwój zawodowy załogi, podnoszenie ich kwalifikacji oraz efektywne motywowanie. Uczymy także kompetencji „miękkich” takich jak praca w zespole czy łagodzenie konfliktów.

DOBRA PRAKTYKA

Na przełomie 2022 i 2023 roku przeprowadziliśmy badanie satysfakcji pracowników LW Bogdanka. W ankiecie online udział wzięło około 25% załogi i przedstawiciele wszystkich grup pracowniczych.

Przeprowadzone badanie satysfakcji pracowników skupiało się na pięciu kluczowych obszarach: bezpieczeństwo i warunki pracy, zgodność stanowiska pracy z kompetencjami, możliwości szkoleniowe i rozwoju, komunikacja i przepływ informacji, oraz wizerunek firmy. Respondenci, poprzez odpowiedzi na pytania zamknięte, oceniali stopień swojego zadowolenia z tych aspektów pracy. Analiza wyników ankiety wykazała, że pracownicy pozytywnie

oceniają działania firmy w zakresie badanych obszarów. Satysfakcja została zmierzona z różnicowaniem według płci, wieku, stażu pracy oraz zajmowanego stanowiska, co pozwoliło na szczegółową ocenę i identyfikację obszarów do dalszego rozwoju i poprawy.



Priorytety w sferze pracowniczej LW Bogdanka

1. Utrzymanie pozycji stabilnego pracodawcy – firmy o ugruntowanej pozycji na rynku pracy, będącej liderem w swojej branży.
2. Kultura organizacyjna zorientowana na współpracę zespołową i dobrą atmosferę pracy.
3. Utrzymanie szerokiego pakietu świadczeń socjalnych i zdrowotnych, obejmujących dofinansowanie do wypoczynku, wycieczek, imprez masowych, kin, teatrów oraz żłobków i przedszkoli.
4. Utrzymanie zasad dialogu społecznego ze stroną społeczną, brak sporów zbiorowych, pozyskanie i utrzymanie najlepszych pracowników.

Procesy związane z pracą w Grupie są sformalizowane i opisane w politykach i procedurach przyjętych w LW Bogdanka. Dokumenty te precyzyjnie regulują m.in. zasady rekrutacji, szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, kwestię wynagrodzeń i systemu motywacyjnego, czy też zasady pracy kobiet oraz równego traktowania. Wszystkie zasady są jawne i znane pracownikom.

GRI 2-23

Całokształt spraw związanych z zatrudnieniem i pracą w Grupie LW Bogdanka regulują:

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

Regulamin pracy

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Kodeks Etyki GK LW Bogdanka

Polityka kadrowa Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A.

Procedura postępowania w procesie rekrutacji i selekcji pracowników na stanowiska produkcyjne

Procedura postępowania w procesie rekrutacji i selekcji pracowników na stanowiska menedżerskie i specjalistyczne

Polityka Compliance Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A.

Procedura zgłaszania naruszeń w Lubelskim Węglu „Bogdanka” S.A.

Polityka podnoszenia kwalifikacji i rozwoju pracowników Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A.

Dodatkowe, odpowiadające im dokumenty są również przyjęte w spółkach zależnych od LW Bogdanka.





Główne identyfikowane przez naszą Grupę ryzyka związane z obszarem pracowniczym to:

możliwy spadek atrakcyjności branży górniczej, co może skutkować trudnością w pozyskaniu wykwalifikowanej kadry,

nieutrzymanie poziomu wynagrodzeń na poziomie standardu rynkowego może rodzić konsekwencje utraty pracowników posiadających wysokie kwalifikacje,

potencjalne niezadowolenie załogi w przypadku prób ograniczenia posiadanych przywilejów socjalnych i praw pracowniczych.

Działania podejmowane, aby przeciwdziałać materializacji to:

budowanie ciągłości pokoleniowej, współpraca z lokalnymi szkołami zawodowymi oraz szkołami wyższymi,

wdrożenie programów rozwojowych, zapewnienie pracownikom możliwości awansu i rozwoju w strukturach firmy,

budowanie przyjaznej kultury organizacyjnej, badanie i kształtowanie satysfakcji z pracy,

stały dialog z organizacjami związkowymi – spotkania z Zarządem oraz z zespołem do spraw negocjacji ze związkami zawodowymi, działalność informacyjna,

strategia zakładająca utrzymanie miejsc pracy.

GRI 406-1

GRI 2-30

Zapewniamy wszystkim pracownikom sprawiedliwe traktowanie i miejsce pracy, w którym nie ma miejsca na dyskryminację. O równość dbamy już na etapie rekrutacji, oceniając kandydatów nie przez pryzmat płci, pochodzenia, wieku, wyznania, narodowości, przekonań i jakichkolwiek innych aspektów różnorodności. Ze względu na specyfikę branży oraz zakres stanowisk w strukturze organizacyjnej, znaczną większość osób zatrudnionych w Grupie stanowią mężczyźni. Choć nie wprowadzamy żadnych ograniczeń w zakresie równouprawnienia w zatrudnieniu, to jego struktura wynika z indywidualnych preferencji ludzi co do wyboru zawodu – zawód górnika w znacznej mierze zdominowany jest przez mężczyzn, a historycznie nawet zakazany prawnie dla kobiet. Kobiety w Bogdance zatrudnione są przede wszystkim na stanowiskach administracyjnych i to również jest spójne z występującym na rynku pracy trendem. 100% pracowników LW Bogdanka obejmuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

W 2023 roku w żadnej ze Spółek Grupy LW Bogdanka nie odnotowano przypadku dyskryminacji.

GRI 405-1

Skład organów nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników.

Organy zarządcze Spółki

Podział ze względu na kategorię i wiek:	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Zarząd			
poniżej 30 lat	0	0	0
od 30 do 50 lat	3	0	3
powyżej 50 lat	1	0	1
Łącznie	4	0	4
Rada Nadzorcza			
poniżej 30 lat	0	0	0
od 30 do 50 lat	7	0	7
powyżej 50 lat	2	1	1
Łącznie	9	1	8

Kategorie pracowników

Podział ze względu na kategorię i wiek:	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Dyrektorzy			
poniżej 30 lat	0	0	0
od 30 do 50 lat	11	0	11
powyżej 50 lat	3	1	2
Łącznie	14	1	13
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)			
poniżej 30 lat	1	1	0
od 30 do 50 lat	148	6	142
powyżej 50 lat	44	5	39
Łącznie	193	12	181
Pracownicy operacyjni			
poniżej 30 lat	441	10	431
od 30 do 50 lat	3 305	56	3 249
powyżej 50 lat	471	56	415
Łącznie	4 217	122	4 095
Pracownicy administracyjni			
poniżej 30 lat	75	32	43
od 30 do 50 lat	611	138	473
powyżej 50 lat	143	72	71
Łącznie	829	242	587

GRI 405-2

Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie pracowników (LW Bogdanka).

Średnia pensja podstawowa w poszczególnych kategoriach Pracowników

Podział ze względu na kategorię i wiek:	Stosunek średniej pensji podstawowej kobiet do mężczyzn
Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	
poniżej 30 lat	0
od 30 do 50 lat	0
powyżej 50 lat	22%
Dyrektorzy	
poniżej 30 lat	0
od 30 do 50 lat	59%
powyżej 50 lat	75%
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)	
poniżej 30 lat	114%
od 30 do 50 lat	71%
powyżej 50 lat	70%
Pracownicy operacyjni	
poniżej 30 lat	75%
od 30 do 50 lat	73%
powyżej 50 lat	79%
Pracownicy administracyjni	
poniżej 30 lat	95%
od 30 do 50 lat	82%
powyżej 50 lat	70%

Średnie wynagrodzenie w poszczególnych kategoriach Pracowników

Podział ze względu na kategorię i wiek:

Stosunek średniej pensji podstawowej kobiet do mężczyzn

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	
poniżej 30 lat	0
od 30 do 50 lat	0
powyżej 50 lat	12%
Dyrektorzy	
poniżej 30 lat	0
od 30 do 50 lat	65%
powyżej 50 lat	90%
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)	
poniżej 30 lat	82%
od 30 do 50 lat	68%
powyżej 50 lat	64%
Pracownicy operacyjni	
poniżej 30 lat	63%
od 30 do 50 lat	51%
powyżej 50 lat	69%
Pracownicy administracyjni	
poniżej 30 lat	99%
od 30 do 50 lat	84%
powyżej 50 lat	72%

DOBRA PRAKTYKA

W RG Bogdanka w 2023 roku zaoferowano pracownikom przedpłacone karty umożliwiające zakup posiłków w stołówce górniczej.

Aby zminimalizować społeczne skutki wzrostu cen energii elektrycznej i ciepła MR Bogdanka w 2023 roku podjęła decyzję o wypłacie dodatkowego świadczenia dla pracowników. Wszyscy zatrudnieni otrzymują także karty rabatowe do wybranych stacji paliw w kraju. Dodatkowo, wprowadzono bony towarowe dla pracowników, którym nie przysługują ustawowe posiłki profilaktyczne.

GRI 401-2

Atrakcyjnym wynagrodzeniem w Grupie towarzyszy bogaty katalog świadczeń pozapłaćowych. Są one dostępne na równych zasadach dla pracowników pełnoetatowych. Wśród oferowanych benefitów znajdują się:

świadczenia dofinansowane z funduszu świadczeń socjalnych, a w tym:

wypoczynek pracowników i ich rodzin, tj. wczasy i wycieczki

karnety na obiekty sportowe

festyny i imprezy pracownicze

bilety na wydarzenia kulturalne

bilety i karnety na wydarzenia sportowe

dofinansowanie do przedszkoli dla dzieci pracowników

możliwość otrzymania pożyczki na cele mieszkaniowe

zapomogi losowe

abonamenty medyczne dla pracowników i ich rodzin

odprawa emerytalna

urlop rodzicielski/opiekuńczy

ubezpieczenie na wypadek trwałego uszczerbku na zdrowiu

autorskie programy rozwojowe np. „Aktywni w Bogdancie”, „Mój rozwój”

objęcie opieką w trudnych sytuacjach życiowych przez Fundację Solidarni Górnicy

GRI 401-1

Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść

	LW Bogdanka	RG Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka
Łączna liczba nowych pracowników zatrudnionych w Spółce na umowę o pracę w ciągu 2023 r.:	450	325	15	18
w tym kobiet	98	10	1	1
w tym mężczyzn	352	315	14	17
w tym Pracowników poniżej 30. roku życia	138	148	5	8
w tym Pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	252	170	7	10
w tym Pracowników powyżej 50. roku życia	60	7	3	0
Łączna liczba odejść w ciągu 2023 r. pracowników zatrudnionych w Spółce na umowę o pracę:	133	295	13	18
w tym kobiet	22	7	0	6
w tym mężczyzn	111	288	13	12
w tym Pracowników poniżej 30. roku życia	9	96	2	8
w tym Pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	37	194	4	5
w tym Pracowników powyżej 50. roku życia	87	5	7	5
Wskaźnik fluktuacji w 2023 r. dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce na umowę o pracę	2,54	42,38	13	16,50

Wskaźnik fluktuacji w 2023 r. dla pracowników zatrudnionych w Spółce na umowę o pracę w podziale na grupy wiekowe

	LW Bogdanka	RG Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka
Pracownicy poniżej 30. roku życia	2,71	34,16	29	6,70
Pracownicy z przedziału wiekowego 30-50 lat	1,18	49,49	10	9,70
Pracownicy powyżej 50. roku życia	10,78	21,74	13	5,40

Wskaźnik fluktuacji w 2023 r. dla pracowników zatrudnionych w Spółce na umowę o pracę w podziale na płeć

	LW Bogdanka	RG Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka
kobiety	5,84	38,88	0	20,70
mężczyźni	2,28	42,48	13	15,00

Przyczyny odejść pracowników Spółki w 2023 r.

LW Bogdanka	RG Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka
Procentowy udział danego sposobu rozwiązania umowy: art. 52 / 2,25%	Przejęcie dużej części pracowników do innej Spółki w ramach Grupy Kapitałowej.	Około 50% odejść związane jest z osiągnięciem przez pracowników wieku emerytalnego.	Większość pracowników odeszła za porozumieniem stron, ze względu na warunki finansowe, chęć zmiany pracy lub przejścia na emeryturę.
wygaśnięcie – śmierć pracownika / 3,75%			
wygaśnięcie – areszt / 0,75%			
emerytura / 58,64%			
porozumienie stron / 10,52%			
renta / 2,25%			
upływ czasu / 14,28%			
wypowiedzenie przez pracownika / 7,51%			

DOBRA PRAKTYKA

Aby zarządzać ryzykiem odpływu kompetencji pracowniczych w Grupie wprowadziliśmy „Politykę Edukacyjną”, określającą cele i narzędzia współpracy ze szkołami i uczelniami. W ramach Programu Zmiany Pokoleniowej, „Przejdź na zawodowstwo – dzisiaj szkoła jutro sukces” oraz „Przepustki do pracy” nawiązaliśmy skuteczną współpracę ze szkołami branżowymi, a program stypendiów, praktyk i staży realizowanych w partnerstwie z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie zachęca ich najlepszych absolwentów do podjęcia pracy w Bogdance. W 2023 r. w spółkach Grupy organizowaliśmy praktyki zawodowe dla uczniów, konkursy, wizyty studyjne oraz spotkania edukacyjne z pracownikami. Aby zwiększyć skuteczność podejmowanych działań powołaliśmy nową rolę w organizacji – osoby zajmującej się wspieraniem procesu adaptacji, której powierzono również opiekę nad praktykami.

Efekty współpracy ze szkołami i uczelniami w 2023 roku:

W ramach programu *Przepustka do pracy* zatrudniono trzy osoby z Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz 37 osób z Zespołu Szkół Górniczych w Łęcznej oraz Zespołu Szkół w Ostrowie Lubelskim,

26 wypłacanych stypendiów za wyniki w nauce z przedmiotów technicznych dla szkół średnich,

36 studentów AGH przyjętych na płatne praktyki wakacyjne na zasadach pełnego zatrudnienia.

GRI 202-1

Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności

LW Bogdanka

	Kobiety	Mężczyźni
Wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla w Spółce	4 656,00	4 656,00
Stosunek wynagrodzenia pracownika najniższego szczebla w Spółce do płacy minimalnej	1,29	1,29

Łęczyńska Energetyka

	Kobiety	Mężczyźni
Wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla w Spółce	4 997,29	4 481,3
Stosunek wynagrodzenia pracownika najniższego szczebla w Spółce do płacy minimalnej	1,39	1,24

RG Bogdanka

	Kobiety	Mężczyźni
Wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla w Spółce	4 200,00	3 600,00
Stosunek wynagrodzenia pracownika najniższego szczebla w Spółce do płacy minimalnej	1,17	1,00

MR Bogdanka

	Kobiety	Mężczyźni
Wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla w Spółce	4 279,39	4 212,00
Stosunek wynagrodzenia pracownika najniższego szczebla w Spółce do płacy minimalnej	1,19	1,17

GRI 401-3

Urlopy rodzicielskie

	LW Bogdanka			RG Bogdanka		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
a. Liczba Pracowników, którzy między 1.01. a 31.12.2023 r. posiadali uprawnienie do urlopu rodzicielskiego	14	505	519	1	280	281
b. Liczba Pracowników, którzy między 1.01. a 31.12.2023 r. skorzystali z uprawnienia do urlopu rodzicielskiego	11	5	16	1	0	1
c. Liczba Pracowników, którzy od między 1.01. a 31.12.2023 r. powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego	5	3	8	1	0	1
d. Liczba Pracowników, którzy między 1.01. a 31.12.2023 r. powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, a następnie utrzymali zatrudnienie przez co najmniej 12 miesięcy	9	5	14	0	0	0
e. Wskaźnik powrotu do pracy	83%	100%	89%	100%	0%	100%
e. Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	82%	83%	82%	100%	0%	100%

	Łęczyńska Energetyka			MR Bogdanka		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
a. Liczba Pracowników, którzy między 1.01. a 31.12.2023 r. posiadali uprawnienie do urlopu rodzicielskiego	1	2	3	1	0	1
b. Liczba Pracowników, którzy między 1.01. a 31.12.2023 r. skorzystali z uprawnienia do urlopu rodzicielskiego	0	0	0	1	0	1
c. Liczba Pracowników, którzy od między 1.01. a 31.12.2023 r. powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego	0	0	0	0	0	0
d. Liczba Pracowników, którzy między 1.01. a 31.12.2023 r. powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, a następnie utrzymali zatrudnienie przez co najmniej 12 miesięcy	0	0	0	0	0	0
e. Wskaźnik powrotu do pracy	0%	0%	0%	0%	0%	0%
e. Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	0%	0%	0%	0%	0%	0%

3.3 SZKOLENIA I ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW ORAZ DOSTĘPNOŚĆ PRACOWNIKÓW

GRI 3-3

GRI 2-23

GRI 2-24

Przyszłość naszej Grupy chcemy opierać na wykwalifikowanej i zaangażowanej kadrze. Dlatego wspieramy ambicje zawodowe naszej załogi i pomagamy osobom zatrudnionym w rozwoju kompetencji zawodowych. W LW Bogdanka kwestię tę reguluje m.in. Polityka podnoszenia kwalifikacji i rozwoju pracowników, zarządzenia Prezesa Zarządu oraz przyjęte procedury i zewnętrzne regulacje, m.in. Prawo Geologiczne i Górnicze w zakresie kursów specjalistycznych w zespole czy łagodzenie konfliktów.

DOBRA PRAKTYKA

Polityka podnoszenia kwalifikacji i rozwoju pracowników została opracowana na podstawie uwag zebranych od pracowników i wniosków szkoleniowych. Dokument jest dostępny w wewnętrznym systemie BPM.

GRI 404-2

W 2023 r. w LW Bogdanka zainicjowano nowy program Mój Rozwój dla pracowników na stanowiskach robotniczych oraz pracowników umysłowych o podobnym charakterze pracy. Program umożliwia osobom zatrudnionym w Spółce otrzymanie dofinansowania do studiów oraz kursów kwalifikacyjnych i specjalistycznych, a tym samym łatwiejsze osiągnięcie celów zawodowych i szansę na uzyskanie wyższego stanowiska w organizacji. Kolejnym tego typu działaniem jest Akademia Liderów Górnictwa, czyli studia podyplomowe realizowane we współpracy z AGH, z programem w 100% dostosowanym do potrzeb organizacji. Akademia zakłada rozwój wyższej i średniej kadry menadżerskiej zarządzającej zakładem górniczym. Dodatkowo, w 2023 roku LW Bogdanka wspierała swoich pracowników w podejmowaniu studiów I, II stopnia, studiów podyplomowych oraz studiów doktoranckich umożliwiając doktoraty wdrożeniowe.



Rodzaje szkoleń w LW Bogdanka:

1. Szkolenia obowiązkowe i rozwojowe
2. Szkolenia BHP (wstępne i okresowe)
3. Szkolenia specjalistyczne
4. Działania szkoleniowo-integracyjne



DOBRA PRAKTYKA

Wszystkie osoby zatrudnione w LW Bogdanka mogą bezpłatnie korzystać z nowoczesnej platformy do nauki języków angielskiego, hiszpańskiego, niemieckiego i włoskiego.

Szkolenia pracowników w 2023 roku:

3 202

osoby wzięły udział w szkoleniach technicznych, konferencjach i sympozjach

35

osób rozpoczęło studia I i II stopnia oraz studia podyplomowe

1 677

osób wzięło udział w spotkaniach szkoleniowo-integracyjnych

932

osoby uczestniczyły w obowiązkowych kursach wewnętrznych

DOBRA PRAKTYKA

Za przeprowadzanie obowiązkowych szkoleń BHP w całej Grupie odpowiedzialny jest Dział Rozwoju Pracowników i Szkoleń Technicznych. W LW Bogdanka w 2023 roku szkolenia okresowe dotyczące bezpiecznej pracy ukończyło 4835 osób, a wstępne – 519. Dział przeprowadził również szkolenia dla 570 osób ze spółek zależnych oraz 689 pracowników podmiotów zewnętrznych.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 404-3

W Spółce MR Bogdanka wprowadzono kompleksowy proces oceny jakości pracy oraz systematyczne przeglądy rozwoju kariery zawodowej. W roku 2023, każdy pracownik – niezależnie od płci i rodzaju umowy o pracę – był objęty regularnymi ocenami i analizą perspektyw zawodowych.

DOBRA PRAKTYKA

Od 2020 roku w Grupie realizowany jest program „Aktywni w Bogdance”, który ma na celu wspieranie pozazawodowych zainteresowań pracowników oraz budowanie kultury opartej na dialogu i zaangażowaniu całego zespołu. Od 3 lat nasi pracownicy mają możliwość zgłaszania swoich pasji do programu. W roku 2023, wśród wyróżnionych aktywności znalazły się tak różnorodne pasje jak jazda figurowa, hodowla papug, muzyka, strzelectwo, geologia czy wspinaczka górską. W mediach społecznościowych LW Bogdanka regularnie pojawiają się inspirujące filmiki, które z dużym zainteresowaniem są odbierane przez społeczność – prezentują one działania i sukcesy pracowników, ukazując ich pasje i osiągnięcia poza sferą zawodową.

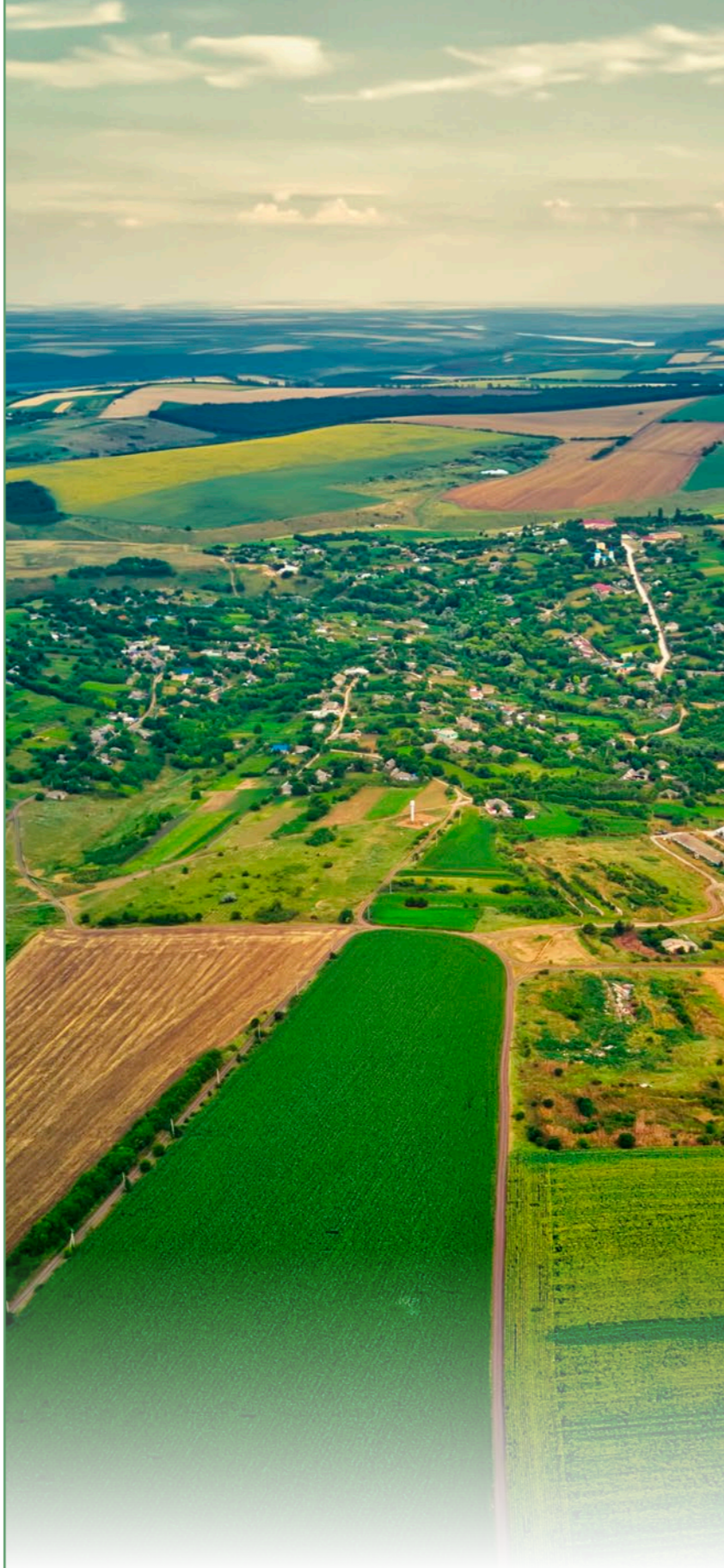
GRI 404-1

Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia (LW Bogdanka)

	2023	2022	2021
Średnia liczba godzin szkoleniowych (1 godzina = 60 min.) w podziale na płeć			
Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na kobiety	9,3	9,8	11,2
Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadająca na mężczyzn	5,8	7,8	12,2
Średnia liczba godzin szkoleniowych (1 godzina = 60 min.) w podziale na kategorie Pracowników w Spółce			
Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	28,1	41,0	33,1
Dyrektorzy	151,8	147,4	38,7
Menedżerowie niższego szczebla	18,4	35,5	30,7
Pracownicy operacyjni	5,3	6,6	5,4
Pracownicy administracyjni	4,6	6,6	4,8



4



LOKALNE SPOŁECZNOŚCI

4.1 REGION

GRI 3-3

Od lat udowadniamy, że działalność i rozwój naszej Spółki to także rozwój regionu, a także różnorodne korzyści dla samorządów oraz samych mieszkańców. Dla przedsiębiorców z Lubelszczyzny jesteśmy atrakcyjnym i pewnym kontrahentem – wielu z nich wszystkie swoje zlecenia realizuje dla kopalni, dzięki czemu mamy bezpośredni i pośredni wpływ na rozwój przedsiębiorczości w regionie. Dodatkowym profitem związanym z funkcjonowaniem kopalni są odprowadzane co roku podatki i inne opłaty, zasilające budżety górniczych gmin.

GRI 2-23

Zaangażowanie społeczne to ważny aspekt funkcjonowania naszej Grupy w regionie i skupia się w sześciu obszarach – sprawy społeczne i działalność charytatywna, nauka i edukacja, zdrowie, w tym aktywność fizyczna, kultura i sztuka, ochrona środowiska, ekologia oraz pamięć i tożsamość narodowa. Formalne ramy naszych działań wyznacza przyjęta w 2019 r. Polityka Zaangażowania Społecznego, która poddawana jest regularnym aktualizacjom. Wspieramy najbliższe otoczenie oraz lokalną społeczność między innymi poprzez współpracę lub/i dofinansowywanie projektów i inicjatyw edukacyjnych, prozdrowotnych, poprawiających dostępność infrastrukturalną czy sam mecenat kultury. Działania na rzecz rozwoju regionu są ważnym elementem strategii Spółki w kontekście strategii sprawiedliwej transformacji województwa lubelskiego. Inicjatywy strategiczne w tym zakresie reguluje Strategia ESG.

GRI 2-24

GRI 413-1

GRI 413-2

Analizujemy wpływ naszej Grupy na społeczność lokalną ze świadomością, że nasze operacje mogą wywołać potencjalne szkody górnicze na obszarach wydobywczych. We wszystkich lokalizacjach,

w których działa LW Bogdanka, wdrożono podejście do angażowania interesariuszy, oceny wpływu i zastosowano programy rozwojowe wykorzystujące:

Ocenę wpływu społecznego (ze szczególnym uwzględnieniem kwestii równości płci), w ramach procesów partycypacyjnych,

Ocenę wpływu środowiskowego i jego stały monitoring,

Publiczne ujawnianie wyników ocen oddziaływania na środowisko i społeczeństwo,

Programy rozwoju społeczności lokalnych, przygotowane w oparciu o potrzeby tych społeczności,

Plany angażowania interesariuszy, przygotowane w oparciu o proces mapowania interesariuszy,

Lokalne komitety i procesy konsultacyjne, uwzględniające grupy wrażliwe,

Komitety zakładowe, komisje ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inne ciała składające się z przedstawicieli pracowników, których celem jest zarządzanie zidentyfikowanymi obszarami wpływu,

Formalne mechanizmy skargowe dla społeczności lokalnych oraz efektywny system zgłaszania szkód górniczych.

GRI 2-26

Udostępnimy lokalnym społecznościom kanały zgłaszania uwag i wszelkich nieprawidłowości. W LW Bogdanka obowiązuje *Procedura zgłaszania naruszeń*, która stanowi wytyczne dla pracowników, kontrahentów oraz pozostałych interesariuszy

w zakresie raportowania wszelkich praktyk niezgodnych z prawem, nieetycznych, a także w przypadku uzasadnionych podejrzeń ich wystąpienia.

Interesariusze mogą dokonywać zgłoszeń na kilka sposobów, w tym:

- Elektronicznie, za pośrednictwem dostępnego na stronie internetowej LW Bogdanka Formularza Zgłaszania Naruszeń,
- Telefonicznie, korzystając z dedykowanego numeru kontaktowego,
- Tradycyjnie, przesyłając informację drogą pocztą.

Nadzór nad *Procedurą zgłaszania naruszeń* sprawuje dział Polityki Compliance, który zapewnia zgodność działań Spółki z obowiązującymi standardami i normami prawnymi.

Dodatkowo, w ramach dialogu społecznego, dwa razy w roku odbywają się konsultacje społeczne w ramach Zespołu Porozumiewawczego, składającego się z przedstawicieli Spółki, lokalnych samorządów oraz Okręgowego Urzędu Górniczego w Lublinie. Celem tych spotkań jest omówienie i rozpatrywanie ewentualnych szkód wynikających z eksploatacji górniczej.

Organizowane są także doraźne spotkania konsultacyjne z interesariuszami, wynikające z potrzeb inwestycyjnych i projektowych czy odpowiadające na potrzebę wysłuchania uwag/pomysłów ważnych dla Bogdanki osób i grup.

GRI 203-1



1,5 mln zł

łączna kwota darowizn pieniężnych i rzeczowych przekazanych przez LW Bogdanka w 2023 roku⁶

⁶ Z wyłączeniem darowizn przekazanych na rzecz Fundacji ENEA i Fundacji „Solidarni Górnicy”

Wybrane przykłady zaangażowania społecznego Grupy LW Bogdanka w 2023 roku



LW Bogdanka wspólnie ze Stowarzyszeniem Wspierania Aktywności Bona Fides, Lubelskim Klubem Biznesu oraz Gminną Biblioteką Publiczną w Puchaczowie przygotowała dwa projekty aktywizujące kobiety i podnoszące ich szanse na powodzenie na rynku pracy. 60 uczestniczek zaproszono na łącznie 400 godzin warsztatów, indywidualne poradnictwo psychologiczne i tutoring. Dodatkowo na spotkaniach podnoszono świadomość ekologiczną oraz znajomość lokalnych zasobów i dobrych praktyk wykorzystania ich do zawodowego sukcesu.



Od 2022 roku realizujemy projekt Awers/Rewers SZTUKI, którego celem jest aktywizacja i integracja społeczności gminy Puchaczów wokół kultury i lokalnego dziedzictwa. Dodatkowo wspieramy upowszechnianie sztuki w zrewitalizowanym Centrum Pracy Twórczej w Dworze Lacherta w Ciechankach. W edycji 2023 projektu uczestniczyło blisko 300 osób. Zrealizowano warsztaty fotograficzne, filmowe, radiowe, pszczelarskie oraz kulinarne. Celem integracji organizowano także potańcówki ludowe dla mieszkańców.



LW Bogdanka wsparła pilotażowy program Lubelscy Przedsiębiorcy Jutra dla młodzieży w wieku 14-19 lat. 50 uczniów z powiatów łączyńskiego, krasnostawskiego oraz janowskiego wzięło udział w 19 warsztatach, spotkaniach i prelekcjach. Zdobytą wiedzę mogli wykorzystać w konkursach na najlepszy pomysł biznesowy oraz na najlepszy biznesplan.



Od wielu lat konsekwentnie rozwijamy infrastrukturę społeczną, szczególnie w bliskim sąsiedztwie naszej Spółki. Dla przykładu, w 2023 roku dzięki wsparciu LW Bogdanka odnowiono ciągi komunikacyjne i tereny zielone przy Szpitalu Wojskowym w Lublinie i podniesiono standardy usług świadczonych w Szpitalu Powiatowym w Rykach.



Nasz autorski program stypendiów dla twórców i animatorów kultury od pierwszej edycji realizowany jest we współpracy z Akademickim Centrum Kultury i Mediów UMCS Chatka Żaka w Lublinie. W 2023 roku stypendia otrzymało 19 osób, a dzięki dofinansowaniu możliwe było zrealizowanie m.in. dwóch filmów, koncertów, warsztatów czy pokazu mody.



Pod koniec 2023 roku, zbiegając się z zakończeniem obchodów 40-lecia wydobywania węgla w Bogdancie, ukończono projekt dwóch murali nawiązujących do historii, tradycji oraz teraźniejszości działania Kopalni oraz najbliższego otoczenia. Pierwszy o powierzchni 224 m² powstał na ścianie Bursy Szkolnej w Łęcznej. Drugi mural o powierzchni 400 m², zlokalizowany został w Lublinie. Obydwa dzieła zaprojektowane zostały przez uznaną artystkę Ewę Podlodowską oraz w pełni sfinansowane przez LW „Bogdanka” S.A. Murale, wzbogacone o charakterystyczne elementy i odniesienia, stanowią symboliczny akcent działań społecznych Grupy oraz podkreślają znaczenie kopalni dla regionu. Dodatkowo, murale zostały wykonane z zastosowaniem specjalnych farb antyśmugowych.



W sercu Bogdanki, w obrębie siedziby Spółki, znajduje się „Strefa C” – dedykowana i bezpłatna przestrzeń edukacyjna, w której odbywają się interaktywne zajęcia i warsztaty z zakresu górnictwa. To wyjątkowe miejsce, gdzie wiedza przekazywana jest przez pracowników Spółki zaangażowanych w wolontariat pracowniczy oraz przez emerytowanych górników, którzy z pasją dzielą się swoim doświadczeniem. Warsztaty są przede wszystkim adresowane do najmłodszych – dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym – ale z bogatą oferty edukacyjnej korzystają także starsi uczestnicy. Odwiedzający „Strefę C” mają okazję zgłębić tajniki profesji górniczej, odkryć ponad czterdziestoletnią historię eksploatacji węgla kamiennego w Lubelskim Zagłębiu Węglowym oraz zapoznać się z innowacyjnymi technologiami i rozwiązaniami technicznymi, które są wizytówką kopalni w Bogdancie. Dla gości przygotowano trzy interaktywne sale, w których mogą oni na własne oczy zobaczyć, jak wygląda praca w kopalni.



Szczególnym narzędziem realizacji polityki zaangażowania społecznego jest Fundacja Solidarni Górnicy. Fundacja zapewnia wsparcie dla pracowników, członków ich rodzin, emerytów i rencistów oraz osób z najbliższego środowiska. Ponad 80% przyznanej pomocy w 2023 roku związana była z poprawą stanu zdrowia byłych i obecnych pracowników i ich rodzin – przede wszystkim z dofinansowaniem do leczenia

i rehabilitacji oraz zakupu sprzętu medycznego. W niektórych przypadkach pomoc Fundacji to również wsparcie pozafinansowe, np. organizacyjne. Pomoc socjalna zapewniana przez Fundację najczęściej dotyczyła dzieci z rodzin po zmarłym pracowniku kopalni oraz emerytów górniczych chorych na choroby przewlekłe. W tych przypadkach, poza bezpośrednim wsparciem finansowym Fundacji, organizowane są również ogólnozakładowe zbiórki celowe ze wsparciem wolontariuszy. W 2023 roku pomoc indywidualną od Fundacji otrzymało około 60 osób.

Od początku roku 2023, program „Bogdanka Społecznie Zaangażowana” został powierzony do koordynacji Fundacji Solidarni Górnicy. W ramach programu, pracownicy mogą otrzymać raz do roku dofinansowanie do 3,5 tys. zł na realizację ważnych dla ich lokalnych społeczności inicjatyw.



4,35 mln zł

Kwota jaką w 2023 roku LW Bogdanka przekazała na działalność Fundacji.

Fundacja ma możliwość współpracy z innymi organizacjami pozarządowymi w ramach wspólnoty celów statutowych lub przekazywania darowizn na tę rzecz. W 2023 roku tego typu współpraca nawiązana była z 10 instytucjami pomocowymi i organizacjami charytatywnymi m.in.:

PCPR Łęczna (wsparcie działań Punktu Konsultacyjno-Informacyjnego dla Osób Uzależnionych),

Regionalne Centrum Trzeźwości Maksymilian Łęczna,

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej w Lublinie,

NSZZ Policjantów KM Policji w Lublinie (doposażenie Lubelskiego Centrum Sportu i Rekreacji przy KM Policji),

SP ZOZ Łęczna,

Klub Honorowych Dawców Krwi im. Z. Goli przy LW Bogdanka,

MGKS Łęczna (Barbórkowy Turniej Bokserski dla dzieci i młodzieży),

Stowarzyszenie na Rzecz Dzieci z Chorobami Krwi w Lublinie (wyposażenie sali chorych),

Placówka Opiekuńczo-Wychowawcza „Dom nr 1” oraz „Dom nr 2” w Kijanach.

DOBRA PRAKTYKA

Około czterech tysięcy obecnych i byłych pracowników naszej Grupy bawiło się i integrowało podczas Biesiady Górniczej wieńczącej obchody jubileuszu 40-lecia wydobywania. Spotkanie zorganizowane zostało przez Fundację Solidarni Górnicy. Biesiada była wydarzeniem podkreślającym górnicze tradycje i utrzymana w tonie towarzyskiego spotkania, rozmów przy stole i dobrej zabawy. Uczestnicy spędzili wieczór jako „górnicza rodzina” co dało poczucie przynależności i tożsamości z firmą.

GRI 204-1

Grupa LW Bogdanka współpracuje z lokalnymi dostawcami, wspiera biznes w najbliższym otoczeniu oraz nawiązuje partnerstwa z podmiotami, które wyróżniają się znajomością lokalnego rynku.

Udział zakupów Grupy LW Bogdanka w zakresie usług lokalnych dostawców wynosi 28%.

4.2 AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA – INNOWACJE

GRI 3-3

Innowacje rozwijane i wdrażane w Grupie LW Bogdanka postrzegane są jako istotny element zwiększenia bezpieczeństwa pracowników, optymalizacji kosztów wydobycia oraz ciągłej poprawy konkurencyjności poprzez usprawnianie ciągu produkcyjnego. Spółka angażuje się we współpracy z uczelniami, ośrodkami naukowymi oraz partnerami przemysłowymi w celu implementacji nowoczesnej technologii, monitorowania procesów produkcyjnych lub kreowania rozwiązań „szytych na miarę” kopalni.



Innowacyjny System Monitoringu Górotworu

Wdrożenie demonstracyjnej wersji zaawansowanego systemu monitoringu górotworu wykorzystującego technologię fotoniczną pozwoliło na ciągłe monitorowanie odkształceń i naprężeń w kotwach górniczych. Projekt ten, potwierdzając skuteczność techniki pomiarowej, jest obecnie rozwijany w celu zastosowania w większej liczbie lokalizacji, zwiększając tym samym poziom bezpieczeństwa i efektywności kosztowej.

Rozwój Modelu Geomechanicznego Kopalni

Konsekwentne doskonalenie modelu geomechanicznego kopalni zaowocowało uzyskaniem prestiżowej nagrody podczas XLV edycji Zimowej Szkoły Mechaniki Górotworu i Geoinżynierii.



Usprawnienia w dziedzinie klimatyzacji podziemnej

Inicjatywa pracowników LW „Bogdanka” doprowadziła do przeprowadzenia testów ich autorskiego projektu regulacji ujemnej wydanku ilościowego powietrza w rejonach wentylacyjnych oddalonych od szybów. Skuteczność tego rozwiązania została potwierdzona przez testy, przyczyniając się do poprawy warunków pracy pod ziemią.

Optymalizacja procesu produkcyjnego

W 2023 roku Grupa realizowała działania skupione na automatyzacji linii produkcyjnych mieszanki do wykładki mechanicznej oraz zmierzające do zrównoleglenia i usprawnienia prac przodkowych. W ramach optymalizacji wdrożono rozwiązania z zakresu inteligentnego sterowania oraz wczesnej identyfikacji zdarzeń niepożądanych.

Projekty odzysku energii z procesów okołoprodukcyjnych

Spółka planując inwestycje związane z modernizacją maszyn i urządzeń, analizuje wpływ na efektywność energetyczną.

GRI 2-23

GRI 2-24

Identyfikując wartość intelektualną i potencjał naszych pracowników, Grupa LW Bogdanka współpracuje z rzecznikiem patentowym, aby chronić, promować i regulować innowacyjność naszych pracowników. W tym celu zostały opracowane *Regulamin Postępowania z Projektami Wynalazczymi* oraz *Regulamin Zarządzania Projektami*, zatwierdzone przez Zarząd Spółki. Polityki oraz regulaminy dotyczące innowacji opublikowane są w wewnętrznych systemach informatycznych. Kadra menadżerska Spółki poprzez aktywne uczestnictwo w sympozjach branżowych, szkoleniach i kursach

specjalistycznych, utrzymuje stały dostęp do wiedzy i innowacji. Niejednokrotnie też sama dzieli się dobrymi praktykami i najnowocześniejszymi rozwiązaniami technicznymi, np. prowadząc wykłady na Szkole Eksploatacji Podziemnej.

Strategia Bogdanki w kontekście innowacyjności zakłada również prowadzenie badań w obszarze mogącym przyczynić się do dywersyfikacji źródeł dochodu, wykraczającym poza kluczowe obszary działalności biznesowej. W 2023 roku Grupa kontynuowała realizację ambitnych projektów badawczo-rozwojowych, które przyczyniły się do poprawy efektywności oraz jakości pracy.



4.3 AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNA – DZIAŁANIA POMOCOWE GRUPY NA RZECZ UKRAINY

LW Bogdanka, będąca jednym z kluczowych przedsiębiorstw we wschodniej części Polski, podjęła aktywne działania na rzecz wsparcia osób dotkniętych konfliktem oraz uchodźców szukających schronienia przed działaniami wojennymi. Pomoc, realizowana z inicjatywy Spółki, jej pracowników oraz Fundacji „Solidarni Górnicy”, była odpowiedzią na najpilniejsze potrzeby i obejmowała szeroki zakres wsparcia:

Dostarczanie pomocy humanitarnej,

Organizowanie tymczasowego ośrodka dla uchodźców,

Zapewnianie transportu dla osób przekraczających granicę,

Dystrybucję żywności,

Transport żywności, leków i sprzętu medycznego,

Wsparcie finansowe dla organizacji i instytucji pomocowych.

Zaangażowanie w pomoc uchodźcom stało się ważną częścią działalności Bogdanki, a geograficzna bliskość terenów objętych konfliktem dodatkowo wzmacniała determinację Grupy i naszych pracowników do świadczenia bezpośredniej pomocy.

W 2023 roku, choć sytuacja była bardziej stabilna, wsparcie dla uchodźców z Ukrainy nadal pozostawało priorytetem. LW Bogdanka skupiła się na finansowym wsparciu organizacji pozarządowych realizujących działania w Ukrainie. W ramach tego typu współpracy zakupiono i przekazano na Ukrainę agregaty prądotwórcze i piecyki grzewcze, które pozwoliły złagodzić trudności w zimowym okresie i braku w dostawach energii.

W obliczu konfliktu zbrojnego na Ukrainie, LW Bogdanka, zlokalizowana kilkadziesiąt kilometrów od granicy, zintegrowała kwestie geopolityczne z wewnętrznym systemem zarządzania ryzykiem w ramach Grupy. Zidentyfikowane ryzyka i szanse przekształcone zostały m.in. w inicjatywy strategiczne dotyczące zwiększenia sprzedaży węgla na rynki wschodnie oraz zaangażowania w proces odbudowy Ukrainy po zakończeniu konfliktu.

W procesie identyfikacji ryzyk określono bezpośrednie wpływy na działalność Spółki, w tym wzrost kosztów operacyjnych w wyniku kryzysu energetycznego oraz niepewność co do terminowości. LW Bogdanka poddaje ciągłej ocenie wymagania związane z konfliktem na Ukrainie i identyfikuje potencjalne strategie adaptacyjne.

W kontekście wsparcia dla sektora energetycznego Ukrainy, LWB przeprowadziła szczegółową analizę dostępnych opcji, biorąc pod uwagę ich wykonalność, potencjalne korzyści dla Spółki oraz możliwości stworzenia synergii. W obliczu przedłużającego się konfliktu i niepewności ekonomicznej na Ukrainie, Zarząd podjął decyzję o czasowym wstrzymaniu inicjatyw w tym obszarze.



5



GRI 3-3

GRI 2-23

Każdą osobę zatrudnioną w organizacji obowiązuje Kodeks Etyki – sformalizowany zbiór reguł i zasad etycznych, którymi kierujemy się w działalności biznesowej i operacyjnej. Kodeks definiuje nasze podstawowe standardy zachowania, pełni funkcje edukacyjne i ułatwia etyczne radzenie sobie z trudnymi, niejasnymi i problematycznymi sytuacjami w pracy. W dokumencie zwracamy uwagę na wartości, które stoją za naszą organizacją – są to m.in. solidarność, dobra organizacja pracy, bezpieczeństwo, odpowiedzialność, szacunek, apolityczność, bezkonfliktowość, poufność, przestrzeganie prawa, tolerancja i uczciwość. Oczekujemy od wszystkich pracowników ich przestrzegania – zarówno w relacjach z kolegami i koleżankami z pracy, jak i interesariuszami zewnętrznymi.

Nasze wartości:



Uczciwość

kierujemy się uczciwością. Nie angażujemy się w działania nieetyczne lub nieuczciwe, co w szczególności dotyczy działań korupcyjnych oraz zagrażających rynkowi (np. nieuczciwa konkurencja).



Profesjonalizm

jesteśmy profesjonalni, solidni oraz rzetelni. Naszym wspólnym celem jest najwyższa jakość oferowanych produktów i usług oraz dobre relacje z kooperantami.

GRI 2-27

Działamy zawsze zgodnie z prawem i przyjętymi regulacjami. W 2023 r. nie nałożono na LW Bogdanka oraz Spółki tworzące Grupę żadnych kar finansowych za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących produktów i usług. Dodatkowo, zaktualizowaliśmy też nasz Kodeks Etyki tak, aby wzmocnić zapisy dotyczące obowiązku przestrzegania zewnętrznych i wewnętrznych regulacji. W LW Bogdanka obowiązuje też Polityka Compliance, którą współtworzy System Zarządzania Zgodnością wzmocniający przestrzeganie przepisów prawa oraz norm etycznych.



Zarządzanie zgodnością w LW Bogdanka odbywa się w trzech obszarach:

1. Zgodności działania z przepisami prawa międzynarodowego, prawa Unii Europejskiej oraz prawa krajowego,
2. Zgodności działania z aktami przyjmowanymi przez Walne Zgromadzenie, Radę Nadzorczą, Zarząd oraz wydawanymi przez Członków Zarządu Spółki,
3. Zgodności działania z przyjętym i obowiązującym w Spółce Kodeksem Etycznym.

5.1 RELACJE Z DOSTAWCAMI

GRI 3-3

GRI 2-23

GRI 2-24

W kontekście rosnącej świadomości zarządzania łańcuchem wartości, Strategia ESG oraz Strategia Rozwoju LW Bogdanka podkreślają znaczenie odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Strategiczne inicjatywy w zakresie zarządzania łańcuchem wartości są nadzorowane i monitorowane przez Dyrektora ds. Zakupów. W ramach zobowiązań GK LW Bogdanka planuje podjąć szereg działań mających na celu integrację wartości zrównoważonego rozwoju w systemie zarządzania łańcuchem wartości. Do kluczowych inicjatyw należą:

Wdrożenie kryteriów ESG w procesach zakupowych oraz sprzedażowych, oraz działania mające na celu zrównoważone korzystanie z surowców i energii w procesach Spółki

Proaktywność w podejmowaniu inicjatyw ESG, wdrażanie dobrych praktyk we współpracy z partnerami biznesowymi i dostawcami

Transparentność w komunikacji z interesariuszami

Kodeks Postępowania dla Dostawców Grupy LW Bogdanka stanowi kluczowy dokument określający oczekiwane standardy. Kodeks jest obowiązkowy dla wszystkich podmiotów nawiązujących ze Spółką relacje biznesowe i obejmuje szeroki zakres kwestii, w tym wartości dotyczące ochrony środowiska i przestrzegania praw człowieka. W umowach, Grupa LW Bogdanka wprowadziła dodatkową klauzulę, która daje LW Bogdanka możliwość żądania od kontrahentów przedstawienia dokumentacji potwierdzającej przestrzegania norm z zakresu ESG.

GRI 2-26

Dostawcy oraz partnerzy biznesowi każdego postępowania mają dostęp do platformy Eb2b, która służy jako kanał do zadawania pytań i bezpośredniego kontaktu z naszym działem Zakupowym za pośrednictwem skrzynki mailowej. W Spółce obowiązuje również procedura zgłaszania naruszeń, która umożliwia kontrahentom oraz dostawcom zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości, w tym uzasadnionych podejrzeń praktyk nieuczciwych lub nieetycznych. Procedura jest nadzorowana przez dział Polityki Compliance i obejmuje różne kanały zgłoszeń: drogą elektroniczną, skrzynki kontaktowe na polach wydobywczych oraz tradycyjną pocztę. Dodatkowo, na stronie internetowej Spółki dostępny jest elektroniczny Formularz Zgłaszania Naruszeń, który stanowi łatwo dostępne narzędzie do raportowania potencjalnych naruszeń Kodeksu Etyki.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 308

GRI 414

Warunkiem udziału w postępowaniach przetargowych jest zapoznanie się i akceptacja zapisów Kodeksu dla Dostawców GK LW Bogdanka, a tym samym zadeklarowanie zgodności ze wskazanymi kwestiami społecznymi oraz środowiskowymi. W 2023 roku każdy z 390 kontrahentów złożył przedmiotowe oświadczenie.

Zgłaszanie naruszeń w LW Bogdanka

Każdy pracownik przestrzega **Procedury Zgłaszania Naruszeń LW Bogdanka** w zakresie:

Standardów etycznych

Przepisów prawa

Wewnętrznych aktów normatywnych

I ETAP Zgłaszanie naruszeń



Mailowo

naruszenia@lw.com.pl
lub formularz na stronie:
www.lw.com.pl
w zakładce Compliance



Telefonicznie

+48 81 462 52 13
+48 81 462 54 06
+48 81 462 54 07



Skrzynki kontaktowe

zlokalizowane na każdym z 3 pól wydobywczych lub pocztą tradycyjną

II ETAP Weryfikacja zgłoszenia + postępowanie wyjaśniające

Postępowanie prowadzone jest w sposób poufny

Każde zgłoszenie podlega odnotowaniu

Zgłoszenia można dokonać ANONIMOWO lub PODANIEM TOŻSAMOŚCI

Osoba zgłaszająca naruszenie podlega szczególnej ochronie, jeżeli zgłoszenie dokonane jest w dobrej wierze (tzn. w przekonaniu, że przekazane informacje są prawdziwe)

III ETAP Zakończenie postępowania + działania naprawcze

5.2 PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

GRI 3-3

GRI 2-23

GRI 2-24

W sposób systemowy przeciwdziałamy zagrożeniom korupcyjnym. W naszym Kodeksie Etyki szeroko definiujemy korupcję i surowo zakazujemy m.in.:

obiecywania, proponowania lub wręczania przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści pracownikowi w zamian za działanie lub zaniechanie działania w obowiązkach służbowych

żądania lub przyjmowania przez pracownika jakichkolwiek nienależnych korzyści

przekroczenia uprawnień lub niedopełnienia obowiązków w celu osiągnięcia jakichkolwiek nienależnych korzyści dla pracownika

Nasze antykorupcyjne stanowisko wzmocniliśmy w 2023 roku przyjmując w LW Bogdanka Politykę Antykorupcyjną, która wskazuje standardy prawne i etyczne pozwalające prowadzić działalność gospodarczą w sposób odpowiedzialny i transparentny. Odpowiedzialnymi za monitorowanie i zarządzanie kwestią przeciwdziałania korupcji jest Dział Polityki Compliance oraz z Pełnomocnik Zarządu ds. Compliance. Oddzielne polityki antykorupcyjne zostały przyjęte przez Spółki zależne: RG Bogdanka oraz MR Bogdanka.

GRI 205-1

GRI 205-3

W 2023 roku w Grupie nie zidentyfikowano istotnych ryzyk związanych z możliwością wystąpienia korupcji, nie odnotowano też ani jednego przypadku korupcji. Niezależnie od skali zjawiska, dbamy, aby procedury antykorupcyjne znane były wszystkim pracownikom. Zorganizowaliśmy m.in. szkolenia dla kadry menedżerskiej z zakresu przeciwdziałania korupcji, które prowadzone było przez funkcjonariusza Centralnego Biura Antykorupcyjnego. Dodatkowo, nasze przepisy antykorupcyjne są częścią szkolenia dla wszystkich osób rozpoczynających pracę w organizacji.

GRI 205-2

Szkolenia antykorupcyjne w LW Bogdanka w 2023 roku

2023

Całkowita liczba i odsetek członków organów zarządzających (Zarządu i Rady Nadzorczej) Spółki, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych

Łączna liczba osób, które w 2023 r. chociaż przez jeden dzień zasiadały w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej Spółki	16
Łączna liczba osób, które w 2023 r. chociaż przez jeden dzień zasiadały w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej Spółki i które poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	16
Odsetek członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	100%

2023

Całkowita liczba i odsetek członków organów zarządzających (Zarządu i Rady Nadzorczej) Spółki, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji

Łączna liczba osób, które w 2023 r. chociaż przez jeden dzień zasiadały w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej Spółki	16
Łączna liczba osób, które w 2023 r. chociaż przez jeden dzień zasiadały w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej Spółki i które przeszły szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	6
Odsetek członków organów zarządzających, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	38%

2023

Całkowita liczba i odsetek Pracowników Spółki, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych

Całkowita liczba Pracowników Spółki (bez członków organów zarządzających), według stanu na 31.12.2023 r.	5 245
Liczba Pracowników Spółki, którzy byli w niej zatrudnieni na dzień 31.12.2023 i których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	5 245
Odsetek Pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych Spółki	100%

2023

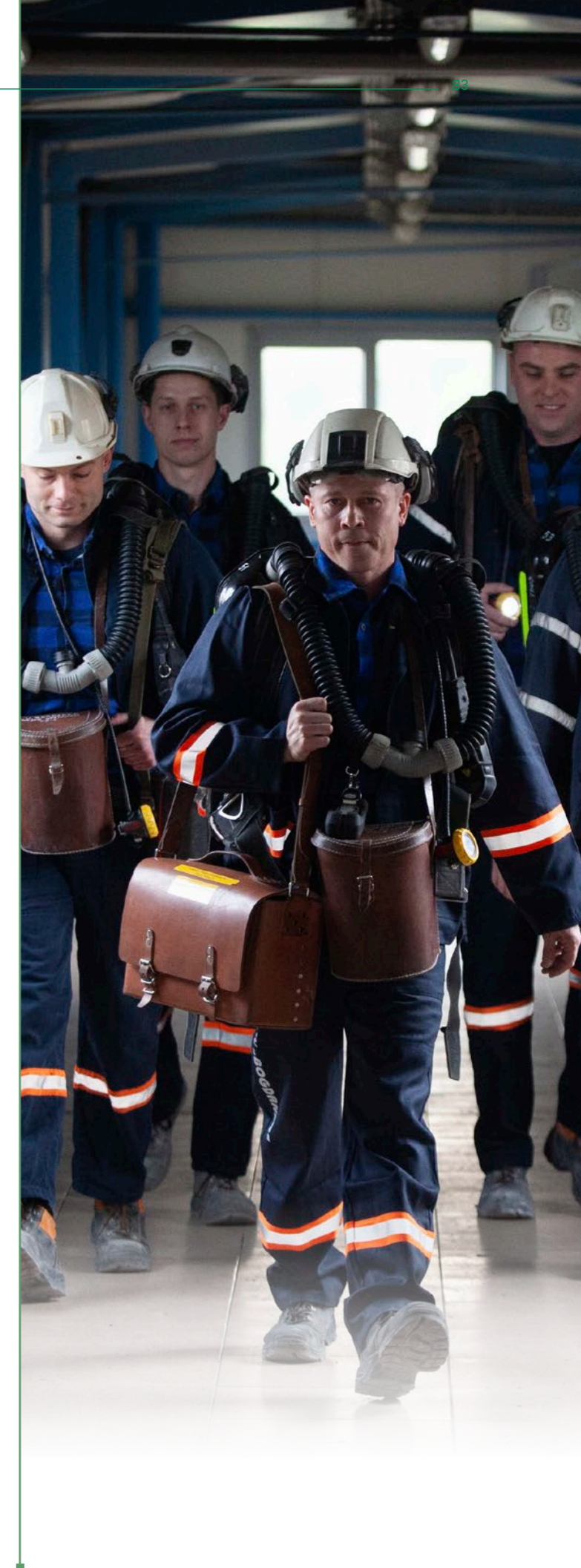
Całkowita liczba i odsetek Pracowników, którzy przeszli szkolenie z zakresu przeciwdziałania korupcji

Całkowita liczba Pracowników Spółki (bez członków organów zarządzających), według stanu na 31.12.2023 r.	5 245
Liczba Pracowników Spółki, którzy byli w niej zatrudnieni na dzień 31.12.2023 i którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	5 245
Odsetek Pracowników, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	100%

2023

Łączna liczba i odsetek partnerów biznesowych Spółki, których poinformowano o jej polityce i procedurach antykorupcyjnych

Liczba partnerów biznesowych Spółki, według stanu na 31.12.2023 r.	1 136
Liczba podmiotów, które były partnerami biznesowymi Spółki na dzień 31.12.2023 r. i które poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych Spółki	384
Odsetek partnerów biznesowych Spółki, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	34%



5.3 OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

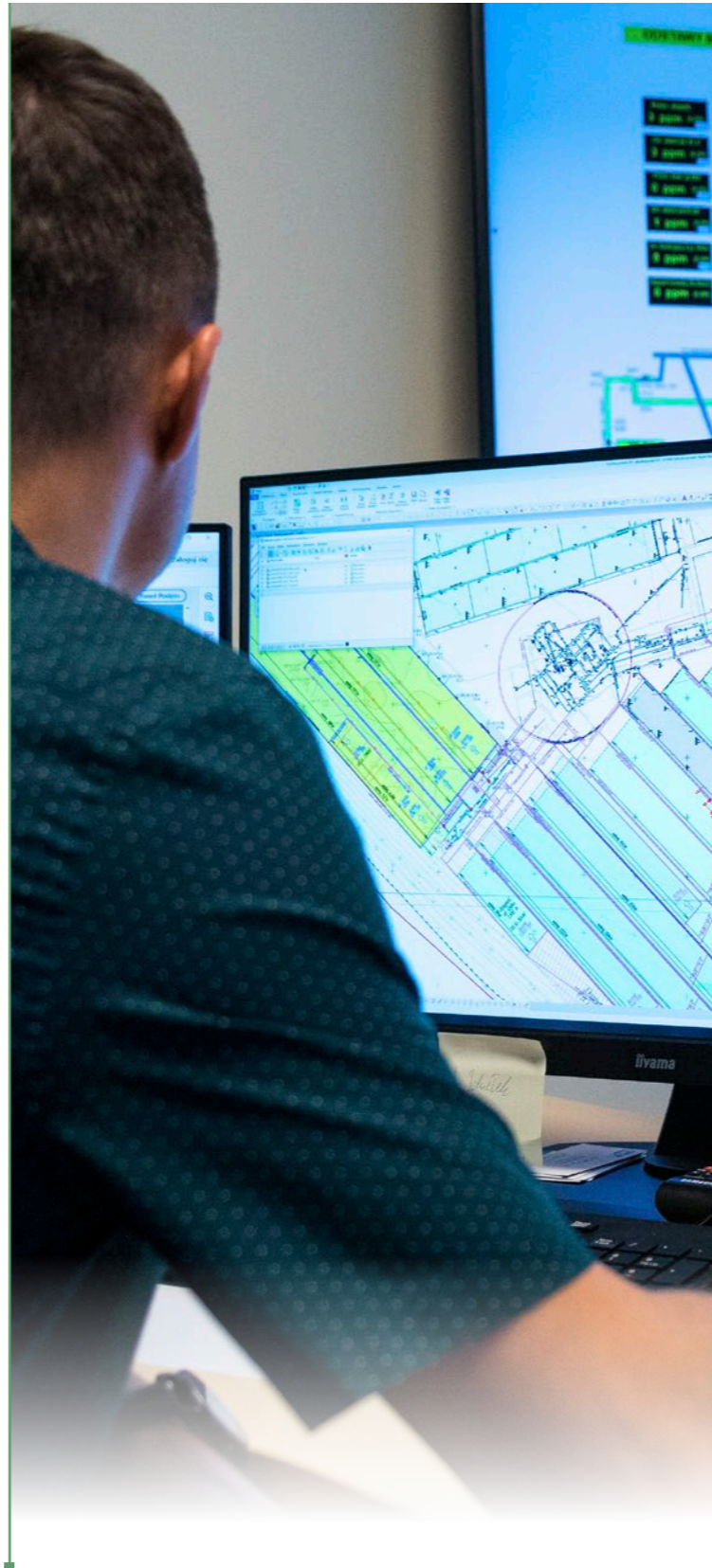
GRI 418-1

W żadnej ze spółek tworzących naszą Grupę nie zidentyfikowaliśmy w 2023 roku istotnych ryzyk w zakresie ochrony danych osobowych. Jako Grupa działamy w zgodzie ze wszystkimi przepisami w tym zakresie. W LW Bogdanka w 2023 roku zaktualizowaliśmy Polityki Bezpieczeństwa Informacji oraz Polityki Ochrony Danych Osobowych – zmiany miały na celu podniesienie bezpieczeństwa dostępu do zasobów sieciowych poprzez zmianę zasad tworzenia haseł dostępu. Zaktualizowaliśmy też wzór umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych i ankiety dla podmiotu przetwarzającego.

W LW Bogdanka szkolenia związane z RODO są częścią pakietu szkoleń w systemie e-learningu, dodatkowo realizowane są szkolenia dedykowane z uwzględnieniem tematyki systemów ochrony danych oraz cyberzagrożeń. Spółka regularnie wydaje również e-mailowy Newsletter RODO przekazywany pracownikom wszystkich podmiotów tworzących Grupę. W przypadku zidentyfikowania zagrożeń w zakresie przetwarzania danych, do pracowników wysyłany jest ostrzegający mailing.

Łęczyńska Energetyka oraz RG Bogdanka prowadzą bieżącą kontrolę procesów przetwarzania danych osobowych. Pomieszczenia w których przechowywane są dane klientów są zabezpieczone przed dostępem osób nieuprawnionych. Spółki stosują też kontrolę dostępu do systemów informatycznych, politykę haseł oraz szyfrowania dokumentów zawierających dane osobowe klientów przesyłanych drogą elektroniczną. Pracownicy są poinformowani o potencjalnych zagrożeniach w zakresie naruszenia ochrony danych osobowych. Monitorowane są też informacje na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

W MR Bogdanka dostęp do danych osobowych posiadają tylko upoważnione osoby z przyznanym indywidualnym dostępem. Pracownicy firmy przechodzą bieżące szkolenia w zakresie ochrony danych osobowych.



INDEKS GRI

Oświadczenie o zastosowaniu LW Bogdanka i Spółki zależne złożyły raport zgodnie ze Standardami GRI dla okresu 1.01.2023 – 31.12.2024

Zastosowanie GRI I GRI 1: Podstawy 2021

Obowiązujące sektorowe standardy GRI Nie dotyczy

Standard GRI	Ujawnienie	Strona
2-1	Dane organizacyjne	5, 8
2-2	Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	7
2-3	Okres raportowania częstotliwość i dane kontaktowe 1/01/2023-31/12/2023 Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. Bogdanka, 21-013 Puchaczów	8
2-4	Korekty informacji	8
2-5	Weryfikacja zewnętrzna	8
2-6	Działalność, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	5
2-7	Właśni pracownicy	8
2-8	Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	8, 9
2-9	Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	10
2-10	Nominacje i wybór członków najwyższych organów zarządczych	10
2-11	Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	10
2-12	Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	13
2-13	Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	13
2-14	Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	13
2-15	Konflikt interesów	15
2-16	Komunikowanie problemów krytycznych	14
2-17	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	13
2-18	Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	13
2-19	Polityka wynagrodzenia	15
2-20	Proces ustalania wynagrodzenia	15
2-21	Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	15
2-22	Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	2, 18
2-25	Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	22
2-27	Zgodność z prawem i regulacjami	17, 22

GRI 2:
Ogólne
ujawnienia

Standard GRI	Ujawnienie	Strona
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	14
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	18-22
GRI 3: Istotne tematy	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	22
	3-2 Lista istotnych tematów	24
GRI 201: Wyniki ekonomiczne	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona (z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych)	5
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów	206-1 Kroki prawne podjęte z powodu naruszeń zasad wolnej konkurencji oraz praktyk monopolistycznych	8
	416-2 Przypadki niezgodności z prawem i regulacjami w kwestiach wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	8
GRI 417: Marketing i oznakowanie	417-1 Wymagania dotyczące informowania o produktach i usługach oraz ich znakowania	8
	417-2 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach	8
	417-3 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach	8
Środowisko i klimat		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	27, 29, 30
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	28
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	28, 29
GRI 201: Wyniki ekonomiczne	201-2 Skutki finansowe, inne ryzyka i szanse wynikające ze zmian klimatycznych	29, 30
GRI 302: Energia	302-1 Zużycie energii w organizacji	30
	302-2 Zużycie energii poza organizacją	30
	302-4 Redukcja zużycia energii	30
GRI 305: Emisje	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	31
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	31
	305-3 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	31
	305-5 Ograniczenie emisji gazów cieplarnianych	31

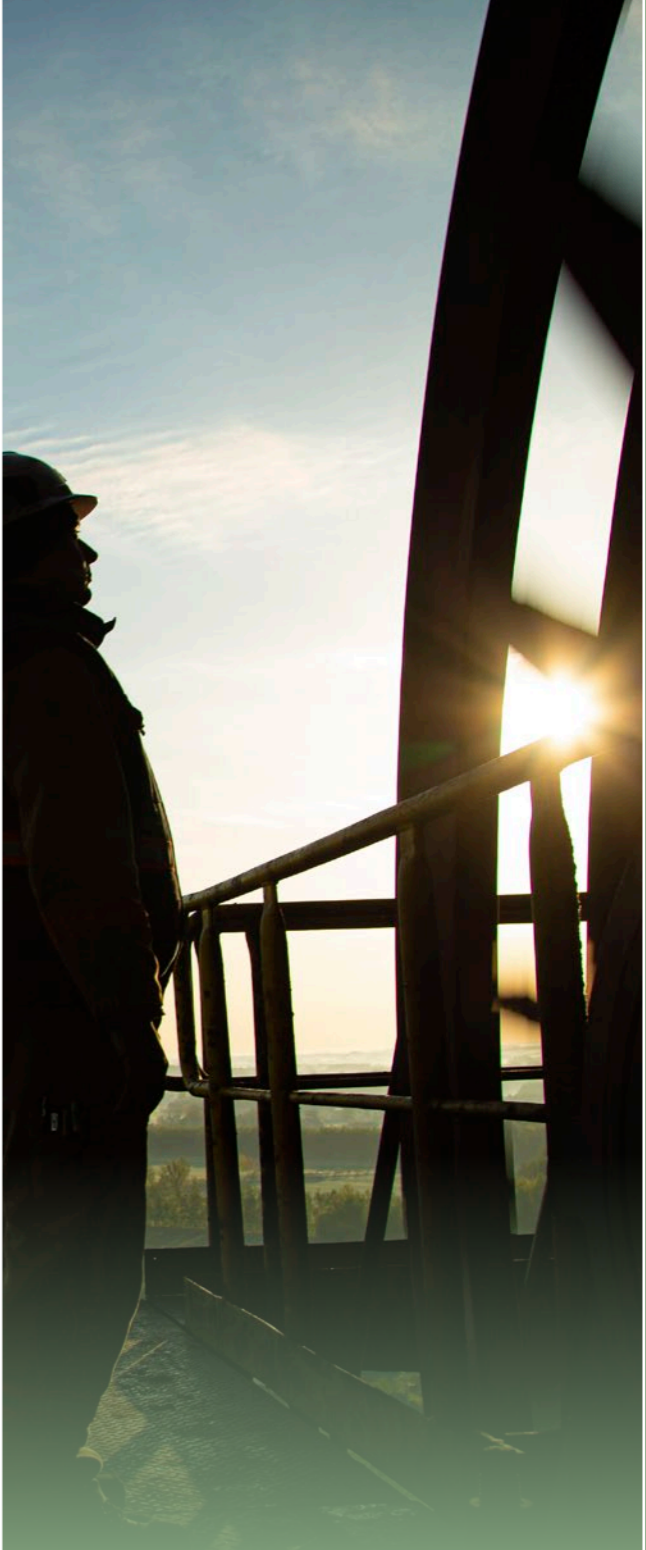
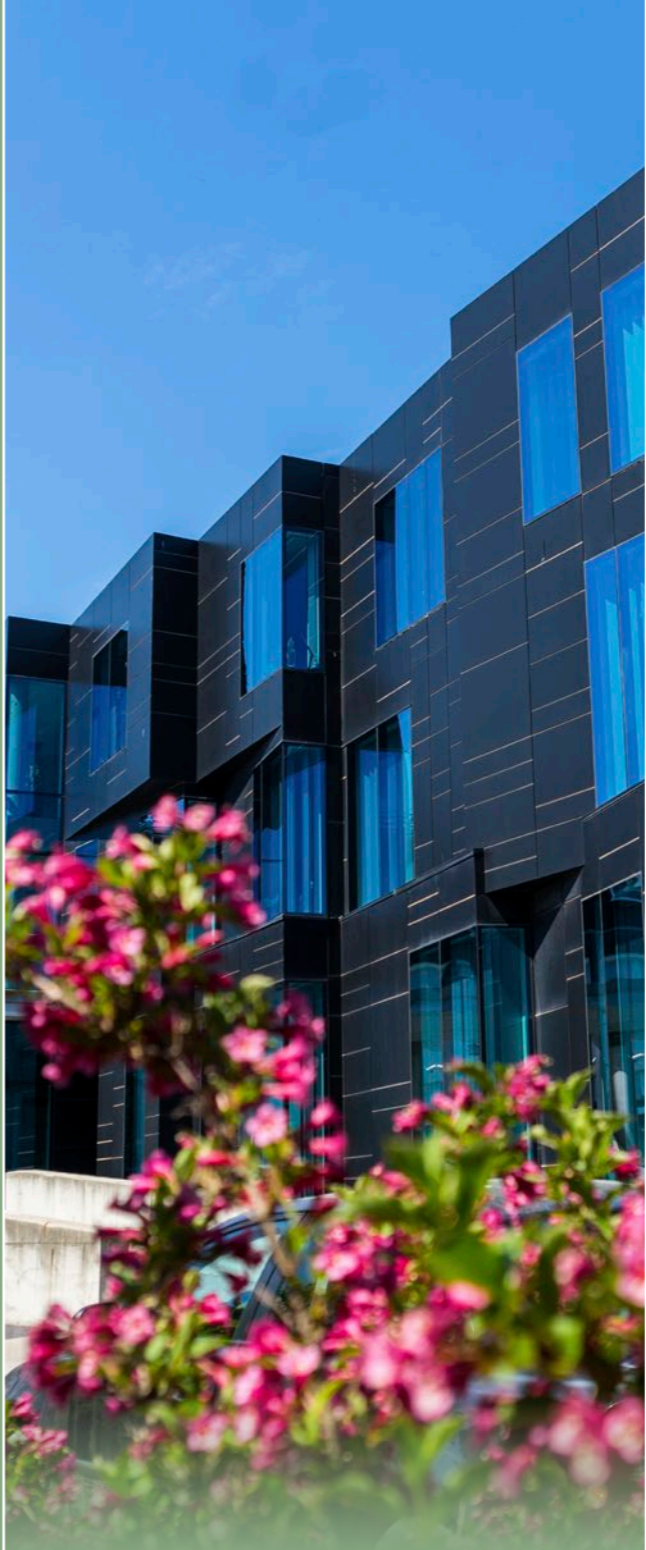
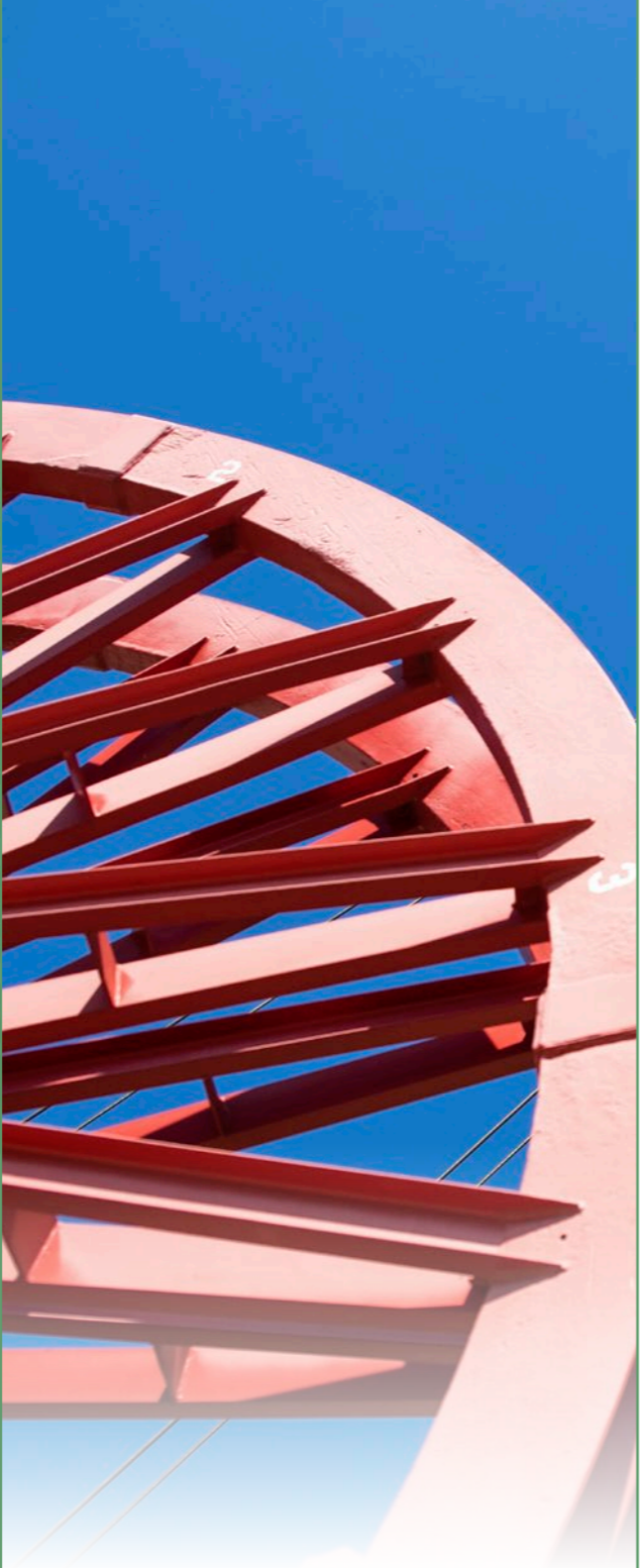
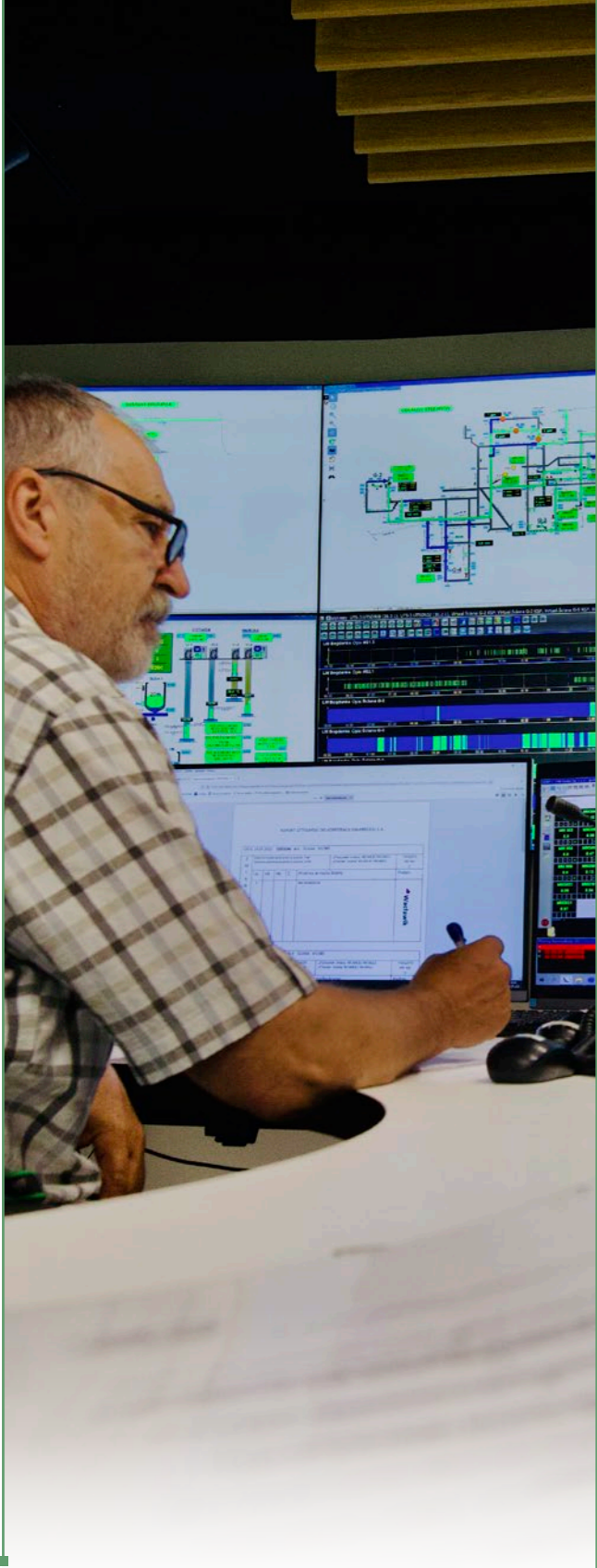
Standard GRI	Ujawnienie	Strona
Środowisko i zanieczyszczenia		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	32
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	32
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	32
GRI 305: Emisje	305-6 Emisje substancji zubożających warstwę ozonową (ODS)	32
	305-7 Emisja związków NOx, SOx i innych istotnych związków emitowanych do powietrza	32
Środowisko i woda		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	32, 34
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	33
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	33
GRI 303: Woda i ścieki	303-1 Działania związane z zasobami wody	32
	303-2 Zarządzanie skutkami związanymi ze zrzutami wody	33
	303-3 Podbór wody	35
	303-4 Odprowadzanie / Zrzut wody	36
	303-5 Zużycie woda	36
Środowisko i bioróżnorodność		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	36
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	36
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	36
GRI 304: Bioróżnorodność	304-1 Posiadane, wynajmowane lub będące w zarządzaniu lokalizacje znajdujące się w sąsiedztwie obszarów chronionych, lub obszarów o wysokiej wartości w zakresie bioróżnorodności	36
	304-2 Istotny wpływ działań, produktów, usług na bioróżnorodność	36
	304-5 Chronione lub przywrócone siedliska	38

Standard GRI	Ujawnienie	Strona
Środowisko i gospodarka obiegu zamkniętego		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	40
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	41
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	40
GRI: Odpady	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące oddziaływania związane z odpadami	44
	306-2 Zarządzanie znaczącymi wpływami związanymi z odpadami	40, 41
	306-3 Wytworzone odpady	44
	306-5 Odpady przeznaczone do utylizacji	45
GRI: Zasoby	301-1 Wykorzystane materiały i surowce wg masy lub objętości	43
Społeczeństwo: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	47, 48
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	47
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	47
GRI 403: Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy	403-1 System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	47
	403-2 Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	48
	403-3 Jednostka odpowiedzialna za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	48, 50
	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	50
	403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	50
	403-6 Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	53
	403-7 Zapobieganie i łagodzenie wpływu na zdrowie i bezpieczeństwo w miejsce pracy bezpośrednio powiązane z relacjami biznesowymi	52
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	53
	403-9 Wskaźnik urazów związanych z pracą	54, 55
	403-10 Wskaźnik chorób zawodowych	53

Standard GRI	Ujawnienie	Strona
Społeczeństwo: Bezpieczne warunki zatrudnienia oraz dostępność pracowników		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	56
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	57
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	56
GRI 405: Różnorodność i równe traktowanie	2-30 Układ zbiorowy pracy	58
	405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	59
GRI 405: Różnorodność i równe traktowanie	405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie Pracowników	59
	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	61
	401-2 Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym	60
GRI 401: Zatrudnienie	401-3 Urlopy rodzicielskie	64
	GRI 202: Obecność na rynku	202-1 Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji	406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacji) i podjętych działań naprawczych	58
Społeczeństwo: Szkolenia i rozwój umiejętności pracowników		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	65
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	65
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	65
GRI 404: Szkolenia i edukacja	401-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	67
	401-2 Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę	65
	401-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	66

Standard GRI	Ujawnienie	Strona
Społeczeństwo: Lokalne społeczności		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	69
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	69
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	69
	2-26 Mechanizm zasięgnięcia porad i zgłaszania obaw	69
GRI 413: Lokalne społeczności	413-1 Jednostki biznesowe organizacji, uwzględniające zaangażowanie społeczne, ocenę wpływu i programy rozwojowe	69
	413-2 Działalność organizacji wywołująca negatywny wpływ na społeczność lokalną	69
GRI 204: Praktyki dotyczące zamówień	204-1 Praktyki zakupowe: Udział wydatków na usługi/produkty dostawców lokalnych	73
GRI 203: Pośredni wpływ ekonomiczny	203-1 Wkład w rozwój infrastruktury oraz świadczenie usług na rzecz społeczeństwa poprzez działania komercyjne, przekazywanie towarów oraz działania pro publico bono	70-73
Społeczeństwo: Aktywność społeczna Innowacje		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	74
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	75
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	75
Etyka: Zarządzanie relacjami z dostawcami		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	79, 80
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	79, 80
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	80
	2-26 Mechanizm zasięgnięcia porad i zgłaszania obaw	80
GRI 308: Ocena środowiskowa dostawców	308 Ocena środowiskowa dostawców	80
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	79
GRI 414: Ocena społeczna dostawców	414 Ocena społeczna dostawców	80

Standard GRI	Ujawnienie	Strona
Etyka: Przeciwdziałanie korupcji i ochrona danych osobowych		
GRI 3: Istotne tematy	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	82
GRI 2: Ujawnienia ogólne	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	82
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	82
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji	205-1 Jednostki biznesowe poddane analizie pod kątem ryzyk związanych z korupcją	82
	205-2 Szkolenia dla pracowników i kadry menadżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	82
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	82
GRI 418: Prywatność klientów	418-1 Ochrona danych: Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych	84





www.lw.com.pl