



Stabilny rozwój w niełatwym otoczeniu

W przeddzień konfliktu
zbrojnego w Ukrainie

GK LW Bogdanka

Raport zintegrowany za rok 2021

Spis treści

1	List Prezesa	4
2	Zrównoważony rozwój w niepewnym otoczeniu	6
3	GK LW Bogdanka	10
3.1	Działalność GK LW Bogdanka	11
3.2	Zarządzanie i ład korporacyjny	15
3.3	Etyka i przeciwdziałanie korupcji	22
3.4	Zrównoważony łańcuch dostaw	25
3.5	Tworzenie wartości	27
3.6	Kopalnia jutra	29
4	Stabilność i bezpieczeństwo	36
4.1	Zatrudnienie i rozwój	37
4.2	Bezpieczeństwo	47
4.3	Różnorodność	52
5	W trosce o środowisko	56
5.1	Wpływ na środowisko	57
5.2	Klimat	67
5.3	Bioróżnorodność	71
6	Dialog i współpraca	73
6.1	Relacje z interesariuszami	74
6.2	Zaufany sąsiad	78
7	O Raporcie	87



Artur Wasil, Prezes Zarządu LW Bogdanka

GRI 102-14

Szanowni Państwo,

rok 2021 to niewątpliwie dobry czas dla Grupy LW Bogdanka, który wykorzystaliśmy do umocnienia naszej pozycji na rynku. Szybko reagowaliśmy na zmiany, dostosowaliśmy się do nowych wymagań i sprawnie odpowiadaliśmy na potrzeby odbiorców. Jednym słowem – wykorzystaliśmy koniunkturę. Świadczy o tym przede wszystkim osiągnięcie rekordowych wyników. W 2021 roku sprzedaliśmy 10 mln ton węgla, a produkcja zamknęła się na poziomie 9,9 mln ton. To dla nas wielki sukces, który pokazuje skalę i znaczenie rynkowe naszej firmy.

Konsekwentnie rozwijamy naszą kopalnię sięgając po innowacje. W 2021 roku kontynuowane były nasze starania, aby prace wydobywcze wspierały inteligentne urządzenia oparte o technologie internetu rzeczy.

Rozwiązanie już spełnia pokładane w nim nadzieje i pozwala skrócić czas trwania awarii. Docelowo ma ją przewidywać i pozwalać w odpowiedni sposób reagować, tak, by nie wpływać na ciągłość produkcji. Warto tu wspomnieć również o działającej już w polu Stefanów wytwornicy lodu binarnego, wspomagającej centralną klimatyzację. To jedyne takie rozwiązanie na świecie. Jesteśmy także w trakcie testów urządzenia do podawania połączonych elementów obudowy do czoła przodka i wdrożyliśmy jazdę ludzi na taśmie przenośnika do ściany o siedmiokilometrowym wybiegu. Wszystkie te działania ułatwiają prowadzenie prac górniczych i wzmacniają ocenę kopalni jako spółki dbającej o swoją Załogę. Cieszymy się także z podpisanego w 2021 roku porozumienia płacowego zapewniającego pracownikom, oprócz wzrostu płac, także gwarancje zatrudnienia. Na początku 2022 roku dzieląc się zyskami z pracownikami wypłaciliśmy nagrodę specjalną za 2021 rok.

Mimo, że raport dotyczy roku 2021 to nie sposób nie wspomnieć o konflikcie w Ukrainie. Atak Rosji na naszych wschodnich sąsiadów był sprawdzianem naszej solidarności. Od pierwszych dni byliśmy „centrum pomocowym”. Będąc tuż przy granicy odpowiadaliśmy na zgłaszane na bieżąco potrzeby płynące od służb i organizacji udzielających pomocy uciekającym przed wojną. W naszym ośrodku schronienie znalazło kilkadziesiąt osób, a pierwsze rodziny z dziećmi przyjęliśmy już na początku marca, otaczając ich kompleksową opieką. Działania pomocowe dopełniliśmy przekazaną ośrodkom pomocowym darowizną w wysokości pół miliona zł. Szczególną dumę odczuwamy z ogromnego zaangażowania naszych pracowników-wolontariuszy, których pomoc była bezcenna w pierwszych tygodniach wojny.

Po nałożeniu embarga na rosyjski węgiel musieliśmy stawić czoła kolejnym wyzwaniom. Polskie kopalnie nie są w stanie w ciągu kilku miesięcy znacząco zwiększyć wydobycia. Jest to technicznie niemożliwe. Prace przygotowawcze trwają ok dwa lata, a więc w takiej perspektywie można mówić o realnym zwiększaniu wydobycia. Mimo to, zdając sobie sprawę ze społecznych konsekwencji embarga, przeznaczaliśmy większy wolumen do sprzedaży indywidualnej. W ten

sposób pomagamy gospodarstwom domowym, rolnikom i małym przedsiębiorcom w zaopatrzeniu się w deficytowy surowiec. W 2021 roku sprzedaliśmy tym kanałem 60 tys. ton węgla, w roku 2022 planujemy, że będzie to pięciokrotnie więcej, czyli 300 tys. ton. Jednocześnie musimy pamiętać, że działamy w oparciu o umowy długoterminowe, których musimy dopełnić.

Szanowni Państwo, Bogdanka widzi i rozumie wyzwania, jakie stoją przed całą branżą. Przed nami czas transformacji. Podjęliśmy już działania prowadzące do pozyskania dodatkowych źródeł przychodu z działalności poza sprzedażą węgla energetycznego oraz zupełnie pozawęglowych. Ważnym argumentem za poszukiwaniem tychże źródeł jest brak inwestycji w nowe jednostki wytwórcze oparte na węglu, przez krajową energetykę. Według opracowań eksperckich w 2040 r. w Polsce (przy wysokim scenariuszu uprawnień do CO₂) zapotrzebowanie na węgiel energetyczny będzie wynosić około 11 mln ton. To niewątpliwie szansa dla Bogdanki na utrzymanie miejsc pracy, ale wymaga to dalszych działań w kierunku programu inteligentnej kopalni, zmian organizacyjnych i technologicznych. W tym roku także rozpoczynamy poszukiwanie węgla typu 35 na południu Lubelszczyzny. Wszystkie te działania znajdą swoje odzwierciedlenie w aktualizowanej obecnie strategii, która oparta jest o nasze wartości i zasady z obszaru ESG.

Z satysfakcją przedstawiam Państwu dziewiąty raport zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej LW Bogdanka przygotowany zgodnie ze standardem GRI. To jednocześnie siódmy raport zintegrowany naszej grupy opracowany zgodnie z wytycznymi IIRC. Niniejsze opracowanie jest świadectwem działalności środowiskowej, społecznej oraz gospodarczej naszej organizacji w 2021 roku – czasie dobrym i rekordowym oraz pełnym emocji.

Życzę Państwu interesującej lektury niniejszego raportu.


Z wyrazami szacunku
Artur Wasil


List Prezesa


Zrównoważony rozwój w niepewnym otoczeniu


Transformacja energetyczna


W Grupie LW Bogdanka z uwagą śledzimy zmiany w polityce energetycznej i klimatycznej. Zdajemy sobie sprawę, jak zasadniczy wpływ na naszą przyszłość ma planowane zmniejszenie udziału węgla w miksie energetycznym. Jesteśmy świadomi, że musimy wdrożyć zmiany – dlatego już dziś podejmujemy strategiczne działania, które mają przygotować LW Bogdanka oraz naszych pracowników do działania w zmieniającej się rzeczywistości.

 Rozwój odnawialnych źródeł energii opartych na potencjale lokalnym – farmy fotowoltaiczne oraz energetyczne wykorzystanie biomasy (biogaz, biometan, wodór), a także produkcja komponentów do instalacji energetyki odnawialnej.

 Stworzenie regionalnego centrum rozwoju niskoemisyjnych i odnawialnych technologii energetycznych, innowacji z zakresu energetyki odnawialnej i Gospodarki Obiegu Zamkniętego.

 Odzysk odpadów i infrastruktury pogórnicy oraz recykling odpadów z OZE (składowanie odpadów problematycznych).

 Rekułtywacja terenów przemysłowych na potrzeby adaptacji ich do innych celów, tworzących nowe miejsca pracy


 Wydobycie węgla koksowego – będziemy ostatnią kopalnią, która zakończy wydobycie węgla.

Istotnym czynnikiem mającym wpływ na pozycję rynkową GK LW Bogdanka są plany rządowe dotyczące górnictwa węgla kamiennego oraz elektroenergetyki. W lutym 2021 roku Rada Ministrów zatwierdziła Politykę energetyczną Polski do 2040 roku. Dokument zakłada, że polska gospodarka będzie nadal oparta na węglu kamiennym, jednak pomimo ciągłego wzrostu zapotrzebowania na energię elektryczną, jego udział w strukturze produkcji będzie maleł. Szacowany, roczny udział węgla kamiennego do wytwarzania energii elektrycznej będzie kształtował się na poziomie ok. 56% w 2030 roku, przy założeniu zrównoważonego wzrostu cen uprawnień do emisji CO₂. W Polityce zostało również założone wycofanie do 2030 roku użycia węgla w celu ciepłownictwa indywidualnego w miastach oraz do 2040 roku na obszarach wiejskich. Zaprezentowane założenia z punktu widzenia LW Bogdanka są neutralne, co powinno pozwolić na utrzymanie poziomu planowanej produkcji w kolejnych latach.

Polityka energetyczna Polski:

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

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

 wdrożenie energetyki jądrowej w 2033 roku,

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

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



W LW Bogdanka wiemy, jak kluczową rolę ekonomiczną nasza kopalnia pełni w regionie. Widzimy też zupełnie zrozumieliśmy niepokój mieszkańców dotyczący miejsc pracy. Mimo, że nadchodzące zmiany nie nastąpią z dnia na dzień, bo węgiel jeszcze przez wiele lat będzie podstawowym źródłem energetycznym w Polsce, w LW Bogdanka myślimy o przyszłości długoterminowo. Dlatego już teraz stopniowo dywersyfikujemy naszą działalność i zwiększamy udział pozagórnicznych i zielonych inicjatyw. Wdrożymy bardzo kompleksowy program w tym zakresie. Chciałbym podkreślić z całą mocą, że w LW Bogdanka tworzymy dziś i będziemy tworzyć w przyszłości stabilne miejsca pracy.



Artur Wasil,
Prezes Zarządu LW Bogdanka

Przedstawiciele naszej Grupy uczestniczyli w 2021 roku w pracach nad Terytorialnym Planem Sprawiedliwej Transformacji dla Województwa Lubelskiego. Dokument stanowi element systemowego planowania procesu transformacji energetycznej, służącej realizacji celów klimatycznych Unii Europejskiej. Kluczowym narzędziem wspierającym osiągnięcie neutralności klimatycznej jest Mechanizm Sprawiedliwej Transformacji, którego założeniem jest łagodzenie skutków dywersyfikacji gospodarczej regionów węglowych. W ramach proponowanego mechanizmu przewidziane są działania wspierające różnych interesariuszy transformacji. Dokument sporządzono zgodnie z zakresem i wymaganiami zawartymi w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji dla regionów górniczych i przemysłowych.

Zobacz więcej online

Projekt Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji dla Województwa Lubelskiego jest dostępny online na stronie.

Zobacz

Rynek węgla w 2021 roku

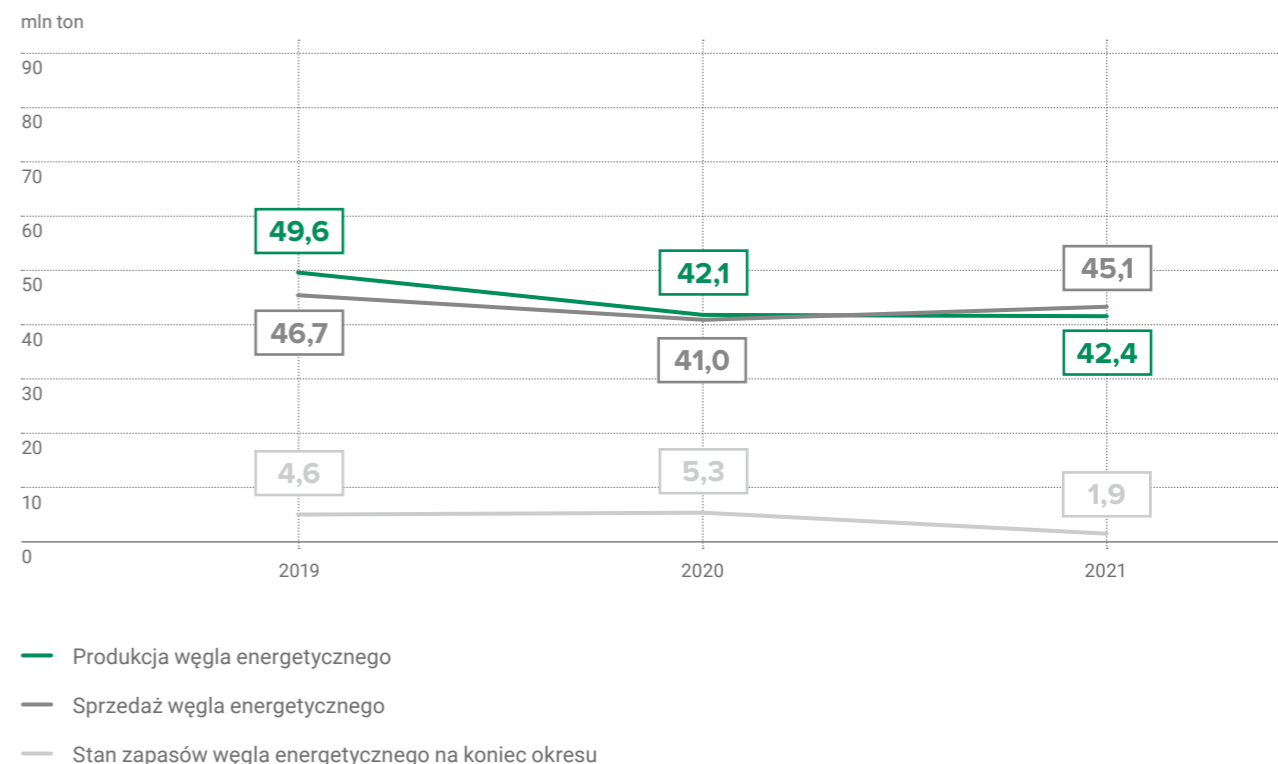
W 2021 roku w Polsce sprzedano około 45,1 mln ton węgla energetycznego, z czego na rynek krajowy trafiło ok. 43,0 mln ton. 37,4 mln ton stanowiły miały energetyczne.

Węgiel energetyczny w Polsce trafia przede wszystkim do tzw. energetyki zawodowej, czyli do firm, których podstawową działalnością jest wytwarzanie i przesyłanie energii elektrycznej. Firmy z tej grupy odebrały w 2021 roku około 29,2 mln ton miały energetycznych. Najważniejsi krajowi odbiorcy energetyki zawodowej to:

- » PGE
- » Enea
- » Tauron
- » PGNiG
- » ENERGA

Krajowe kopalnie w 2021 roku w Polsce wyprodukowały ok. 42,4 mln ton węgla energetycznego – 0,7% więcej niż w roku 2020. W porównaniu do 2020 roku, sprzedaż węgla energetycznego w Polsce wzrosła o około 10%. Na koniec 2021 roku stan zapasów węgla energetycznego wynosił 1,9 mln ton (5,3 mln ton na koniec 2020 roku).

Produkcja, sprzedaż oraz stan zapasów węgla energetycznego na rynku krajowym



Głównym paliwem do produkcji energii elektrycznej w Polsce w 2021 roku był węgiel. Wytworzono z niego 138 404 GWh, czyli więcej o 28 889 GWh (26,4%) w porównaniu do 2020 roku. Węgiel stanowił źródło 79,7% całej produkcji energii elektrycznej w Polsce – jego udział w miksie paliwowym był wyższy o 7,8% w porównaniu do 2020 roku.

Na kształtowanie się cen surowców energetycznych, wpływają przede wszystkim ceny węgla energetycznego oraz surowców alternatywnych wobec węgla energetycznego (ropa naftowa, gaz ziemny, źródła odnawialne) na rynkach światowych, a w konsekwencji na rynku krajowym. Ma to kluczowe znaczenie dla działalności prowadzonej przez naszą kopalnię.

Na krajowym rynku węgla energetycznego, po spadkach cen w pierwszej połowie 2021 roku nastąpiła stabilizacja, a następnie od początku 2022 roku ich dynamiczny wzrost. Duży wzrost zapotrzebowania na węgiel w Polsce jest związany ze spadkiem podaży ze strony producentów krajowych oraz ograniczeniem importu

surowca ze wschodu. Niewątpliwie wpływ na cenę surowców energetycznych ma konflikt zbrojny w Ukrainie i sankcje wymierzone w Rosję. Wysokie zapotrzebowanie na gaz oraz niepewność w zakresie dostaw surowców przekłada się na wysokie zapotrzebowanie na energię elektryczną pochodzącą z energetyki węglowej.

W 2021 roku i na początku 2022 roku (realizacja dostaw z umowy zawartej w 2021 r.) nasze przedsiębiorstwo realizowało sprzedaż do odbiorców z Ukrainy w relatywnie niewielkim stopniu (5,5% przychodów ze sprzedaży w 2021 roku). W związku z tym faktem potencjalne trudności w realizacji kontraktu w 2022 roku, nie będą miały istotnego wpływu na działalność i wyniki finansowe Grupy LW Bogdanka. Jednocześnie ograniczenie importu węgla z Rosji znacząco zwiększyło popyt na węgiel energetyczny na co przekłada się również na wzrost cen tego surowca na rynku krajowym. Obecnie całość naszej produkcji sprzedajemy odbiorcom z Polski.

3.1

Działalność GK LW Bogdanka

GRI 102-1 | GRI 102-2

Grupa Kapitałowa Lubelski Węgiel Bogdanka to jeden z liderów rynku producentów węgla kamiennego w Polsce. Wyróżniamy się na tle branży pod względem osiągniętych wyników finansowych, wydajności wydobycia węgla kamiennego. Sprzedawany przez nas węgiel stosowany jest przede wszystkim do produkcji energii elektrycznej i ciepłej. Klientami LW Bogdanka są w głównej mierze firmy przemysłowe, przede wszystkim podmioty prowadzące działalność w branży elektroenergetycznej, zlokalizowane we wschodniej i północno-wschodniej Polsce. Jesteśmy częścią Grupy Enea, jednego z liderów polskiego rynku energetycznego¹.

Warto wiedzieć

Jednostką dominującą GK LW Bogdanka jest LW Bogdanka S.A. Generuje ona 99,8% skonsolidowanych przychodów Grupy. Działalność spółek zależnych ma przede wszystkim funkcję wspierającą.

GRI 102-3

Siedzibą główną naszej organizacji jest Bogdanka, w gm. Puchaczów, w województwie lubelskim. Grupa koncentruje swoją działalność przede wszystkim na terenie Polski. W 2021 r. sprzedawaliśmy nasz węgiel – pośrednio i w niewielkiej skali bezpośrednio – również do Ukrainy. Wartość eksportu wyniosła 130,7 mln zł co stanowiło 5,5% przychodów ze sprzedaży.

Warto wiedzieć

Kopalnia „Bogdanka” została zlokalizowana w Centralnym Rejonie Węglowym (CRW) położonym w północno-wschodniej, najlepiej rozpoznanej części Lubelskiego Zagłębia Węglowego. Pod względem geograficznym Centralny Rejon Węglowy leży w granicach Polesia Lubelskiego, a tylko niewielkie jego fragmenty przechodzą na Wyżynę Lubelską. W Bogdanka jest jedyną kopalnią węgla kamiennego w Polsce, zlokalizowaną poza obszarem Górnego Śląska.

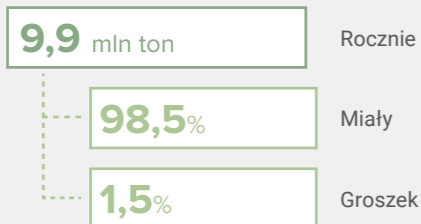
GK LW Bogdanka

¹ Niniejszy raport dotyczy roku 2021. W czerwcu 2022 roku Rada Ministrów przyjęła uchwałę w sprawie działań zmierzających do nabycia przez Skarb Państwa akcji spółki Lubelski Węgiel „Bogdanka”.

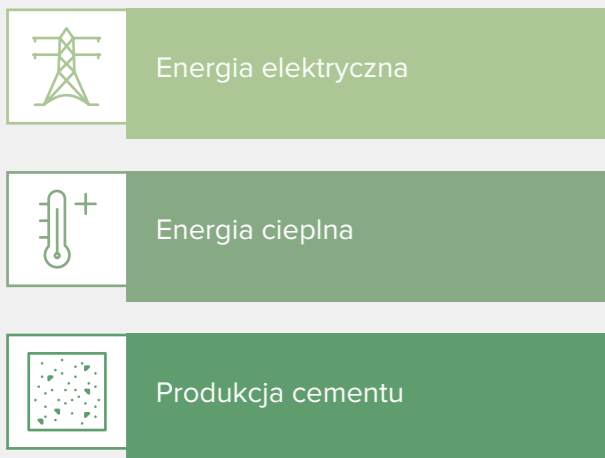
Spółka notowana jest na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie od 2009 r.

GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-7

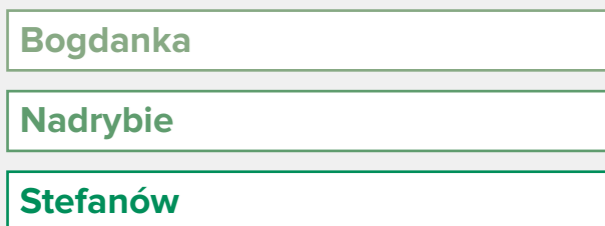
Produkcja



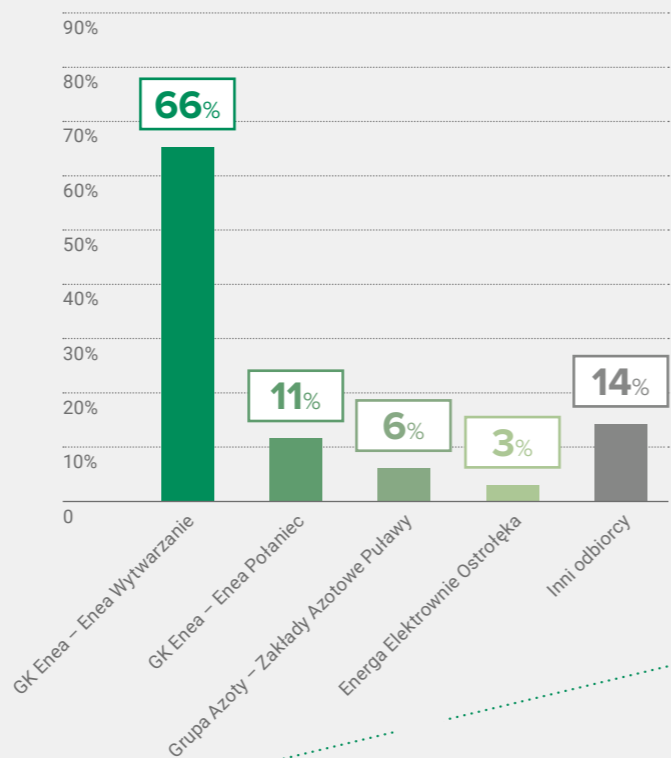
Zastosowanie



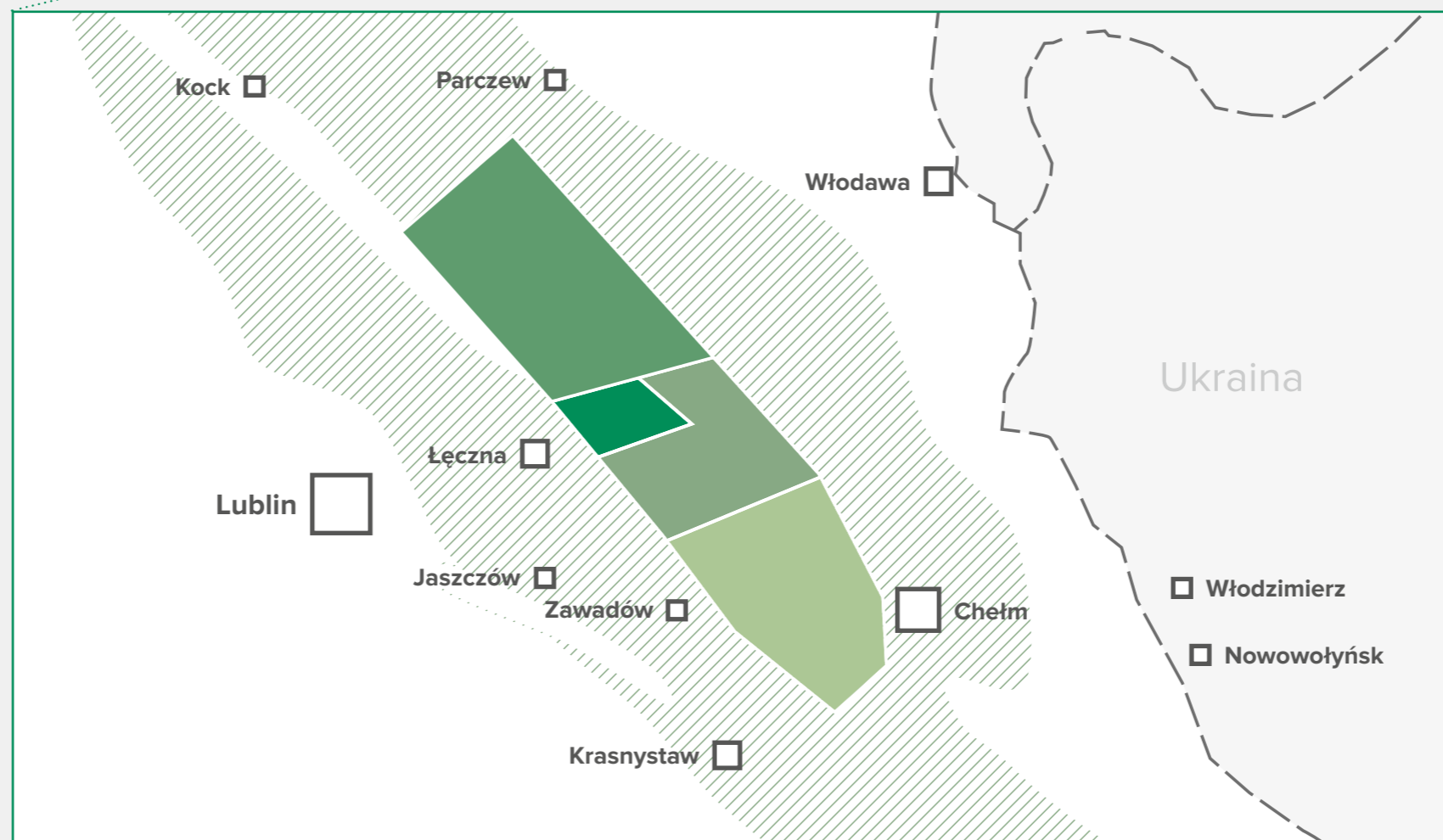
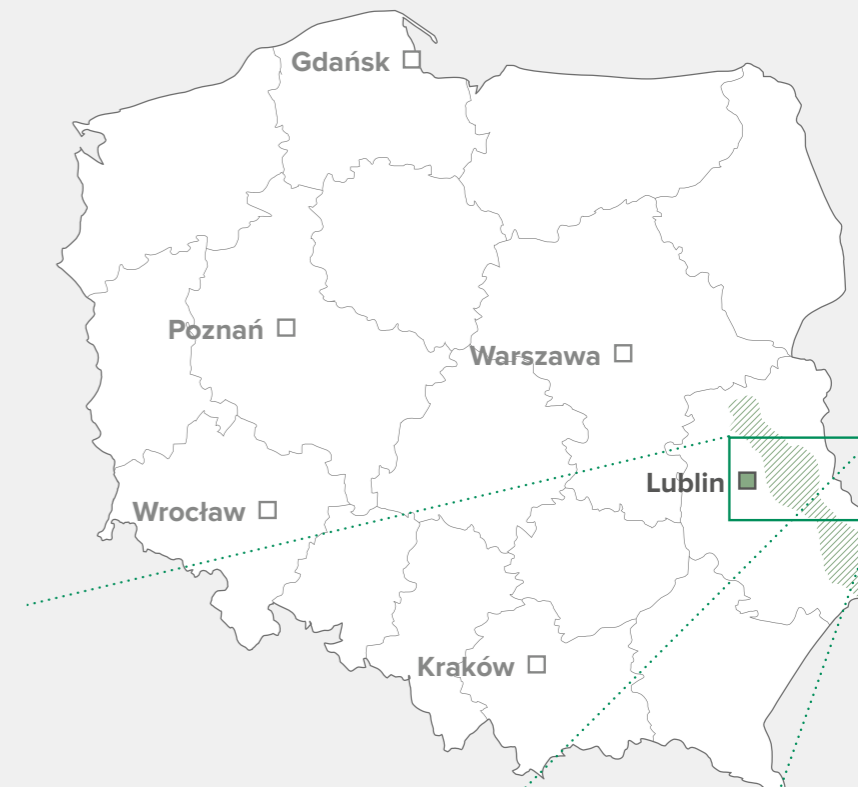
Trzy pola wydobywcze



Główni odbiorcy spółki (% udział w przychodach)



- Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.
- Północny Rejon Węglowy
- Centralny Rejon Węglowy
- Południowy Rejon Węglowy
- Złóża węgla



Ukraina

Produkcja, sprzedaż węgla handlowego spółki [tys. ton]

	2020	2021	Zmiana	Zmiana %	
Wydobycie węgla brutto	11 899	14 308	2 409	20,2%	↗
Produkcja węgla handlowego	7 612	9 935	2 323	30,5%	↗
Uzysk (%)	64,0%	69,4%	5,4%	8,4%	↗
Sprzedaż węgla handlowego	7 670	10 036	2 366	30,8%	↗
Nowe wyrobiska (km)	25,7	23,2	-2,5	-9,7%	↘

Struktura przychodów [%]

	2020	2021
Sprzedaż węgla	97,4%	97,5%
Pozostała działalność	1,9%	1,7%
Sprzedaż towarów i materiałów	0,7%	0,8%
Razem	100%	100%

Dynamika zmian asortymentu przychodów ze sprzedaży [tys. zł]

	2020	2021	Zmiana	Zmiana %	
Sprzedaż węgla	1 775 588	2 311 508	535 920	30,2%	↗
Pozostała działalność	34 249	40 959	6 710	19,6%	↗
Sprzedaż towarów i materiałów	12 275	18 813	6 538	53,3%	↗
Razem	1 822 112	2 371 280	549 168	30,1%	↗

GRI 102-10

W 2021 roku w LW Bogdanka nie odnotowano znaczących zmian dotyczących rozmiaru, struktury, formy własności ani łańcucha wartości.

3.2

Zarządzanie i ład korporacyjny

W LW Bogdanka wdrożyliśmy Zintegrowany System Zarządzania. Tworzą go System Zarządzania Jakością, System Zarządzania Środowiskowego oraz System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy. Opieramy się na renomowanych normach ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, PN-N-18001:2004.

Dobra praktyka

W maju 2021 roku w LW Bogdanka został przeprowadzony audyt ponownej certyfikacji na zgodność z normami ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018. Audyt nie stwierdził nieprawidłowości i potwierdził, że system zarządzania naszej organizacji jest utrzymywany i doskonały, zgodnie z wymaganiami norm.

Nasza wizja, misja oraz cele strategiczne opisane są w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Polityka zawiera również zobowiązanie zarządu do respektowania zapisów dokumentu, które zostały wypracowane wspólnie z przedstawicielami pracowników i najwyższego kierownictwa spółki.



Nasza wizja

Bogdanka jest liderem efektywności w branży górniczej z najwyższymi standardami w zakresie bezpieczeństwa pracy, elastycznie dostosowującym się do wymagań środowiskowych i warunków rynkowych, uczestniczącym w ramach dywersyfikacji działalności w budowie „zielonego ładu”.



Nasza misja

Bogdanka jest pewnym i wiarygodnym dostawcą węgla dla energetyki zawodowej utrzymującym przewagę konkurencyjną w sposób zapewniający trwały wzrost wartości spółki, doskonalącym się w zakresie standardów bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska i wdrażania innowacyjnych rozwiązań.

Nasze cele w zakresie zarządzania

1

Utrzymanie pozycji lidera na rynku dostaw węgla energetycznego dla energetyki zawodowej w Polsce, skutecznie konkurującego z importem.

2

Utrzymanie wysokiej efektywności i rentowności produkcji, dzięki zastosowaniu innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i techniczno-technologicznych.

3

Nadrzędnymi wartościami, jakimi się kierujemy w swojej działalności są: odpowiedzialność, etyka, profesjonalizm i transparentność. Wartości te zapewniają harmonijny rozwój spółki, realizującej swoje cele biznesowe przy zachowaniu najwyższych standardów i proaktywnej postawy związanej z efektywnością środowiskową, bezpieczeństwem pracy oraz relacjami z otoczeniem.

4

Zobowiązujemy się do zachowania najwyższych standardów i norm jakości wszystkich produkowanych i wytwarzanych przez nas wyrobów. Mając na uwadze szczególnie charakter działalności firmy, pamiętamy również o tym, aby chronić środowisko naturalne oraz ograniczyć niepożądany wpływ na nie, a także zapewnić i priorytetowo traktować bezpieczeństwo pracy naszych pracowników oraz osób, które pracują na rzecz lub w imieniu spółki.

5

Gwarancją realizacji powyższych deklaracji jest dbałość kierownictwa Kopalni o zagwarantowanie zasobów, w tym środków niezbędnych dla podnoszenia kompetencji i motywacji wszystkich pracowników spółki.

Odpowiedzialny łańcuch korporacyjny

GRI 102-18

Tworzymy nowoczesną i dynamicznie zarządzaną organizację, która gwarantuje swoim pracownikom oraz akcjonariuszom bezpieczeństwo prawne, zgodność z najlepszymi praktykami rynkowymi oraz transparentność finansową. Organami statutowymi LW Bogdanka są:

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy

Rada Nadzorcza

Zarząd

W 2021 roku nie było zmian w składzie zarządu. Prezesem naszej spółki jest Artur Wasil, a na dzień 31 grudnia 2021 roku wchodził również:

Artur Wasil

Prezes Zarządu

Dariusz Dumkiewicz

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju

Adam Partyka

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych

Artur Wasilewski

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-finansowych

W marcu 2022 roku Rada Nadzorcza powołała na stanowisko zastępcy prezesa ds. operacyjnych Kasjana Wyligałę.

20 czerwca br. Rada Nadzorcza spółki podjęła uchwały w sprawie powołania, z dniem następującym po dniu odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2021, Zarządu na nową kadencję w składzie:

Artur Wasil

Prezes Zarządu

Dariusz Dumkiewicz

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Handlu i Inwestycji

Adam Partyka

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych

Artur Wasilewski

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-finansowych

Kasjan Wyligała

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Strategii i Rozwoju

Przewodniczącą Rady Nadzorczej jest Anna Chudek, wiceprzewodniczącym jest Marcin Jakubaszek, a sekretarzem – Szymon Jankowski. W skład Rady wchodzi również:

Dariusz Batyra

Krzysztof Gigol

Bożena Knipfelberg

Zbigniew Rak

Bartosz Rożnawski

Grzegorz Wróbel

W czerwcu 2021 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki odwołało Iwonę Gołden i Michała Stopyrę ze składu Rady Nadzorczej, a na ich miejsce powołani zostali Bożena Knipfelberg oraz Zbigniew Rak.



Zobacz więcej online

Biogramy członków zarządu i Rady Nadzorczej są dostępne na naszej stronie internetowej w zakładce O FIRMIE / WŁADZE

Zobacz



W 2021 r. LW Bogdanka działała zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych 2021. Naszą intencją jest stosowanie wszystkich zasad ładu korporacyjnego. Z uwagi jednak na fakt, że część zasad może stwarzać konieczność poniesienia nadmiernych obciążeń, w jednostkowych przypadkach – dotyczących głównie komunikacji z inwestorami – odstąpiliśmy od stosowania części zasad. Szczegóły wraz z uzasadnieniem prezentujemy w dostępnym w internecie, na stronie www.ri.lw.com.pl, Sprawozdaniu Zarządu za rok 2021 w części „Określenie stosowanego zbioru zasad oraz zasad ładu korporacyjnego, od których odstąpiono”.

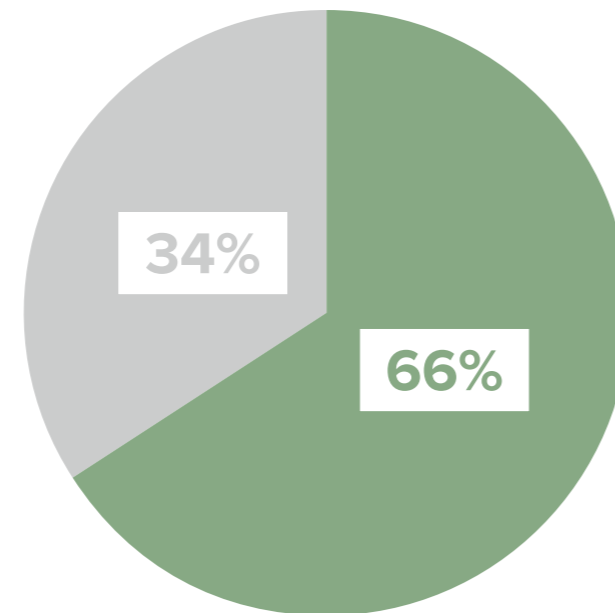
Na bieżąco śledzimy zmiany wymagane przez przepisy i regulacje zewnętrzne odnoszące się do kwestii sprawozdawczości. Nadzór nad raportowaniem finansowym sprawuje Komitet Audytu, a do obowiązków Rady Nadzorczej należy zapewnienie, aby sprawozdanie finansowe oraz sprawozdanie z działalności spółki spełniały wymagania określone prawem. W firmie funkcjonuje także Dział Audytu Wewnętrznego, a system kontroli wewnętrznej oparty jest o zasady niezależności i obejmuje wszystkie procesy spółki.

GRI 419-1 | GRI 307-1

W 2021 roku na naszą spółkę nie nałożono żadnych kar ani sankcji niepieniężnych za nieprzestrzeganie prawa lub przepisów w obszarze społeczno – gospodarczym oraz środowiskowym.

GRI 102-5

Akcjonariusze posiadający bezpośrednio lub pośrednio znaczne pakiety akcji spółki



GK Enea*
Pozostali

Liczba akcji / Liczba głosów na WZ

GK Enea*	22 448 834	66,0%
Pozostali	11 564 756	34,0%
Razem	34 013 590	100,0%

* Zgodnie z zawiadomieniem otrzymanym w dniu 30 października 2015 r. Enea SA posiada 64,6% liczby głosów, Enea SA łącznie z podmiotem zależnym Enea Wytwarzanie posiada 66,0% liczby głosów (więcej informacji na ten temat znajduje się w Raporcie bieżącym nr 39/2015).

Zarządzanie ryzykiem

GRI 102-11

Identyfikujemy, kontrolujemy i minimalizujemy potencjalne ryzyka dla naszej działalności. W firmie wdrożony został Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym Grupy Enea, który pozwala na podejmowanie decyzji maksymalizujących zyski przy dopuszczalnym poziomie ryzyka. W realizacji założeń systemu zarządzania ryzykiem zaangażowani są Rada Nadzorcza, Zarząd, Komitet Audytu oraz Dział Zarządzania Ryzykami i właściciele ryzyk, czyli kierownicy komórek organizacyjnych.

Dobra praktyka

System zarządzania ryzykiem jest systematycznie aktualizowany i dopasowywany do zmieniającego się otoczenia, wyników i naszych nowych doświadczeń. W 2020 roku do obszaru operacyjnego dodane zostało ryzyko związane z utrzymaniem i pozyskaniem pracowników dla spółki.

Zintegrowany System Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym działa w oparciu o:

Politykę zarządzania ryzykiem korporacyjnym w Grupie Enea

Metodykę zarządzania ryzykiem korporacyjnym w Grupie Enea – procedury ERM

Rejestr ryzyk GK LW Bogdanka

Mapę ryzyk GK LW Bogdanka

Listę ryzyk kluczowych i istotnych GK LW Bogdanka

Programy działań minimalizujących ryzyka kluczowe Jednostki Dominującej

Proces zarządzania ryzykiem

Ustanowione otoczenie

System zarządzania ryzykiem w Grupie obejmuje swoim zasięgiem wszystkie obszary działalności przedsiębiorstwa.

Cele i zadania

System jest nakierowany na identyfikację potencjalnych zagrożeń jak i szans przedsiębiorstwa.

Identyfikacja ryzyka

Identyfikacja ryzyk dokonywana jest przez właścicieli ryzyk (osoby pełniące kierownicze funkcje w organizacji).

Analiza ryzyka

Ryzyka są wyceniane w ustalonych skalach prawdopodobieństwa i najwyższego nadanego potencjalnego skutku materializacji ryzyka w czterech obszarach.

Szacowanie ryzyka

Ryzyka, które otrzymały łączną ocenę przekraczającą określoną wartość, uznawane są za ryzyka krytyczne i kluczowe – istotne dla działalności Grupy.

Postępowanie z ryzykiem

Dla ryzyk kluczowych i krytycznych ustalone są akceptowalne przez Zarząd działania / programy mające na celu ich minimalizację i ograniczenie ewentualnych skutków ich materializacji.

Podstawowe ryzyka, zidentyfikowane dla spółki:

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











Zgodność z prawem

Wszystkie operacje podejmowane przez firmę są zgodne z przepisami oraz naszymi wewnętrznymi regulacjami. Zarządzanie zgodnością w spółce obejmuje trzy obszary – zgodność działania z powszechnie obowiązującymi aktami prawa, zgodność z aktami wewnętrznymi spółki oraz zgodność z normami etycznymi. Dział Polityki Compliance monitoruje bieżące przestrzeganie przepisów prawa i niezwłocznie reaguje w przypadku pojawienia się nieprawidłowości. Dodatkowo od 2020 roku w firmie funkcjonuje Polityka Compliance.

Dobra praktyka

Pracownicy mają możliwość kontaktu z Działem Polityki Compliance poprzez e-mail, telefon lub stronę internetową www.lw.com.pl (zakładka compliance). W 2021 roku do spółki nie wpłynęły prośby o poradę w kwestiach zgodności.

Kluczowymi dokumentami zapewniającymi zgodność w LW Bogdanka są:

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

Promujemy wśród pracowników wiedzę o znaczeniu i funkcjonowaniu systemu compliance w spółce. Kwestie te były przedmiotem szkoleń, w których w 2021 roku uczestniczyło 290 pracowników.

3.3

Etyka i przeciwdziałanie korupcji

Wartości LW Bogdanka

GRI 102-16



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 produktów i usług oferowanych przez spółkę.

Dbamy o wysokie standardy etyczne w środowisku pracy. Traktujemy z szacunkiem każdego pracownika. Chcemy, aby pracownicy wiedzieli, że są traktowani w firmie sprawiedliwie, a ich praca jest doceniana. Zależy nam na tym, aby każda osoba zatrudniona w LW Bogdanka była dumna z pracy w naszej organizacji i wiedziała, że zapewniamy pracownikom stabilizację i „bezpieczne jutro”.

Każdego pracownika w całej naszej Grupie Kapitałowej obowiązuje jednolity Kodeks Etyczny. Wyznacza on podstawowe zasady i normy etycznego postępowania w pracy. Kodeks w sposób przejrzysty podaje zasady etyczne oraz przykłady potencjalnych problemowych sytuacji. Pracownicy znajdą w nim również informacje, do kogo można zwracać się o radę i pomoc w kwestiach etycznych. Nasze wartości etyczne przekazywane są na bieżąco pracownikom poprzez billboardy, plansze, tablice oraz systemy multimedialne.

Wybrane kwestie opisywane w Kodeksie Etyki:

- ✓ przestrzeganie prawa
- ✓ uczciwość
- ✓ profesjonalizm
- ✓ poufność
- ✓ bezkonfliktowość
- ✓ apolityczność

- ✓ relacje między pracownikami
- ✓ ochrona informacji poufnych
- ✓ działalność konkurencyjna
- ✓ konflikt interesów
- ✓ korupcja



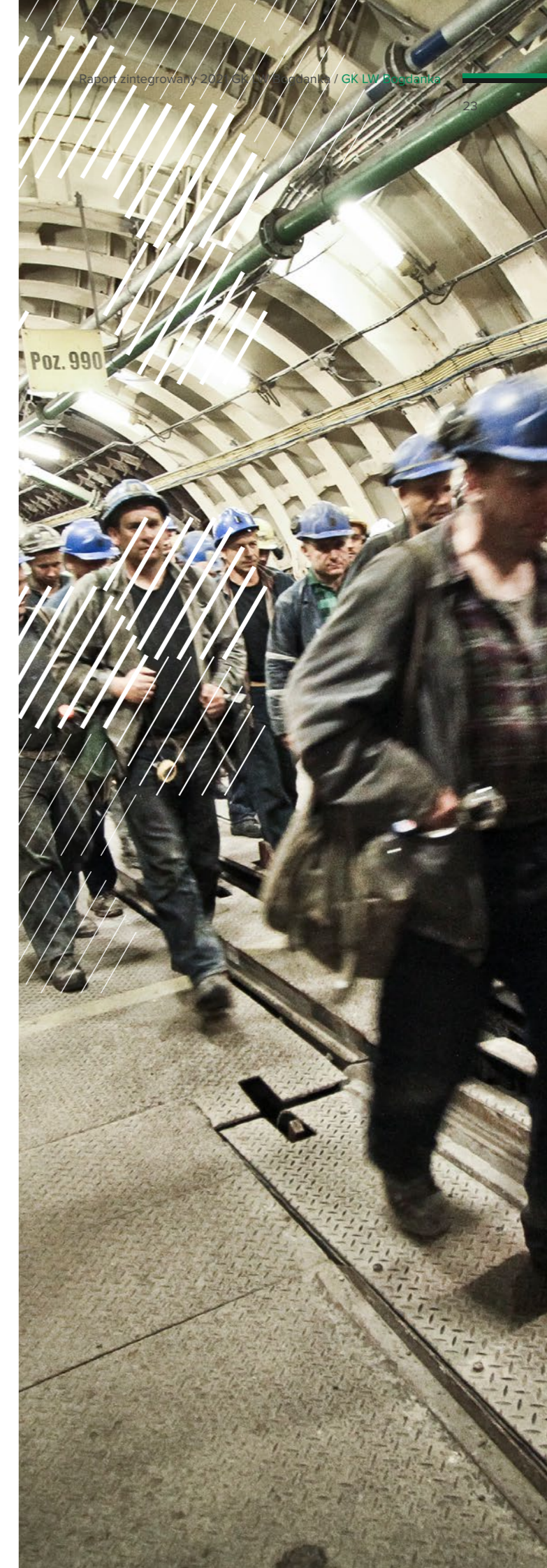
Zobacz więcej online

Nasz Kodeks Etyki jest dokumentem jawnym i dostępnym w na stronie internetowej firmy w zakładce NASZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ / COMPLIANCE.



Dobra praktyka

Przestrzegania Kodeksu Etyki wymagamy również od pracowników firm podwykonawczych pracujących na terenie LW Bogdanka. Osoby te mają również możliwość przekazywania informacji o potencjalnych naruszeniach Kodeksu korzystając z tych samych kanałów co pracownicy etatowi.



Dobra praktyka

GRI 102-17

Umożliwiamy wszystkim pracownikom przekazywanie informacji na temat potencjalnych nieprawidłowości lub zachowań nieetycznych. Osoby zatrudnione mogą kontaktować się z Działem Polityki Compliance oraz Pełnomocnikiem Zarządu ds. Compliance specjalnymi kanałami do zgłaszania naruszeń – poprzez email, telefon, pocztą lub wykorzystując anonimowy formularz zgłoszeń online dostępny na stronie www. Pracownicy mogą też skorzystać ze skrzynek korespondencyjnych, które zlokalizowane są na wszystkich trzech polach wydobywczych oraz w budynku Zarządu co umożliwia przekazywanie informacji również w sposób anonimowy.

W 2021 roku otrzymaliśmy 14 skarg i zastrzeżeń dotyczących nieprzestrzegania Kodeksu Etyki.

W 2021 roku otrzymaliśmy 24 zgłoszenia naruszeń w tym: 14 zgłoszeń dotyczących nieprzestrzegania Kodeksu Etyki, 4 zgłoszenia dotyczące nieprzestrzegania przepisów prawa lub przepisów wewnętrznych, 6 zgłoszeń w kategorii inne.

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

aspekt: Zgodność i przeciwdziałanie korupcji

W firmie nigdy nie było, nie ma i nie będzie przyzwolenia na jakiegokolwiek działania korupcyjne niezależnie od stanowiska i okoliczności. Nie obiecujemy, nie proponujemy, nie wręczamy i nie przyjmujemy jakichkolwiek nienależnych korzyści w zamian za działanie lub zaniechanie działania. Wprowadziliśmy również jasne wytyczne w zakresie przyjmowania i wręczania upominków – sytuacje takie są dopuszczalne jedynie wtedy, gdy dotyczą drobnych upominków reklamowych.

Zapobiegamy także potencjalnym konfliktom interesów. Podczas wstępnych szkoleń, każdy nowy pracownik zapoznawany jest z kodeksem Etyki, otrzymuje jego egzemplarz oraz wypełnia Raport o konflikcie interesów, który następnie trafia do Dyrektora Biura Zarządu.

GRI 205-1 | GRI 205-3

Stale analizujemy nasze działania pod kątem korupcji oraz monitorujemy spływające zgłoszenia. W 2021 roku analizie poddano 100% jednostek wchodzących w skład Grupy LW Bogdanka. Przeprowadzona analiza nie wykazała istotnych ryzyk korupcyjnych, ponadto nie odnotowano żadnych przypadków korupcji.

GRI 205-2

Szkolenia antykorupcyjne

Liczba członków organów zarządzających spółki, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych, niezależnie od formy poinformowania (ustna, zdalna itd.)	13
Liczba członków organów zarządzających spółki, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji (w dowolnej formie: stacjonarne, zdalne, webinary itd.)	4
Procent Pracowników spółki, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych, niezależnie od formy poinformowania (ustna, zdalna itd.)	100%

3.4

Zrównoważony łańcuch dostaw

GRI 102-9 | GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Praktyki zakupowe i ocena społeczna oraz środowiskowa dostawców

Łańcuch dostaw LW Bogdanka to 256 małych, średnich i dużych firm, w ogromnej większości pochodzących z Polski. Jesteśmy dużą, stabilną i rzetelną organizacją, z którą współpraca stanowi atrakcyjną szansę biznesową dla wielu dostawców. Rozwijamy przedsiębiorczość w naszym regionie zwiększając bezpieczeństwo ekonomiczne mieszkańców, generując pośrednio miejsca pracy i zapewniając wpływy podatkowe. Nasz wpływ gospodarczy łączymy z pozytywnymi zmianami społecznymi i środowiskowymi wśród partnerów biznesowych.

Warto wiedzieć

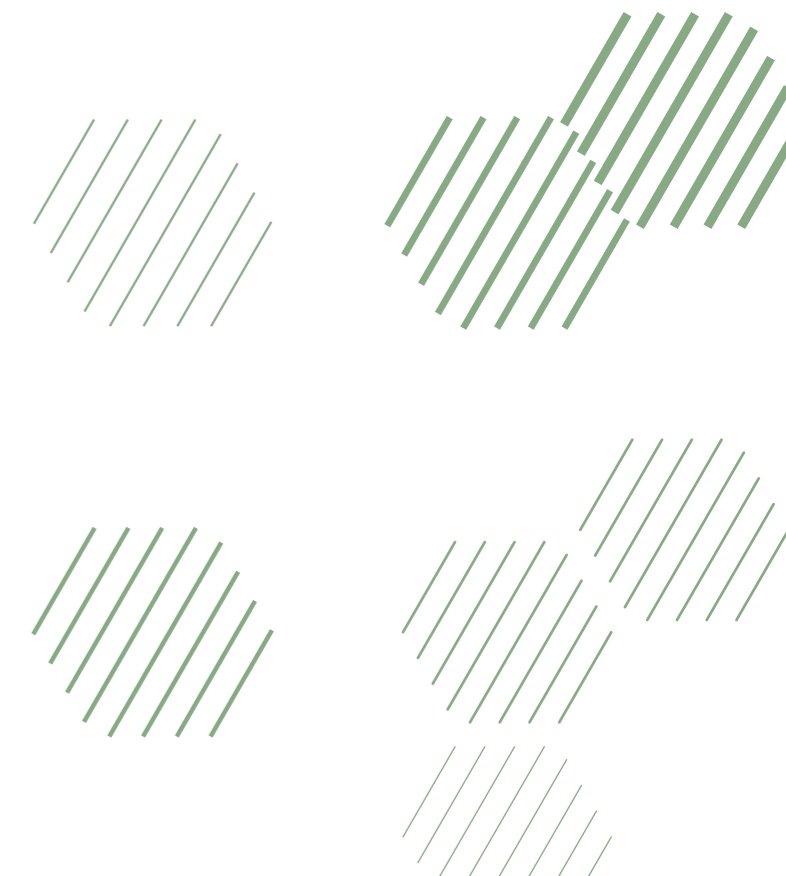
Naszej działalności podstawowej, czyli wydobyciu i sprzedaży węgla kamiennego, towarzyszą inne zadania realizowane przez spółki zależne. Są to produkcja energii cieplnej, uzdatnianie i dostarczanie wody, odbiór ścieków czy usługi transportowe. Z punktu widzenia łańcucha dostaw kopalni kluczowe są zakupy od takich dostawców energii elektrycznej, których stałe i stabilne dostawy gwarantują działanie ciężkiego sprzętu pod ziemią, pomp odwadniających i systemów klimatyzacyjnych.

GRI 308-1 | GRI 414-1

W firmie obowiązuje *Kodeks postępowania dla dostawców*. Dokument reguluje kwestie związane m.in. z zagwarantowaniem przestrzegania praw człowieka, zapobieganiem dyskryminacji, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną środowiska naturalnego. Realizując postępowania zakupowe oceniamy wszystkie firmy starając się o kontrakt z LW Bogdanka pod kątem środowiskowym i społecznym. Każdy dostawca, który chce z nami współpracować musi złożyć specjalny formularz i oświadczenie w tym zakresie.

GRI 308-2 | GRI 412-2

W 2021 roku żaden z kontrahentów nie uzyskał negatywnej oceny po weryfikacji wpływu środowiskowego lub społecznego w łańcuchu dostaw.



LW Bogdanka w łańcuchu wartości GK Enea

Wydobycie



Produkcja i sprzedaż węgla kamiennego – 78% przychodów pochodzi ze sprzedaży do GK Enea, której elektrowniom i elektrociepłowniom dostarczamy węgiel energetyczny. Odbiorcami surowca z Bogdanki są również m.in. Energa Elektrownie Ostrołęka oraz Grupa Azoty Zakłady Azotowe Puławy jak również mniejsi odbiorcy przemysłowi i indywidualni.

Wytwarzanie



Wytwarzanie energii elektrycznej, ciepła oraz ich dystrybucja i obrót – w elektrowniach i elektrociepłowniach zlokalizowanych m.in. w Kozienicach i Połaniecu – przez GK Enea.

Dystrybucja



Dostarczanie energii elektrycznej poprzez sieć dystrybucyjną, jej rozbudowa i konserwacja – GK Enea.

Obrót



Obrót detaliczny i hurtowy oraz obsługa klienta indywidualnego i biznesowego – GK Enea.

Dobra praktyka

W związku z zagrożeniem koronawirusem w 2021 roku wprowadziliśmy szczegółowe zasady postępowania podczas wykonywania prac w kopalni przez pracowników firm podwykonawczych.



3.5

Tworzenie wartości

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

aspekt: Wyniki i pośredni wpływ ekonomiczny, obecność na rynku

Model tworzenia wartości

Trzonem organizacji działalności LW Bogdanka są transparentność i odpowiedzialne zarządzanie. Nasz model tworzenia wartości opiera się na analizie sześciu kapitałów i ich skorelowaniu z celami strategicznymi spółki. Cele i kapitały przenikają się, a ich nieodłączną częścią jest stały dialog z interesariuszami.

Nasze kapitały:



Kapitał finansowy

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



Kapitał produkcyjny (operacyjny)

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



Kapitał intelektualny

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



Kapitał ludzki

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



Kapitał społeczny

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



Kapitał naturalny

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

Model biznesowy

Naszym największym klientem są podmioty z Grupy Enea, która jest jednocześnie większościowym akcjonariuszem kopalni. Współpraca z głównymi odbiorcami odbywa się na podstawie podpisanych wieloletnich umów handlowych. Posiadanie w strukturach grupy kapitałowej odbiorcy surowca zwiększa stabilność i bezpieczeństwo prowadzonej działalności.

GRI 201-1

Wartość ekonomiczna wytworzona (przychód):

2 371 280 tys. zł

Wartość ekonomiczna podzielona

2 137 891 tys. zł

w tym:

koszty operacyjne

1 267 650 tys. zł

wynagrodzenia pracowników

735 178 tys. zł

wypłaty dla właścicieli kapitału

0

płatności na rzecz państwa

134 369 tys. zł

inwestycje społeczne

694 tys. zł

Wartość ekonomiczna zatrzymana:

233 389 tys. zł


3.6 Kopalnia jutra

Działając dziś, myślimy o jutrze. W LW Bogdanka zdajemy sobie sprawę z wyzwań, które stoją przed całą branżą górniczą, nie tylko w Polsce. Wiemy, że zmiany są konieczne i nieuchronne. Jednocześnie rozumiemy też, że węgiel jest ciągle niezbędnym surowcem dla krajowej gospodarki, a tworzone przez nas pośrednio i bezpośrednio miejsca pracy – kluczowe dla rozwoju całego regionu, w którym działamy.

Chcemy się zmieniać mądrze. Naszą transformację prowadzimy w sposób przemyślany i rozsądny tak, aby najlepiej zadbać o spółkę oraz – przede wszystkim – ludzi z nią związanych. Działania opieramy o naszą Strategię rozwoju LW Bogdanka, która odpowiada na wyzwania stawiane przez otoczenie rynkowe i interesariuszy. Łączymy kontynuację i transformację, wierząc, że tylko takie podejście pozwoli nam na odważne patrzenie w przyszłość.

Główne założenia naszej strategii to:

- » dwuproduktowość, czyli wydobycie węgla kamiennego i koksowego. To nasza odpowiedź na zmniejszanie rynku węgla energetycznego. Chcemy stopniowo wychodzić poza nasz core business, co pozwoli na utrzymanie dotychczasowej pozycji na rynku pracy oraz otworzy nowe perspektywy biznesowe. Według prognoz, przychody spoza biznesu podstawowego mają stanowić w 2040 roku 30 proc. przychodów ogółem. Węgiel koksowy znajduje się na europejskiej liście surowców strategicznych.
- » dywersyfikacja, czyli poszerzenie obszarów działalności. Zakładamy zwiększenie udziału tzw. zielonych inicjatyw (produkcja komponentów dla OZE, rozwój OZE) oraz zagospodarowanie powierzchni po działalności górniczej.
- » wytypowanie, rozpoznanie i udokumentowanie nowych zasobów węgla (węgiel koksowy – typ 35).



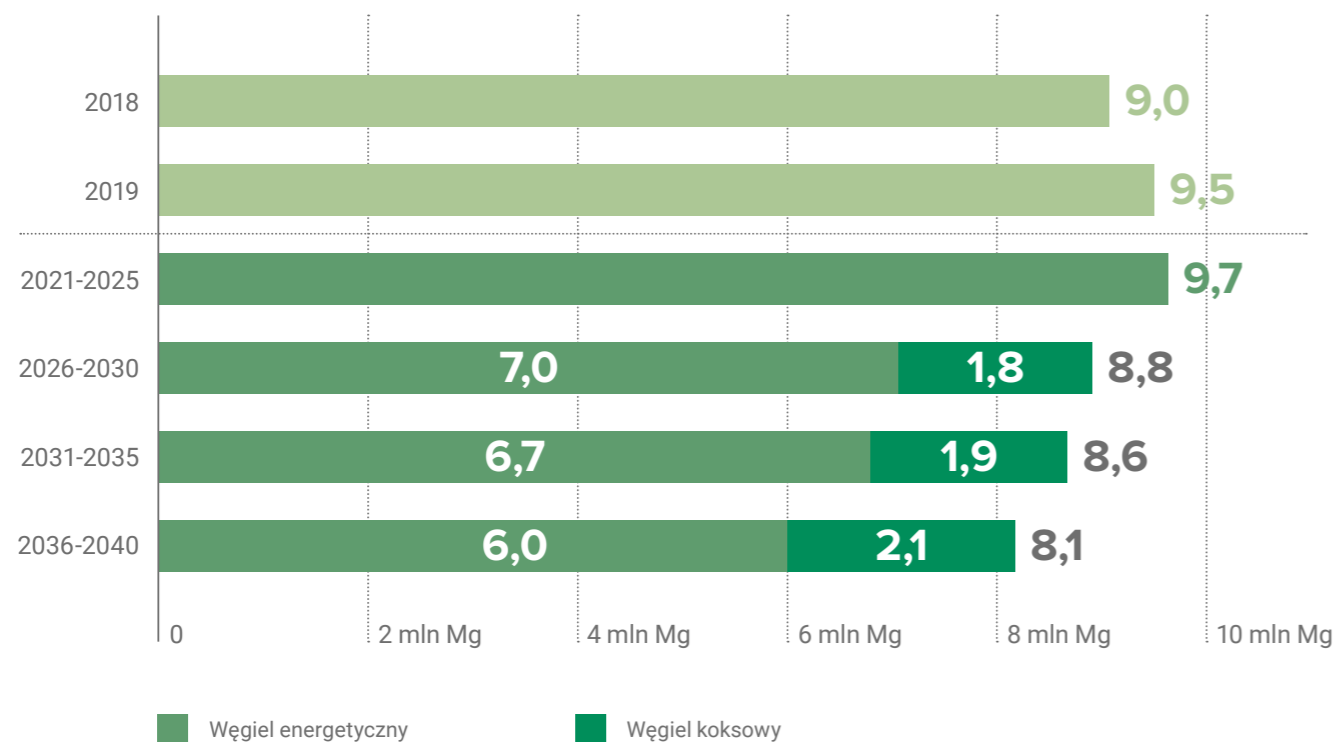
Dzięki wdrożeniu działań spoza core businessu powstaną nowe miejsca pracy. Część pracowników zatrudnionych dotąd w górnictwie będzie miała możliwość przejść na nowe miejsca pracy, które tworzone będą w organizacji.

Zgodnie ze strategią będziemy dążyć do pozostania najbardziej efektywnym kosztowo producentem węgla energetycznego w Polsce, skutecznie konkurującym z innymi producentami i dostawcami węgla, przy zachowaniu dotychczasowego potencjału produkcyjnego w perspektywie do 2040 roku. W 2022 roku rozpoczęto prace nad aktualizacją Strategii Biznesowej, z uwzględnieniem aspektów ESG. Dokument ma zostać przyjęty jesienią 2022 roku.

Dobra praktyka

Nasza strategia jest zgodna z projektem terytorialnego planu sprawiedliwej transformacji dla województwa lubelskiego oraz wpisuje się w rządową strategię wobec restrukturyzacji sektora górniczego. Plany mają wsparcie Ministerstwa Aktywów Państwowych i Rządu. Strategia jest odpowiedzią na wyzwania zawarte w projekcie Polityki Energetycznej Polski do 2040 roku.

Szacowana wielkość produkcji rocznej:



Filary Strategii rozwoju LW Bogdanka:



1 Bogdanka działa na rzecz klimatu i środowiska

- » zrównoważone wykorzystanie hałd,
- » opracowanie technologii wykorzystania odpadów górniczych,
- » wspieranie lokalnego otoczenia przyrodniczego,
- » sprawiedliwa transformacja regionów górniczych.



4 Bogdanka jest efektywna

- » samodzielna odbudowa kotłownia,
- » model geomechaniczny,
- » monitoring górotworu oparty na najnowocześniejszych rozwiązaniach technologicznych,
- » rozwój bazy zasobowej.



2 Bogdanka dba o bezpieczeństwo

- » program organizacyjnej poprawy bezpieczeństwa pracy,
- » program technologicznej poprawy bezpieczeństwa pracy.



5 Bogdanka jest kopalnią inteligentnych rozwiązań

- » działalność badawczo-rozwojowa i innowacyjna,
- » standardy techniczno-zarządcze w modelu procesowym,
- » rewolucja przemysłowa 4.0,
- » internet rzeczy.

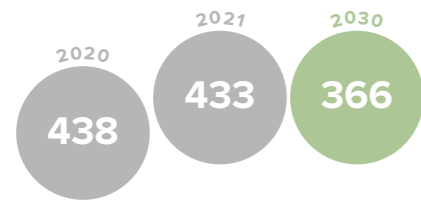


3 Bogdanka jest dobrym miejscem pracy

- » działania propracownicze,
- » rozwiązanie zmniejszające uciążliwość pracy,
- » inwestowanie w rozwój kompensacji pracowników.

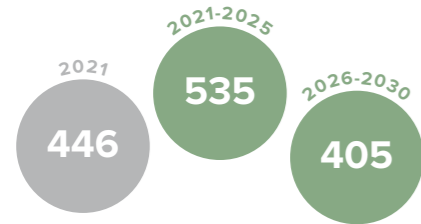
Realizacja strategii rozwoju LW Bogdanka S.A. w 2021 r.

Zasoby operatywne [mln Mg]



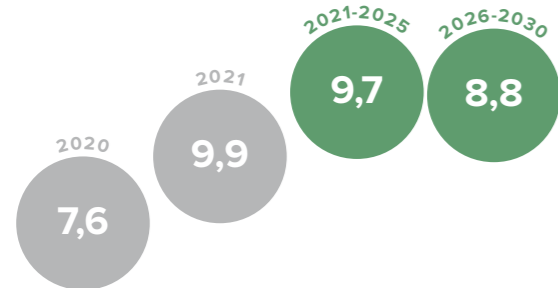
CAPEX* [mln PLN]

Średnioroczne nakłady na środki trwałe w budowie



Produkcja [mln Mg]

Wielkość rocznej produkcji



*Wartości mierników nie uwzględniają nakładów inwestycyjnych i efektów z wdrożenia inicjatyw strategicznych. Do analizy przyjęto cenę węgla energetycznego i koksowego wyrażoną w zł/GJ.



Zobacz więcej online

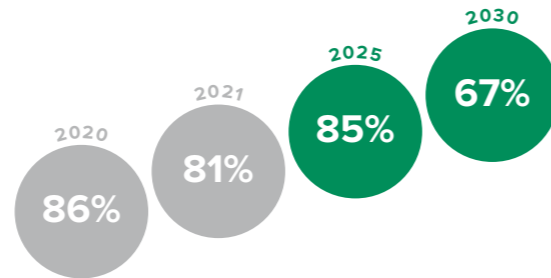
Strategię rozwoju spółek zależnych opisujemy w Sprawozdaniu Zarządu z roku 2021 na stronie 16.

Zobacz

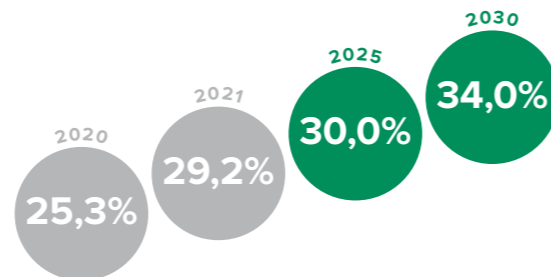


Rynek

Wskaźnik zużycia węgla na potrzeby własne (Grupa Enea)

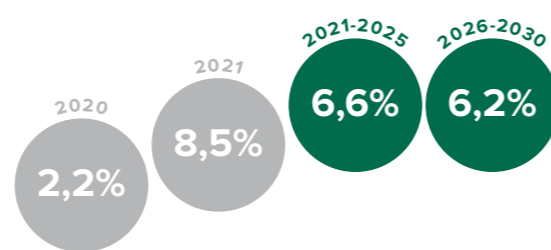


Udział w rynku węgla dla energetyki zawodowej

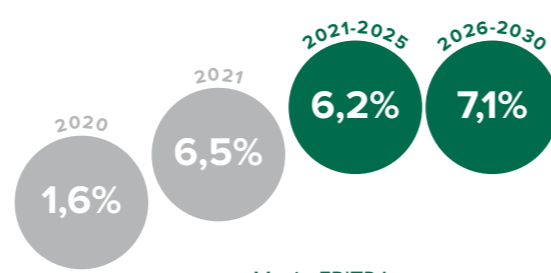


Finansowe*

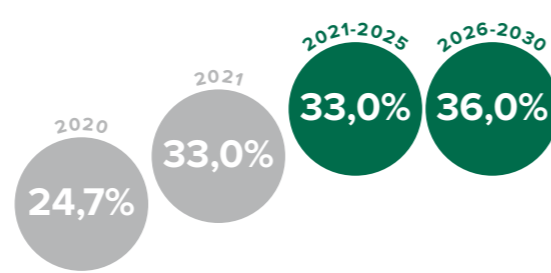
Wskaźnik rentowności kapitału (ROE)



Wskaźnik rentowności aktywów (ROA)



Marża EBITDA



Dobra praktyka

Kluczowymi obszarami naszej transformacji biznesowej będą:

- » zagospodarowanie terenu po działalności górniczej
- » gospodarka obiegu zamkniętego
- » przemysłowe uzdatnianie wody
- » inne sposoby przetwórstwa węgla
- » zagospodarowanie ciepła opadowego
- » produkcja komponentów do OZE oraz recykling
- » farma fotowoltaiczna
- » bezzałogowe statki latające

Przychody z działalności poza core business będą rosły. Szacujemy, że w 2025 roku będzie to 5%, w roku 2030 – 10%, a w roku 2040 – 30%.

Integralną częścią naszych strategicznych działań rozwojowych jest *Strategia społecznej odpowiedzialności LW Bogdanka na lata 2018-2021*. Dokument definiuje cztery główne kierunki działań oraz cele w każdym obszarze.

Dobra praktyka

W związku z upływem czasu obowiązywania Strategii zrównoważonego rozwoju 2018-2021, w 2022 roku planujemy opracowanie nowej strategii ESG.

Zagwarantowanie najwyższego poziomu bezpieczeństwa pracy

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

Ograniczenie wpływu działalności na bezpieczeństwo lokalnego otoczenia przyrodniczego

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

Zapewnienie bezpieczeństwa i stymulowanie rozwoju lokalnej społeczności

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

Transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządcze

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

Innowacje

Chcemy pozostać jedną z najnowocześniejszych i najefektywniejszych kopalni w Polsce i Europie. Zwiększamy naszą efektywność oraz opracowujemy i inwestujemy w innowacyjne rozwiązania.

Naszym flagowym przykładem rozwiązań innowacyjnych jest rozpoczęta w 2020 roku eksploatacja ściany o rekordowym, siedmiokilometrowym wybiegu. Nasza firma – jako pierwsza kopalnia węgla kamiennego na świecie – opracowała, wdrożyła i uruchomiła wspólnie z firmą ABB oraz Akademią Górniczo-Hutniczą zintegrowany system predykcji i monitoringu całego kompleksu ścianowego.

Od kilku lat rozwijamy system planowania produkcji oraz modelu geologicznego w 3D. W 2021 roku poszliśmy o krok dalej, decydując się na wdrożenie rozwiązań Internet of Things w mierzącej siedem kilometrów ścianie wydobywczej węgla kamiennego. Zastosowane rozwiązanie pozwala monitorować stan krytycznych urządzeń – silników, układów chłodzenia i hydrauliki czy też łożysk – a za pomocą odpowiednich algorytmów również przewidywać możliwość wystąpienia awarii.

Omawiane rozwiązanie bazuje na systemie, który zbiera dane z rozproszonych układów monitoringu oraz z urządzeń kompleksu ścianowego. Trafiają one do analizy, a specjalne oprogramowanie określa wskaźniki KPI w zakresie produkcji, analizuje wykorzystania urządzeń oraz monitoruje w czasie rzeczywistym stan techniczny maszyn bazując na tysiącach zebranych sygnałów.

W Bogdance wdrożono również moduł uczenia maszynowego, który wykrywa anomalie techniczne pojawiające się podczas eksploatacji. Pozwala to operatorom zareagować odpowiednio wcześniej i ograniczyć w ten sposób ryzyko wystąpienia awarii. Specjalne rozwiązania porównują bieżące parametry pracy maszyn i urządzeń z parametrami znamionowymi, które traktowane są jako punkt odniesienia. Każda nieprawidłowość jest natychmiast wychwytywana i sygnalizowana.

Wybrane projekty badawczo-rozwojowe prowadzone w 2021 roku:

Model geomechaniczny – etap II

Mapa obiektowa

Zrównoważone wykorzystanie hałd pogórnich

Wdrożenie jazdy ludzi przenośnikami taśmowymi w wyrobiskach dołowych

MINRESCUE – od odpadów pogórnich do wartościowych zasobów

Ocena możliwości wykonania i stosowania poziomej retencji urobku w wyrobiskach chodnikowych

Opracowanie systemu monitorowania przeglądów, odbiorów obiektów, maszyn i urządzeń w ruchu zakładu górniczego (check-lista)

Wykonanie chodnika badawczego w samodzielnej obudowie kotwowej dla przeprowadzenia testów zachowania się górotworu i przedmiotowego wyrobiska we wpływach ciśnienia eksploatacyjnego

Optymalizacja pracy kompleksów ścianowych dla poprawy warunków prowadzenia eksploatacji

Zarządzanie utrzymaniem kombajnu chodnikowego z użyciem metodyki TPM

Odpad górniczy jako nowy naturalny produkt uboczny kopalni Bogdanka

Elektroniczny notes sztygara

System pomiarowy jakości urobku w ciągach głównych odstawy urobku



Stabilność i bezpieczeństwo

4.1

Zatrudnienie i rozwój

W Grupie Lubelski Węgiel Bogdanka zatrudniamy blisko sześć tysięcy osób. Ich codzienna praca, kompetencje, doświadczenie i zaangażowanie pozwoliły nam stworzyć z naszej firmy jedną z najnowocześniejszych kopalni w Polsce i Europie. Ogromna większość naszych pracowników jest zatrudniona na pełny etat i czas nieokreślony. W przypadku pracowników nowo zatrudnianych, umowę na czas nieokreślony poprzedza umowa na okres próbny lub na czas określony. Wykorzystywane są sporadycznie – dotyczy to grupy około 100 osób – również inne formy zatrudnienia takie jak umowa zlecenie oraz kontrakty menadżerskie.

Jesteśmy największym pracodawcą na Lubelszczyźnie. Wynagrodzenia w LW Bogdanka są jednymi z najwyższych w branży węgla kamiennego oraz w regionie lubelskim. Bezpośrednio zapewniamy

bezpieczeństwo ekonomiczne tysiącom pracowników i ich rodzin. Dzięki naszej działalności, małe i średnie przedsiębiorstwa w regionie mogą zatrudniać pracowników i rozwijać swój biznes. To szczególnie ważne w województwie lubelskim dotkniętym – według danych GUS – jednym z najwyższych stóp bezrobocia w Polsce.



Załoga spółki i firm współpracujących z LW Bogdanka wraz z rodzinami tworzy społeczność ponad 20 tys. osób związanych z kopalnią.

GRI 102-8*

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
I. Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (stan na 31.12.2021)*, w tym:	4907	95	76	702
kobiety	282	10	3	14
mężczyźni	4625	85	73	688
II. Liczba osób świadczących pracę na rzecz spółki na podstawie innego typu umowy niż umowa o pracę zawarta z tą spółką – w tym członkowie zarządów/menedżerowie zatrudniani na kontraktach menadżerskich, osoby świadczące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej ze spółką, osoby świadczące pracę dla spółki zatrudniane przez agencję pracy, stażyści (stan na 31.12.2021)*, w tym:	100	3	6	0

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
kobiety	7	0	0	0
mężczyźni	93	3	6	0
członkowie zarządu zatrudnieni na kontrakcie menadżerskim, a nie na umowie o pracę	4	1	1	0
Uwzględnione w punkcie II typy umów innych niż umowa o pracę	umowa zlecenia, kontrakt menadżerski	umowa o świadczenie usług zarządzania, umowa zlecenie	umowa zlecenia, kontrakt menadżerski	
III. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na rodzaj zatrudnienia (stan na 31.12.2021)*				
umowa o pracę na czas nieokreślony – kobiety	218	9	3	10
umowa o pracę na czas nieokreślony – mężczyźni	4183	81	58	531
pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa) – kobiety	64	1	0	4
pozostałe umowy, w tym okres próbny, czas określony (w tym stażowe i zastępstwa) – mężczyźni	442	4	15	157
IV. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn na umowę o pracę w podziale na wymiar czasu pracy (stan na 31.12.2021)*				
pełny wymiar godzin – kobiety	282	10	3	13
pełny wymiar godzin – mężczyźni	4622	83	72	687
niepełny wymiar godzin – kobiety	0	0	0	1
niepełny wymiar godzin – mężczyźni	3	2	1	1

* Ze względu na małą istotności (2 osoby zatrudnione) Ekotrans nie został uwzględniony w tabeli.

Układem zbiorowym objętych jest 100% załogi LW Bogdanka, a związki zawodowe swobodnie korzystają z pełni przysługujących im praw. Głos pracowników traktujemy jako ważną informację zwrotną o postrzeganiu naszej organizacji. Prowadzimy stały dialog z organizacjami związkowymi i organizujemy spotkania załogi z Zarządem. W firmie funkcjonuje także Zespół do spraw negocjacji ze związkami zawodowymi. Budujemy przyjazną kulturę organizacyjną, badamy satysfakcję z pracy i zapewniamy możliwości awansu wewnątrz spółek Grupy. Utrzymujemy zaplanowany poziom zatrudnienia, który umożliwia realizację celów biznesowych naszej organizacji.

Warto wiedzieć

W Grupie działa sześć organizacji związkowych, z czego cztery działają w LW Bogdanka. Na koniec 2021 roku liczebność poszczególnych związków zawodowych w spółce to:

- » Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” – 941 osób
- » Związek Zawodowy Górników w Polsce – 1 508 osób
- » Związek Zawodowy „Kadra” – 347 osób
- » Związek Zawodowy „Przeróbka” – 370 osób.

Łącznie do organizacji związkowych należało 3084 pracowników, co stanowi 63,0% ogółem zatrudnionych w spółce.

GRI 102-41

Odsetek pracowników objętych umowami zbiorowymi

LW Bogdanka

Liczba Pracowników objętych umowami zbiorowymi **4 907**

Odsetek Pracowników objętych umowami zbiorowymi **100%**

Umowami zbiorowymi nie są objęci Pracownicy spółek: Łęczyńska Energetyka, MR Bogdanka, RG Bogdanka ani EkoTrans.

Kluczowe dokumenty regulujące kwestie pracownicze w LW Bogdanka:

- Regulamin Pracy
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
- Polityka postępowania w procesie rekrutacji i selekcji pracowników Lubelskiego Węgla Bogdanka
- Kodeks Etyki
- Polityka Compliance Lubelskiego Węgla Bogdanka
- Procedura zgłaszania naruszeń w Lubelskim Węglu Bogdanka
- Polityka Bezpieczeństwa Informacji w systemach teleinformatycznych

GRI 401-1*

Rotacja Pracowników w Grupie LW Bogdanka

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Łączna liczba nowych pracowników zatrudnionych w spółce na umowę o pracę w ciągu 2021 r.:	118	2	4	246
w tym kobiet	27	0	0	10
w tym mężczyzn	91	2	4	236
w tym pracowników poniżej 30. roku życia	53	0	2	118
w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	58	2	2	126
w tym pracowników powyżej 50. roku życia	7	0	0	2

Polityka postępowania dotycząca programów rozwojowych dla pracowników LW Bogdanka

Polityka postępowania dotycząca spotkań szkoleniowo-integracyjnych dla pracowników LW Bogdanka

Polityka Edukacyjna Grupy Kapitałowej

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

aspekt: Zatrudnienie i relacje pracownicze

Przeciwdziałamy luce pokoleniowej

W 2021 roku z LW Bogdanka odeszło 146 pracowników. Powodem, w większości przypadków, było przejście na emeryturę. W tym czasie zatrudniliśmy 118 osób. W firmie zdajemy sobie sprawę z zagrożenia zjawiskiem luki pokoleniowej i ryzykiem odpływu kompetencji pracowniczych, dlatego wdrożyliśmy Program Zmiany Pokoleniowej. Jego pierwszym etapem był Program Dobrowolnych Odejsów w spółce, pozwalający na racjonalne, skoordynowane, rozłożone w czasie wypełnianie luki pokoleniowej, przy zachowaniu ciągłości operacyjnych działań. Kolejnym etapem są m.in. partnerstwa ze szkołami i programy dla przyszłych pracowników.

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Łączna liczba odejsów** w ciągu 2021 r. pracowników zatrudnionych w spółce na umowę o pracę:	146	3	6	198
w tym kobiet	23	0	0	6
w tym mężczyzn	123	3	6	192
w tym pracowników poniżej 30. roku życia	14	0	1	104
w tym pracowników z przedziału wiekowego 30-50 lat	49	1	3	89
w tym pracowników powyżej 50. roku życia	83	2	2	5

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

Wskaźnik fluktuacji w 2021 r. dla wszystkich pracowników zatrudnionych w spółce na umowę o pracę [%]				
Wskaźnik	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
	3	3	7,9	35
Wskaźnik fluktuacji w 2021 r. dla pracowników zatrudnionych w spółce na umowę o pracę w podziale na płeć:				
Kobiety	8,1	0	0	1,4
Mężczyźni	2	3	8,2	33,6
Wskaźnik fluktuacji w 2021 r. dla pracowników zatrudnionych w spółce na umowę o pracę w podziale na grupy wiekowe:				
Pracownicy poniżej 30. roku życia	2,5	0	10	16,8
Pracownicy z przedziału wiekowego 30-50 lat	1,3	3	7,5	17,9
Pracownicy powyżej 50. roku życia	13,7	3	7,7	0,3

* Ze względu na małą istotności (2 osoby zatrudnione) Ekotrans nie został uwzględniony w tabeli.



Przeciwdziałanie luce pokoleniowej to także współpraca ze szkołami branżowymi i uczelniami wyższymi. LW Bogdanka jest sygnatariuszem listów intencyjnych w tym zakresie z:

- 1 Akademią Górniczo-Hutniczą im. S. Staszica w Krakowie,
- 2 Zespołem Szkół Górniczych w Łęcznej,
- 3 Zespołem Szkół w Ostrowie Lubelskim,
- 4 Zespołem Szkół Energetycznych i Transportowych w Chełmie.

Dobra praktyka

We współpracy z AGH prowadzone są studia podyplomowe *Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa górniczego*, z programem dopasowanym do potrzeb Bogdanki.

Aktywność spółki jest zauważana przez potencjalnych kandydatów do pracy. Dodatkowo, aby ułatwić im adaptację do podjęcia zatrudnienia, powołana została nowa rola w organizacji – osoba zajmująca się wspieraniem procesu przyuczenia, której powierzono również opiekę nad praktykami.

Dobra praktyka

W ramach programu „Przepustka do pracy” zatrudniono 1 osobę. Zgodnie z założeniami programu i planem zatrudnienia kolejnych 11 absolwentów otrzyma zatrudnienie w 2022 r.



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

aspekt: Szkolenia i edukacja

Szkolenia i rozwój

Rozwój naszych pracowników, traktujemy jako sposób na rozwój całej naszej organizacji. Dlatego wszystkim osobom zatrudnionym dajemy możliwość dostępu do szkoleń rozszerzających ich kompetencje i kwalifikacje. Organizujemy szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, a dobór tematyki podyktowany jest potrzebami biznesowymi organizacji oraz przepisami prawnymi.

Realizację pełnej oferty edukacyjnej utrudniła w 2021 roku – podobnie jak to miało miejsce rok wcześniej – pandemia. Obostrzenia ograniczyły możliwości szkoleniowe Działu Rozwoju Pracowników i Szkoleń Technicznych. Obowiązkowe szkolenia BHP prowadzone były głównie online. Jedynie pracownicy, którzy nie mogli w nich uczestniczyć zdalnie realizowali je w formule tradycyjnej. W sumie szkolenia okresowe związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przeszło 4807

GRI 401-1*

Średnia liczba godzin szkoleniowych w podziale na płeć i kategorię zatrudnienia w Grupie LW Bogdanka

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Płeć				
kobiety	11,2	13	36	10,1
mężczyźni	12,2	7,8	17,5	13,4
Kategoria zatrudnienia				
kadra wyższego szczebla	12,8	22,5	36	12
kadra średniego szczebla	10,6	9,2	8	19,8
specjaliści	9,7	6,7	19,2	7,5
pozostali pracownicy	12,9	8,7	18,7	13,1

* Ze względu na małą istotności (2 osoby zatrudnione) Ekotrans nie został uwzględniony w tabeli.

osób. 290 pracowników ukończyło szkolenia wstępne BHP, a 648 osób spoza LWB uczestniczyło w szkoleniach dla podmiotów obcych.

Zrealizowaliśmy również szkolenia dotyczące m.in. RODO i kar umownych. Online uczestniczyło w nich 192 osoby, a stacjonarnie – 81.

W szkoleniach zewnętrznych, w formie hybrydowej i stacjonarnej, udział wzięło 2576 osób, a online – 350 pracowników. Tematami szkoleń były m.in. zasady jazdy ludzi przenośnikami taśmowymi, prawo pracy, nowa ustawa dotycząca zamówień publicznych oraz rola Społecznego Inspektora Pracy.

Dobra praktyka

Dbamy o bieżącą i transparentną komunikację z pracownikami. Informacje przekazujemy w e-mailach, wewnętrznym Portalu pracownika i w social mediach. Mamy także nasze własne gazety – Bogdanka News oraz Gazetkę Zakładową „Bogdanka”. Dodatkowo komunikaty dla załogi przekazywane są na tablicach informacyjnych.

Dobra praktyka

W latach 2022-2024 chcemy uzupełnić naszą ofertę szkoleniową o Akademię Sztygara (rozwój kompetencji sztygarów zmianowych) oraz platformę e-learningową.

Benefity pracownicze

Regularnie wypłacane wynagrodzenie łączymy w Grupie LW Bogdanka z atrakcyjnym pakietem benefitów. Dodatkowe świadczenia pozapłacowe dostępne są dla wszystkich pracowników, a wybrane otrzymują także pracownicy emerytowani. Koszt tych świadczeń w 2021 roku wyniósł ponad 9,1 mln złotych.

GRI 401-2

Wybrane benefity dla pracowników Grupy LW Bogdanka:

-  zapomogi socjalne,
-  dofinansowanie do wypoczynku pracowników i ich rodzin,
-  abonamenty na obiekty sportowe,
-  festyny pracownicze,
-  bilety / karnety do kina, teatru, muzeum i na wydarzenia sportowe,
-  dofinansowanie do przedszkola dla dzieci pracowników,
-  możliwość otrzymania pożyczki na cele mieszkaniowe,
-  dofinansowanie do prywatnej opieki medycznej.



Dobra praktyka

W 2022 roku planujemy rozszerzenie pakietu benefitów m.in. o możliwość nauki dodatkowego języka.

Dbamy także o dobre samopoczucie pracowników. Naszym flagowym działaniem w tym obszarze jest program *Aktywni w Bogdance*, który wspiera pozazawodowe pasje pracowników. Celem programu jest budowa kultury organizacyjnej opartej na współpracy, dialogu i zaangażowaniu całej załogi. W 2021 laureaci poświęcali swój wolny czas m.in. ochronie przyrody, nauce, kulturze i sztuce oraz sportowi. Program stanowi także element wdrażania „work life balance” wśród pracowników.

GRI 401-3

LW Bogdanka

	2021		
	kobiety	mężczyźni	suma
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. byli uprawnieni do urlopu rodzicielskiego	12	272	284
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. skorzystali z urlopu rodzicielskiego	13	4	17
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. powrócili do pracy po wykorzystaniu swojego urlopu rodzicielskiego	4	2	6
Liczba Pracowników, którzy w okresie 1.01.2020 do 31.12.2020 r. powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i byli zatrudnieni minimum 12 miesięcy	10	1	11
Liczba Pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim w poprzednim roku raportowania (2020)	10	1	11
Wskaźnik powrotu do pracy	30,8%	50%	35,3%
Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	100%	100%	100%

Łęczyńska Energetyka

	2021		
	kobiety	mężczyźni	suma
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. byli uprawnieni do urlopu rodzicielskiego	1	8	9
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. skorzystali z urlopu rodzicielskiego	0	0	0
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. powrócili do pracy po wykorzystaniu swojego urlopu rodzicielskiego	0	0	0
Liczba Pracowników, którzy w okresie 1.01.2020 do 31.12.2020 r. powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i byli zatrudnieni minimum 12 miesięcy	0	0	0
Liczba Pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim w poprzednim roku raportowania (2020)	0	0	0
Wskaźnik powrotu do pracy	-	-	-
Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	-	-	-

MR Bogdanka

	2021		
	kobiety	mężczyźni	suma
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. byli uprawnieni do urlopu rodzicielskiego	1	0	1
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. skorzystali z urlopu rodzicielskiego	1	0	1
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. powrócili do pracy po wykorzystaniu swojego urlopu rodzicielskiego	0	0	0
Liczba Pracowników, którzy w okresie 1.01.2020 do 31.12.2020 r. powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i byli zatrudnieni minimum 12 miesięcy	0	0	0
Liczba Pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim w poprzednim roku raportowania (2020)	0	0	0
Wskaźnik powrotu do pracy	0,0%	-	-
Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	-	-	-

RG Bogdanka

	2021		
	kobiety	mężczyźni	suma
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. byli uprawnieni do urlopu rodzicielskiego	1	1	2
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. skorzystali z urlopu rodzicielskiego	1	1	2
Liczba Pracowników, którzy od 1.01.2021 do 31.12.2021 r. powrócili do pracy po wykorzystaniu swojego urlopu rodzicielskiego	1	0	1
Liczba Pracowników, którzy w okresie 1.01.2020 do 31.12.2020 r. powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim i byli zatrudnieni minimum 12 miesięcy	1	0	1
Liczba Pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim w poprzednim roku raportowania (2020)	0	0	0
Wskaźnik powrotu do pracy	100%	-	100%
Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	-	-	-

4.2

Bezpieczeństwo

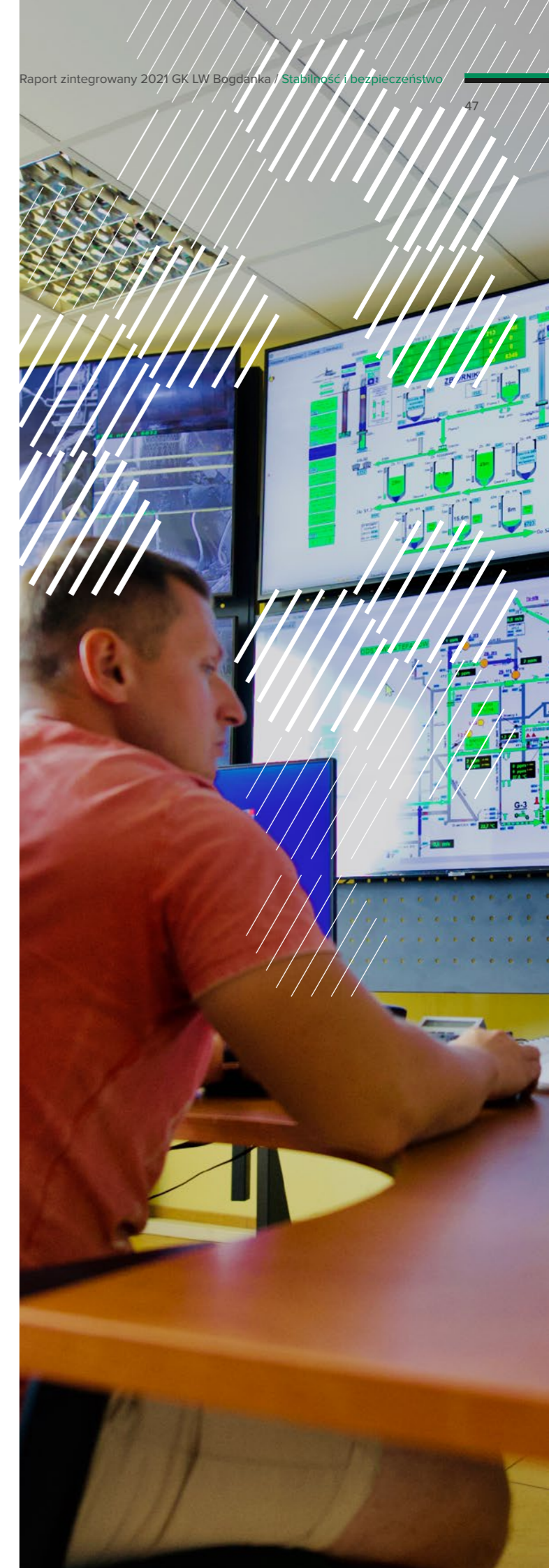
GRI 103-1 | GRI 103-2 | GRI 103-3

aspekt: Zdrowie i bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo naszych pracowników ma absolutny priorytet i nigdy nie usprawiedliwiamy lekceważenia jego zasad. Z oczywistych względów, wynikających ze specyfiki naszej organizacji, w spółce identyfikowane są istotne ryzyka BHP. Dlatego właśnie wdrożyliśmy kompleksowy system bezpieczeństwa, który ma pomóc wszystkim naszym pracownikom codziennie w zdrowiu wracać do domu. Organizujemy wydobywanie, zapewniając odpowiednie warunki w miejscu prowadzonych robót, gwarantując właściwe procedury oraz dostarczając pracownikom wszystkie środki ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Zatrudniamy wyłącznie osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje i upoważnienia. Prowadzimy intensywne kontrole stanowisk pracy i sprawdzamy, czy wdrożone i przestrzegane są technologie, instrukcje i procedury bezpieczeństwa. Podczas kontroli weryfikowana jest również wiedza pracowników dotycząca występujących zagrożeń oraz stosowanie odpowiednich środków ochrony.

Nieustannie prowadzimy wśród pracowników rozmowy uświadamiające dotyczące odpowiedzialności w przypadku łamania zasad bezpiecznego wykonywania pracy i związanych z tym wypadków, awarii lub zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Podczas okresowych szkoleń BHP omawiane są okoliczności i przyczyny wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych w branży górniczej.



Dobra praktyka

GRI 403-1

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy swoim zakresem obejmuje wszystkich pracowników LW Bogdanka i opiera się na renomowanych normach ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 i ISO 45001:2018.

Naszym nadrzędnym priorytetem jest ograniczenie liczby wypadków przy pracy, szczególnie związanych z poruszaniem się w wyrobiskach dołowych. Cały czas podnosimy standardy środków ochrony osobistej i doskonalimy komunikację z załogą.

GRI 403-2

Zgodnie z naszymi procedurami na bieżąco identyfikujemy zagrożenia związane z pracą i oceniamy ryzyka zawodowe. Osoby funkcyjne przeprowadzają regularne przeglądy stanowisk pracy, kontrolę stanowisk prowadzą też bezpośrednio osoby na nich zatrudnione. Parametry środowiska pracy są badane i analizowane przez odpowiednie służby.

Dobra praktyka

Każdy pracownik ma obowiązek w zakresie swoich kompetencji sprawdzać warunki w miejscu pracy, w szczególności narzędzia oraz techniczne środki bezpieczeństwa. O ewentualnych nieprawidłowościach pracownik musi niezwłocznie poinformować swojego przełożonego. Wszyscy pracownicy mogą też zgłosić potencjalne zdarzenie wypadkowe. Każda osoba zatrudniona przez naszą spółkę otrzymuje też informację, że może powstrzymać się od wykonania zadania, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo kiedy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.

Dobra praktyka

W spółce wdrożyliśmy mechanizm hierarchii kontroli, który pozwala na poprawę bezpieczeństwa, eliminację zagrożeń i minimalizację ryzyka. Hierarchia ma na celu ochronę pracowników poprzez zestawienie sposobów, w jakie można kontrolować zagrożenia i wybór tych najskuteczniejszych.

GRI 403-8

Pracownicy objęci systemem zarządzania BHP

Odsetek Pracowników spółki objętych systemem BHP	100%
Odsetek Pracowników spółki objętych systemem BHP, który został zaudytowany wewnętrznie	100%
Odsetek Pracowników spółki objętych systemem BHP, który został zaudytowany lub certyfikowany przez instytucję zewnętrzną	100%

GRI 403-7

Od strony formalnej nasze działania, które mają na celu wyeliminowanie lub ograniczenia zagrożeń mających dla zdrowia pracowników opisane są m.in. w Dokumencie Bezpieczeństwa, Planie Ruchu Zakładu Górniczego, Planie Ratownictwa Górniczego, kartach oceny ryzyka zawodowego. Osobne dokumenty w okresie pandemii regulowały także sposoby minimalizacji ryzyka rozprzestrzeniania się w zakładzie pracy i pracy Covid-19.

Szkolenia BHP

GRI 403-5

Od naszych pracowników wymagamy regularnego uaktualniania swojej wiedzy dotyczącej bezpiecznej pracy oraz doskonalenia kompetencji w tym zakresie. Każdy nowy pracownik przechodzi obszernie szkolenia wstępne, na które składają się instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy. Instruktaż ogólny odbywają wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy, a także studenci odbywający praktyki, stażyści oraz uczniowie szkół zawodowych odbywający praktyczną naukę zawodu. Instruktaż stanowiskowy umożliwia zapoznanie się ze specyfiką konkretnych stanowisk pracy i ryzykiem zawodowym oraz sposobami ochrony i metodami bezpiecznego wykonywania obowiązków.

Osoby już zatrudnione w LW Bogdanka przechodzą szkolenia okresowe BHP. Czym większe ryzyka związane z pracą, tym szkolenia okresowe są częstsze. Osoby wykonujące prace pod ziemią przechodzą je raz na rok, robotnicy na powierzchni – raz na trzy lata, a pracownicy biurowi – raz na sześć lat.

W firmie prowadzimy także szkolenia specjalistyczne dla kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego oraz szkolenia z ratownictwa górniczego.

Dobra praktyka

GRI 403-3 GRI 403-4

Przy ustalaniu zasad bezpieczeństwa współpracujemy z pracownikami. W spółce powołana jest Komisja ds. BHP. W jej skład wchodzi przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby BHP i lekarz medycyny pracy oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy. Zadaniem Komisji jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie środków zapobiegających wypadkom, chorobom zawodowym. Komisja formułuje wnioski dotyczące poprawy warunków pracy, a jej posiedzenia odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał.

Polityki, procedury i regulaminy związane z bezpieczeństwem pracy w LW Bogdanka to:

Dokument Bezpieczeństwa Zakładu Górniczego,

Wypadki przy pracy oraz zdarzenia potencjalnie wypadkowe,

Wypadki w drodze do lub z pracy,

Zarządzanie ryzykiem zawodowym,

Monitoring obszaru BHP,

Monitoring przepisów prawnych oraz norm w obszarze BHP,

Prace szczególnie niebezpieczne,

Postępowanie przy podejrzeniu choroby zawodowej,

Plany poprawy warunków BHP,

Zarządzanie Dokumentem Bezpieczeństwa,

Monitoring środowiska pracy,

Regulamin Pracy,

Wytyczne i instrukcje Zintegrowanego Systemu Zarządzania – jakością, środowiskiem i BHP,

Kodeks Etyki,

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy,

Zarządzenia Zarządu i Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego.

Urazy związane z pracą

GRI 403-9

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Liczba wszystkich raportowanych wypadków – Pracownicy spółki:	68	1	5	21
w tym liczba wypadków śmiertelnych	0	0	0	0
w tym liczba wypadków ciężkich	0	0	4	0
w tym liczba wypadków lekkich	68	1	1	21
Liczba wszystkich raportowanych wypadków – podwykonawcy spółki:	95	0	0	0
w tym liczba wypadków śmiertelnych	0	0	0	0
w tym liczba wypadków ciężkich	0	0	0	0
w tym liczba wypadków lekkich	95	0	0	0
Opis najczęściej występujących wypadków – Pracownicy spółki:	Potknięcia, poślizgnięcia i upadek osób podczas chodzenia. Uderzenie się o inne przedmioty.	Uderzenie się o inne przedmioty.	Każdy wypadek miał inne podłoże i inne skutki. Nie można określić najczęściej występujących wypadków.	Najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy było Potknięcie, poślizgnięcie lub przewrócenie się osób (9 przypadków).
Opis najczęściej występujących wypadków – podwykonawcy spółki:	Potknięcia, poślizgnięcia i upadek osób podczas chodzenia. Upadek, stoczenie lub obsunięcie się przedmiotów lub materiałów.	Brak	Brak	Brak
Wskaźnik częstotliwości wypadków Pracowników spółki*	8,9	6,2	40	10,8
Wskaźnik ciężkości wypadków Pracowników spółki**	1	0	2,7	2
Wskaźnik częstotliwości wypadków podwykonawców spółki*	23,2	0	0	0
Wskaźnik ciężkości wypadków podwykonawców spółki**	2,2	0	0	0

* Wskaźnik częstotliwości wypadków liczony wg wzoru: liczba wypadków przy pracy x 1 000 000 / ogólna liczba przepracowanych godzin ryzyka.

** Wskaźnik ciężkości wypadków liczony wg wzoru: liczba dni absencji chorobowej spowodowanej wypadkami przy pracy x 1000 /ogólna liczba przepracowanych godzin ryzyka.

W czerwcu 2022 roku na terenie pola wydobywczego Bogdanka doszło do tragicznego zdarzenia, na skutek którego śmierć poniósł jeden z naszych pracowników. Podczas wykonywania prac związanych z udrożnieniem wysypu zbiornika retencyjnego na głębokości 960 m doszło do niekontrolowanego wypływu urobku ze zbiornika. W tym momencie w miejscu zdarzenia przebywało czterech pracowników. Niestety jeden z nich został pochwycony i uwięziony w masie skalnej. Kierownik Ruchu Zakładu Górniczego ogłosił akcję ratowniczą, w której brały udział dwa zastępy ratowników oraz 188 pracowników. Ratownicy wydobyli ciało poszkodowanego, a przebywający na miejscu lekarz stwierdził zgon. Mężczyzna pracował w górnictwie od 10 lat, a z czego osiem lat w naszej kopalni. Był dobrze ocenianym pracownikiem. W wypadku lżej ranni zostali także inni dwaj pracownicy.

Rodzina zmarłego oraz poszkodowani zostali objęci opieką.

Dobra praktyka

Od lat współpracujemy z Uniwersytetem Medycznym – Centrum Symulacji Medycznej w Lublinie w zakresie specjalistycznych szkoleń OGAR – szkolenie z zakresy pierwszej pomocy i zaawansowanej pomocy medycznej. Szkolenia przeznaczone są wyłącznie dla pracowników LW Bogdanka. Na ekranach zlokalizowanych w miejscach gromadzenia się załogi przed zjazdem emitowane są rekonstrukcje wypadków przy pracy oraz sposób prawidłowego wykonywania robót.

Dobra praktyka

W 2021 roku przeprowadziliśmy Konkurs Wiedzy BHP wśród pracowników spółki.

Dobre praktyki

Aby lepiej monitorować firmy zewnętrzne wykonujące prace na terenie kopalni zaktualizowaliśmy instrukcję dla wykonawców, dostawców oraz gości. Nowe regulacje zakładają obowiązkowe przygotowanie i dostarczenie przed rozpoczęciem prac wypełnionego załącznika tzw. IBWP, czyli Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Prac. Instrukcja zawiera charakterystykę wykonywanych robót, informacje dotyczące obszaru zagrożeń, środków profilaktycznych czy też sposobu zabezpieczeń stanowisk pracy. Przygotowaliśmy także przewodnik dla wykonawców, w którym umieszczono podstawowe informacje dotyczące wymaganych środków ochrony indywidualnej, zagrożeniach oraz sposobie przemieszczania się po terenie zakładu pracy.

Zorganizowaliśmy w spółce akcje szczepień przeciw COVID-19 poprzedzoną dobrowolną ankietą. W czasie pandemii na bieżąco udostępniane były pracownikom maseczki chirurgiczne, płyny do dezynfekcji oraz rękawiczki jednorazowe. Dodatkowo zakupiliśmy również stacje do dezynfekcji rąk, urządzenia do automatycznego pomiaru temperatury oraz osłony z tworzyw sztucznych. Na monitoriach przed wejściem do zakładu pracy emitowane były informacje dotyczące profilaktyki COVID-19.

W roku 2022 planujemy przygotowanie animacji dotyczących bezpieczeństwa oraz filmów z udziałem pracowników. Chcemy, aby pracownicy oraz uczniowie szkół odbywający praktyki zawodowe zrekonstruowali wypadki przy pracy oraz sposób prawidłowych reakcji.

Zamierzamy także zaktualizować plakat promujące bezpieczeństwo i higienę pracy, zaktualizować niektóre procedury, przygotować bazę zagrożeń oraz nowy wzór graficzny kart oceny ryzyka zawodowego. Będziemy także kontynuować profilaktykę COVID-19.

Promocja zdrowia

GRI 403-6

Troskę o bezpieczną pracę łączymy z promocją zdrowia wśród pracowników. Naszym pracownikom oferujemy dopłatę do abonamentów medycznych w sieci prywatnej służby zdrowia. Promujemy także akcje profilaktyczne organizowane m.in. przez Centrum Onkologii Ziemi Lubelskiej. W 2021 roku LW Bogdanka była także partnerem wydarzeń promujących szczepienia przeciwko COVID-19, a pracownicy mogli zapisywać się na szczepienia za pośrednictwem naszej firmy.

W kolejnych latach planujemy rozpoczęcie projektu Profilaktyka Górnika i zwiększenie częstotliwości badań realizowanych na terenie spółki.

4.3

Różnorodność

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

aspekt: Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji

Chcemy wykorzystywać pełen potencjał pracowników, ich różnorodnych umiejętności, doświadczeń, talentów oraz kompetencji w atmosferze szacunku i wsparcia. Szanujemy różnorodność naszej załogi i widzimy w niej szansę na lepsze funkcjonowanie oraz budowę silnej pozycji na rynku.

Kwestię różnorodności regulujemy w Polityce różnorodności, Statucie, Regulaminie pracy, Kodeksie Etyki, Polityce kadrowej oraz Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.



Jak dbamy o różnorodność w LW Bogdanka:

wszyscy pracownicy znają Kodeks Etyki,

promujemy standardy etyczne na terenie kopalni (strona internetowa, tablice, roll-upy, plakaty, komunikaty, monitory BHP),

szkolimy kadrę kierowniczą w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingu,

zapewniamy równy dostęp kobiet i mężczyzn do procesów decyzyjnych, awansów, podwyżek oraz do stanowisk kierowniczych,

nasz system wynagradzania w żaden sposób nie dyskryminuje pracowników,

zapewniamy równy dostęp do szkoleń dla wszystkich pracowników,

oferujemy równe wsparcie dla lokalnych inicjatyw.

Dobra praktyka

Przy powoływaniu Zarządu i Rady Nadzorczej pod uwagę brane są wykształcenie i doświadczenie zawodowe, nie różnicując przy tym kandydatów pod względem płci, wieku, pochodzenia czy innych czynników nie mających merytorycznego wpływu na ocenę kwalifikacji. Decydującym aspektem jest przede wszystkim przygotowanie do pełnienia określonej funkcji. W LW Bogdanka nie posiadamy odrębnej formalnej polityki różnorodności stosowanej wobec organów zarządzających i nadzorujących.



Kodeks etyki za absolutnie niedopuszczalne uznaje jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji, molestowania czy mobbingu.



Polityka równych szans rozwoju zawodowego dla każdego pracownika jest kluczowym elementem strategii realizowanej przez spółkę.



Regulamin pracy wśród podstawowych obowiązków pracodawcy wymienia przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.



Polityka kadrowa określa zasady rekrutacji pracowników. Poszukując najlepszych kandydatów stawiamy przede wszystkim na ich wiedzę, kwalifikacje zawodowe, predyspozycje osobowościowe oraz posiadane doświadczenie zawodowe. W procesie rekrutacji i selekcji kandydatów chcemy kierować się profesjonalnymi kryteriami doboru kandydatów.



Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zobowiązuje do zapewnienia zasady, że wynagrodzenie odpowiada rodzajowi wykonanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością i jest równe niezależnie od płci i innych czynników niezwiązanych z rezultatem pracy. Kryteria kształtowania wynagrodzenia za pracę mają zapewnić pracownikom godziwe wynagrodzenie. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu, przy uwzględnieniu ilości i jakości wykonanej pracy.

GRI 406-1



W 2021 roku nie odnotowaliśmy ani jednego przypadku dyskryminacji.



GRI 405-2

Średnia pensja podstawowa w danych kategoriach Pracowników

	Stosunek pensji podstawowej Kobiet do MĘŻCZYŹN
Podział ze względu na strukturę i wiek	
Wyższa kadra zarządzająca*	
poniżej 30 lat	0%
od 30 do 50 lat	104%
powyżej 50 lat	82%
Średnia	92%
Średnia kadra zarządzająca**	
poniżej 30 lat	0%
od 30 do 50 lat	71%
powyżej 50 lat	78%
Średnia	74%
Inny wskaźnik różnorodności***	
poniżej 30 lat	53%
od 30 do 50 lat	67%
powyżej 50 lat	73%
Średnia	65%
Pozostali Pracownicy	
poniżej 30 lat	66%
od 30 do 50 lat	68%
powyżej 50 lat	81%
Średnia	72%

* Dyrektorzy i ich odpowiednicy.

** Kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z).

*** Inny wskaźnik różnorodności dotyczy pozostałych pracowników umysłowych tj. wynagradzanych stałą stawką miesięczną (wyłączona z tej grupy jest wyższa kadra zarządzająca oraz średnia kadra zarządzająca). Pozostali pracownicy to pracownicy fizyczni tj. pracownicy wynagradzani stawką godzinową.

Średnie wynagrodzenie w danych kategoriach Pracowników

	Stosunek pensji podstawowej Kobiet do MĘŻCZYŹN
Podział ze względu na strukturę i wiek	
Wyższa kadra zarządzająca*	
poniżej 30 lat	0%
od 30 do 50 lat	94%
powyżej 50 lat	81%
Średnia	87%
Średnia kadra zarządzająca**	
poniżej 30 lat	0%
od 30 do 50 lat	71%
powyżej 50 lat	105%
Średnia	88%
Inny wskaźnik różnorodności***	
poniżej 30 lat	52%
od 30 do 50 lat	67%
powyżej 50 lat	75%
Średnia	65%
Pozostali Pracownicy	
poniżej 30 lat	68%
od 30 do 50 lat	68%
powyżej 50 lat	83%
Średnia	73%

GRI 405-1

Różnorodność Pracowników i organów zarządzających

	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Podział ze względu na strukturę i wiek Organy zarządcze spółki			
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	6	1	5
powyżej 50 lat	3	1	2
Łącznie	9	2	7
Podział ze względu na strukturę i wiek Kategorie Pracowników			
Wyższa kadra zarządzająca*			
poniżej 30 lat	0	0	0
od 30 do 50 lat	8	0	8
powyżej 50 lat	4	0	4
Łącznie	12	0	12
Średnia kadra zarządzająca**			
poniżej 30 lat	0	0	0
od 30 do 50 lat	114	3	111
powyżej 50 lat	35	0	35
Łącznie	149	3	146
Inny wskaźnik różnorodności***			
poniżej 30 lat	54	23	31
od 30 do 50 lat	473	102	371
powyżej 50 lat	128	70	58
Łącznie	655	195	460
Pozostali Pracownicy			
poniżej 30 lat	505	7	498
od 30 do 50 lat	3149	32	3117
powyżej 50 lat	437	45	392
Łącznie	4091	84	4007

* Dyrektorzy i ich odpowiednicy.

** Kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z).

*** Inny wskaźnik różnorodności dotyczy pozostałych pracowników umysłowych tj. wynagradzanych stałą stawką miesięczną (wyłączona z tej grupy jest wyższa kadra zarządzająca oraz średnia kadra zarządzająca). Pozostali pracownicy to pracownicy fizyczni tj. pracownicy wynagradzani stawką godzinową.

Różnorodność Pracowników i organów zarządzających

	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Odsetek Pracowników należących do organów zarządczych spółki			
Zarząd			
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	75%	0%	75%
powyżej 50 lat	25%	0%	25%
Łącznie	100%	0%	100%
Rada Nadzorcza			
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	67%	11%	56%
powyżej 50 lat	33%	11%	22%
Łącznie	100%	22%	78%
Odsetek Pracowników należących do poniższych kategorii			
Wyższa kadra zarządzająca*			
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	67%	0%	67%
powyżej 50 lat	33%	0%	33%
Łącznie	100%	0%	100%
Średnia kadra zarządzająca**			
poniżej 30 lat	0%	0%	0%
od 30 do 50 lat	77%	2%	75%
powyżej 50 lat	23%	0%	23%
Łącznie	100%	2%	98%
Inny wskaźnik różnorodności***			
poniżej 30 lat	9%	4%	5%
od 30 do 50 lat	73%	16%	57%
powyżej 50 lat	20%	11%	9%
Łącznie	100%	30%	70%
Pozostali Pracownicy			
poniżej 30 lat	12%	0%	12%
od 30 do 50 lat	77%	1%	76%
powyżej 50 lat	11%	1%	10%
Łącznie	100%	2%	98%

W trosce o środowisko

5.1




Wpływ na środowisko

Ochrona środowiska i troska o ekologiczne aspekty działalności są jednymi z najważniejszych elementów zrównoważonego rozwoju Grupy LW Bogdanka. Nasza kopalnia położona jest na cennym przyrodniczo obszarze, w sąsiedztwie Poleskiego Parku Narodowego i innych terenów chronionych. Choć wydobycie węgla nierozzerwalnie wiąże się z istotnym wpływem na środowisko to od lat realizujemy projekty, które zmniejszają negatywne oddziaływanie na przyrodę, zmniejszamy emisyjność, zużycie wody i materiałów.

Aby ograniczyć rozmiar i skalę wpływu sięgamy po najnowsze technologie eksploatacji oraz kompleksowo zarządzamy kwestiami środowiskowymi.

Efektywne zarządzanie środowiskowe opiera się na Zintegrowanym Systemie Zarządzania Jakością Środowiskiem i BHP. Jest on zgodny z normami PN – EN ISO 9001:2015, PN-EN ISO 14001:2015, PN-N – 18001:2004 i dodatkowo w zakresie BHP z brytyjską normą BS OHSAS 18001:2007.

Nasze priorytety w zakresie ochrony środowiska i podejmowane działania




Priorytet	Działanie
 Profilaktyka i usuwanie szkód górniczych	Wdrożenie możliwie najskuteczniejszych procedur usprawniających rozpatrywanie wniosków dotyczących szkód górniczych.
 Utrzymanie metod odzysku odpadów wydobywczych	Odzysk odpadów górniczych, w tym analiza nowych możliwości wykorzystania produktów ubocznych wydobycia węgla, w tym wszczęcie procedury związanej z uznaniem odpadów wydobywczych o granulacji 20-50 mm za produkt uboczny.
 Zwiększenie efektywności wykorzystania energii elektrycznej	Powołanie zespołu opracowującego metodykę liczenia śladu węglowego dla roku bazowego, do którego kolejnym etapem będzie przyjęcie celów optymalizacyjnych.

Identyfikujemy i oceniamy aspekty środowiskowe związane z naszą działalnością, monitorujemy i opracowujemy programy środowiskowe. GK LW Bogdanka przestrzega ściśle wymogów prawnych i posiada wszelkie wymagane przepisami pozwolenia, przestrzega standardów oraz wymagań BAT (Najlepszej Dostępnej Technologii).

O naszym wpływie na środowisko – również tym negatywnym – oraz o sposobach minimalizacji oddziaływania mówimy otwarcie. Raporty środowiskowe oraz prognozy są publikowane i udostępniane na stronach urzędów oraz Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska. Regularnie publikujemy też raporty zrównoważonego rozwoju.

GRI 102-11

Jakie ryzyka środowiskowe identyfikujemy i jak im zapobiegamy

 <p>Ryzyko: Zagrożenie dla środowiska wodnego</p>	<p>Co robimy:</p> <p>Bieżący monitoring działalności w tym zakresie, stały nadzór i prowadzenie przeglądów oraz koniecznych modernizacji instalacji. Na bieżąco prowadzimy też stosowne szkolenia dla pracowników w tym zakresie.</p>
 <p>Ryzyko: Niewłaściwe postępowanie z substancjami chemicznymi</p>	<p>Co robimy:</p> <p>Stały dostęp oraz regularne zapoznanie załogi z zasadami bezpiecznego stosowania środków chemicznych oraz bieżący i stały monitoring przepisów prawa w tym zakresie.</p>
 <p>Ryzyko: Niedostosowanie organizacji do nowych rozwiązań prawnych i innych regulacji związanych z ochroną środowiska</p>	<p>Co robimy:</p> <p>Bieżący i stały monitoring planowanych do wprowadzenia i wprowadzanych aktów prawnych oraz decyzji branżowych organów.</p>

Dobra praktyka

Na lata 2022-2024 planujemy m.in. wdrożyć monitoring ruchów górotworu przez zastosowanie nowoczesnych metod pomiaru, kontynuować odzysk i zagospodarowanie odpadów wydobywczych i odpadów przemysłowych, zrehabilitować obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych. Będziemy kontynuować również wykorzystanie wody dołowej do celów technologicznych oraz przeprowadzimy konserwację infrastruktury melioracyjnej.



Zobacz więcej online

Ryzyka środowiskowe oraz sposoby ich mitygacji opisujemy w Sprawozdaniu Zarządu z 2021 roku na stronie 97.

[Zobacz](#)



Energia

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

aspekt: Energia i emisje

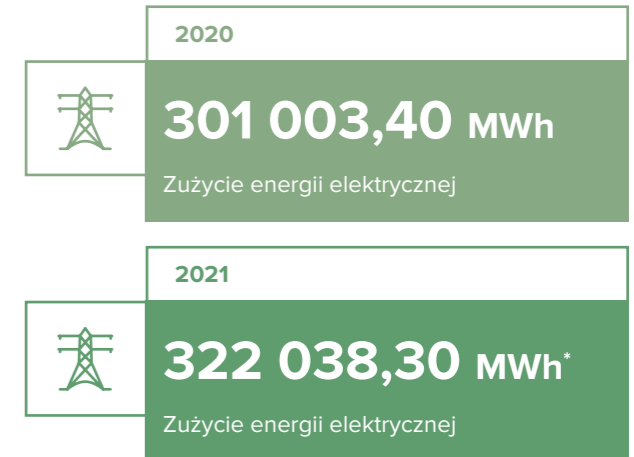
Energia elektryczna zapewnia prawidłowe działanie maszyn górniczych i pomp odwadniających oraz funkcjonowanie systemów wentylacyjnego i klimatyzacyjnego. Jest niezbędna do bezpiecznego funkcjonowania kopalni.

Ograniczenie zużycia energii jest dla naszej branży dużym wyzwaniem, szczególnie wobec konieczności wydobycia węgla z coraz mniej dostępnych pokładów. Korzystamy w organizacji ze sprzętu możliwie najwyższej klasy energetycznej, stosujemy energooszczędne silniki do wentylatorów oraz oświetlenie LED.

W latach 2022-2024 planujemy kontynuować wymianę opraw świetlnych na lampy LED, audyt efektywności energetycznej budowy stacji uzdatniania wody pod ziemią, wymianę wyeksploatowanych silników na nowe o większej sprawności oraz budowę farmy fotowoltaicznej o mocy 3MW.

GRI 302-1

LW Bogdanka S.A.



* Wzrost zużycia energii elektrycznej związany jest ze wzrostem wydobycia.

Energochłonność

GRI 302-3

Zużycie energii elektrycznej w MWh

	2020	2021	Wybrany mianownik do obliczenia
LW Bogdanka	301003,40 MWh	322038,28 MWh	Mg
Łęczyńska Energetyka	-	0,042 Mg TPU/GJ; 4,3 kWh/GJ; 0,8 GJ/GJ;	GJ
MR Bogdanka	-	0,041 kWh/zł	zł

Woda

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

aspekt: Woda i ścieki

Zanieczyszczenie wód powierzchniowych wodami pochodzącymi z procesów produkcji węgla i wodami z procesów technologicznych może wywoływać negatywne implikacje w środowisku naturalnym oraz może stanowić zagrożenie dla zdrowia człowieka i funkcjonowania systemu ekologicznego, dlatego spółka podejmuje szereg działań zapobiegających takiemu ryzyku zakażenia.

Nasza gospodarka wodno-ściekowa związana jest przede wszystkim z wodami dołowymi, w tym:

- » drenowaniem górotworu w obrębie wyrobisk górniczych
- » gospodarczym wykorzystaniem wody dołowej
- » wypompowywaniem wody na powierzchnię
- » retencjonowaniem wody dołowej w zbiorniku – osadniku na powierzchni w celu redukcji zawiesiny
- » zrzutem wód do rzeki Świnki

GRI 303-1

Aby bezpiecznie wydobywać węgiel musimy wypompowywać wodę z wyrobisk dołowych na powierzchnię. Wody dołowe charakteryzują się sumą chlorków i siarczanów w wysokości 1.030 mg/dm³. Po oczyszczeniu część tej wody – około ok. 17 701 m³ na dobę – trafia przez system rowów do rzeki Świnki. Pozostała część jest powtórnie wykorzystywana do celów przeciwpożarowych, klimatyzacji i produkcyjnych w kopalni. Dodatkowo wykorzystujemy wody dołowe do celów uzdatniania urobku w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla oraz do celów technologicznych w spółce Łęczyńska Energetyka. Dzięki temu możemy ograniczyć pobór wód podziemnych. Nasza gospodarka wodna jest zgodna z pozwoleniem wodnoprawnym, a ścieki są systematycznie badane ilościowo i jakościowo przez akredytowane laboratorium.



Dobra praktyka

Substancje odprowadzane mogące stanowić zagrożenie to: chlorki, siarczany, zawiesina ogólna, sól, potas, miedź, żelazo, nikiel i cynk. Dlatego w LW Bogdanka mamy szczelny, sztuczny zbiornik wód dołowych o ogromnej powierzchni 7,6 ha. Trafiają do niego zrzuty wody. Wody kopalniane są magazynowane w zbiorniku przez 8-9 dni i w ten sposób następuje mechaniczne oczyszczenie wody dołowej z zawiesiny oraz dobowe wyrównanie przepływu.

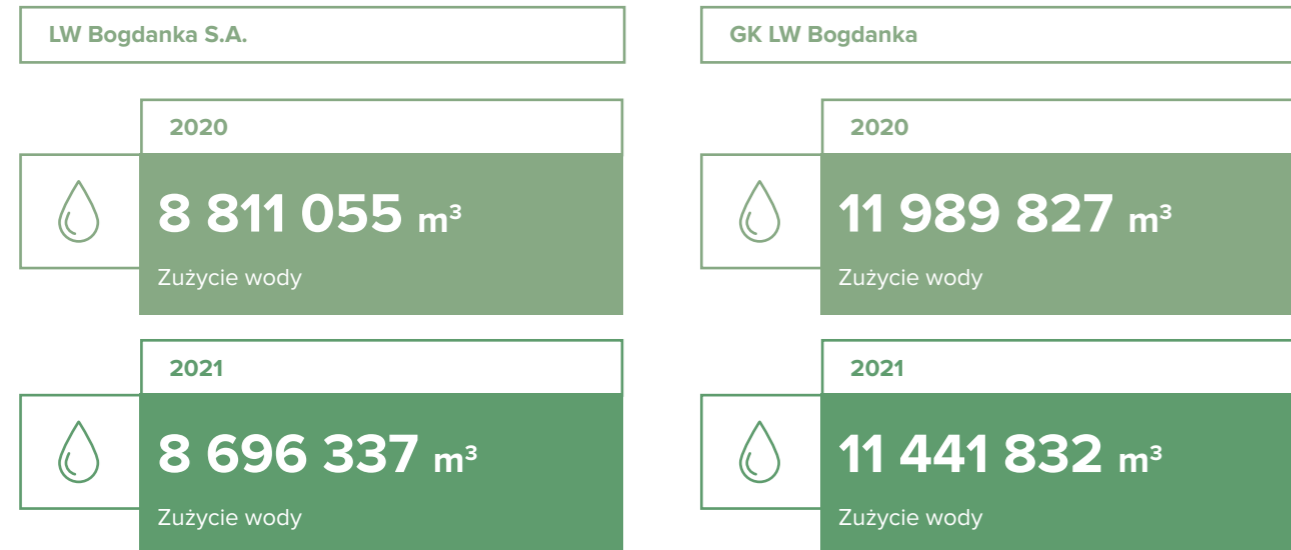


W 2021 roku w kopalni nie odnotowano żadnych planowanych ani nieplanowanych awaryjnych zrzutów wody, ani żadnych wycieków.

GRI 303-3

Pobór wody według źródła i rodzaju [MI]

	Ze wszystkich obszarów (w megalitrach)	Z obszarów z niedoborem wody (w megalitrach)
Wody powierzchniowe	0	0
Wody gruntowe:	8696,3	0
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	8696,3	0
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	0	0
Woda morska	0	0
Woda wyprodukowana	0	0
Woda z innej organizacji	73,1	0
Woda powierzchniowa	0	0
Wody gruntowe	73,1	0
Woda morska	0	0
Woda wyprodukowana	0	0
Łączny pobór wody (wody powierzchniowe, wody gruntowe, woda morska, woda wyprodukowana, woda z innej organizacji)	8769,4	0



Odprowadzanie wody

GRI 303-4

Całkowita woda odprowadzona w megalitrach [MI], we wszystkich lokalizacjach, ze względu na miejsce docelowe zrzutu


Wody powierzchniowe	6767,9
Wody gruntowe	0
Wody morskie	0
Woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa) oraz wskazanie jaka część tej wartości została przekazana innym organizacjom (jeśli dotyczy)	133,0
Całkowita woda odprowadzona, w megalitrach, w podziale na:	
Suma ścieków, zużytej wody i niewykorzystanej wody	6900,9
Świeża woda <1000mg/L wszystkich rozpuszczonych substancji (TDS)	0
wody powierzchniowe	0
wody gruntowe	0
wody morskie	0
woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	0
Pozostała >1000mg/L wszystkich rozpuszczonych substancji (TDS)	6900,9
wody powierzchniowe	6767,9
wody gruntowe	0
wody morskie	0
woda pozyskana z pośredniego źródła (np. lokalna sieć wodociągowa)	133,0

Zużycie surowców i materiałów


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


aspekt: Odpady


Podstawowym odpadem wynikającym z prowadzonej działalności górniczej jest skała płonna. Składujemy ją w miejscu unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w formie hałdy. Pozostałe odpady to głównie materiały poeksploatacyjne, czyli oleje, smary i elementy zabezpieczające wyrobiska ulegające zużyciu.

 Celem LW Bogdanka jest minimalizacja ilości odpadów przekazywanych na hałdę, czyli obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych.

Sposoby zagospodarowywania odpadów z LW Bogdanka:

 rekułtywacja terenów zdegradowanych

 rekułtywacja składowisk komunalnych

 produkcja cementu w Cementowni Ożarów

Drewno, złom, oleje przetworzone oraz zużyte źródła światła i opakowania po klejach przekazujemy uprawnionym do tego przedsiębiorstwom. Nasza spółka zarządza odpadami poprzez bazę elektroniczną BDO.



Masa odpadów niebezpiecznych przekazanych do utylizacji [t]

Metoda utylizacji odpadów	
Spalanie (z odzyskiem energii)	0
Spalanie (bez odzysku energii)	0
Składowanie	0
Inne metody utylizacji	2,1
Całkowita masa odpadów niebezpiecznych przekazanych do utylizacji	2,1

Masa odpadów innych niż niebezpieczne przekazanych do utylizacji [t]

Metoda utylizacji odpadów	
Spalanie (z odzyskiem energii)	0
Spalanie (bez odzysku energii)	0
Składowanie	2 213 240,1
Inne metody utylizacji	2,6
Całkowita masa odpadów innych niż niebezpieczne przekazanych do utylizacji	2 213 242,7

Dobra praktyka

LW Bogdanka w grudniu ogłosiła konkurs dla dzieci swoich pracowników na ozdoby świąteczne w nurcie „zero waste” budujący świadomość wtórnego wykorzystywania odpadów. Ponad 110 zgłoszonych prac konkursowych wykonanych było z posiadanych przez rodziny w domu materiałów oraz rzeczy, które uważane były za zbędne.

Masa zutilizowanych odpadów niebezpiecznych [t]

Metoda utylizacji odpadów	na miejscu		poza siedzibą	
Spalanie (z odzyskiem energii)	0	0	0	0
Spalanie (bez odzysku energii)	0	0	0	0
Składowanie	0	0	0	0
Inne metody utylizacji	0	0	0	2,1

Masa zutilizowanych odpadów innych niż niebezpieczne [t]

Metoda utylizacji odpadów	na miejscu		poza siedzibą	
Przygotowanie do ponownego użycia	0	0	0	0
Recykling	2 213 240,1	0	0	0
Inne metody odzyskiwania	0	0	0	2,6

5.2

Klimat

Systematycznie identyfikujemy ryzyka i szanse wynikające ze zmian klimatu, aby skutecznie im przeciwdziałać lub wykorzystać w odpowiedzialny sposób.

Szansy i ryzyka związane ze środowiskiem

	Zmniejszenie zagrożenia dla środowiska wodnego poprzez zużycie wody dołowej na potrzeby własne	Woda dołowa w naszej kopalni jest na bieżąco uzdatniana i wykorzystywana na potrzeby własne w ilości przekraczającej 30% (np. na potrzeby prowadzenia procesu produkcji węgla surowego). Szansą dla organizacji jest utrzymanie trendu związanego ze zmniejszaniem zagrożeń dla środowiska wodnego poprzez ograniczanie emisji ścieków (odprowadzania wód dołowych do zbiornika).
	Zwiększenie bioróżnorodności	W ramach współpracy z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków w zakresie bioróżnorodności nastąpi współfinansowanie budowy zastawek w celu ochrony siedlisk ptasich (wodniczka). Szansą dla spółki jest zwiększenie różnorodności biologicznej poprzez wzmocnienie korytarzy migracyjnych metapopulacji wodniczki w województwie lubelskim.
	Poprawa stanu środowiska poprzez zmniejszenie ilości składowanych odpadów górniczych	Zmniejszenie ilości składowanych odpadów górniczych z prowadzonej eksploatacji górniczej może przyczynić się do poprawy stanu środowiska. Szansą dla spółki jest realizacja zadań związanych z zagospodarowaniem odpadów górniczych wynikających z przyjętego w tym zakresie programu środowiskowego.
	Powiększenie się siedlisk, wzrost bioróżnorodności	Zmiany w ukształtowaniu terenu na skutek prowadzonej eksploatacji górniczej sprzyjają tworzeniu się terenów, na których osiedlają się różne gatunki. Nie są tu wymagane dodatkowe działania spółki – wystarczy prowadzenie działań zgodnie z warunkami wynikającymi z pozwoleń o środowiskowych uwarunkowaniach, w tym prowadzenie monitoringu przyrodniczego.





Ryzyko niedostosowania organizacji do nowych rozwiązań prawnych i innych regulacji związanych z ochroną środowiska

Ewentualne zaostrenie standardów prawnych dotyczących wpływu kopalni na środowisko, a zwłaszcza dynamicznie zmieniające się prawo wprowadzane w trybie uniemożliwiającym terminowe dostosowanie firmy do nowych przepisów może skutkować koniecznością poniesienia nakładów finansowych na dostosowanie zakładu w zakresie korzystania ze środowiska i możliwością ponoszenia kar za niedotrzymanie warunków korzystania ze środowiska. To ryzyko może być zniwelowane przez bieżący, stały monitoring planowanych do wprowadzenia i wprowadzanych aktów prawnych oraz decyzji organów branżowych.



Ryzyko niewłaściwego postępowania z substancjami chemicznymi

Niedostosowanie się do przepisów prawnych dotyczących postępowania ze środkami chemicznymi może powodować kary dla spółki. Metodą zapobiegania materializacji tego ryzyka jest stały dostęp oraz regularne zapoznawanie załogi z zasadami bezpiecznego stosowania środków chemicznych, a także bieżący i stały monitoring przepisów prawa dotyczących stosowania środków chemicznych.



Ryzyko – zagrożenie dla środowiska wodnego

Niewłaściwa eksploatacja zbiornika osadnika wód dołowych oraz niewłaściwe postępowanie z substancjami niebezpiecznymi, odpadami, ściekami i odciekami mogą powodować konieczność zmian organizacyjnych oraz ponoszenia nakładów finansowych na modernizację infrastruktury związanej z usunięciem zagrożeń. Ryzyko to może być niwelowane przez bieżący monitoring działalności w tym zakresie, stały nadzór i prowadzenie przeglądów oraz modernizacji poszczególnych instalacji, a także bieżące szkolenia w zakresie podnoszenia świadomości i kompetencji pracowników.



Ograniczanie emisji

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

aspekt: Emisje

Działalność każdej kopalni związana jest z emisjami pyłów i gazów do atmosfery. Nie jest możliwe przy obecnej wiedzy technologicznej i dostępnych urządzeniach takie zorganizowanie pracy kopalni, aby wyeliminować szkodliwe emisje. W naszej Grupie głównymi źródłami emisji są:

spalanie paliwa w silnikach spalinowych w LW Bogdanka,

kotłownia Łęczyńskiej Energetyki,

Bogdanka (moc 57 MW, współspalanie węgla z biomasą),

Zawadów (moc 0,25 MW, węgiel i drewno odpadowe),

kotłownia Pasternik w Łęcznej (moc 4,0 MW, olej lekki opałowy, kotłownia rezerwowa).

Źródłami emisji niezorganizowanej są w naszej organizacji m.in. samochody osobowe oraz procesy spawania i transportu węgla. Ponadto, obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdance może być źródłem pylenia w czasie suchych i wietrznych dni – aby temu zapobiegać i ograniczać emisję z hałdy, prowadzimy rekultywację zwałowisk i staramy się, aby odsłonięty fragment hałdy pozostawał wilgotny. Wykonujemy też nasadzenia, które pełnią funkcję ochronną.

Ze względu na specyfikę swojej działalności, podmiotem odpowiedzialnym w Grupie za nabywanie praw do emisji CO₂ jest Łęczyńska Energetyka.

Mierzymy nasz ślad węglowy

W 2021 roku powołany specjalnie w tym celu interdyscyplinarny zespół ekspertów rozpoczął prace nad opracowaniem metodyki i obliczeniem śladu węglowego Grupy Kapitałowej LW Bogdanka oraz trzech naszych produktów – węgla energetycznego ogółem, miału oraz odpadów wydobywczych. Chcemy, aby efektem prac była metodyka dostosowana do indywidualnych potrzeb Grupy, ale jednocześnie bazująca na uznanych standardach mierzenia śladu węglowego. Na podstawie wyliczeń roku bazowego tworzone będą plany redukcji śladu węglowego we wszystkich aspektach funkcjonowania przedsiębiorstwa, a także w łańcuchu wartości.

GRI 305-1

Wielkość brutto bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂

CO ₂	57 685,2
CH ₄	1,0
N ₂ O	78,9
HFC	3 997,5
PFC	nie zidentyfikowano
SF ₆	nie zidentyfikowano
NF ₃	nie zidentyfikowano
Razem	61 762,7

Wielkość emisji biogenicznego CO₂ w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂

Wielkość emisji biogenicznego CO ₂	283,2
Razem	283,2

GRI 305-2

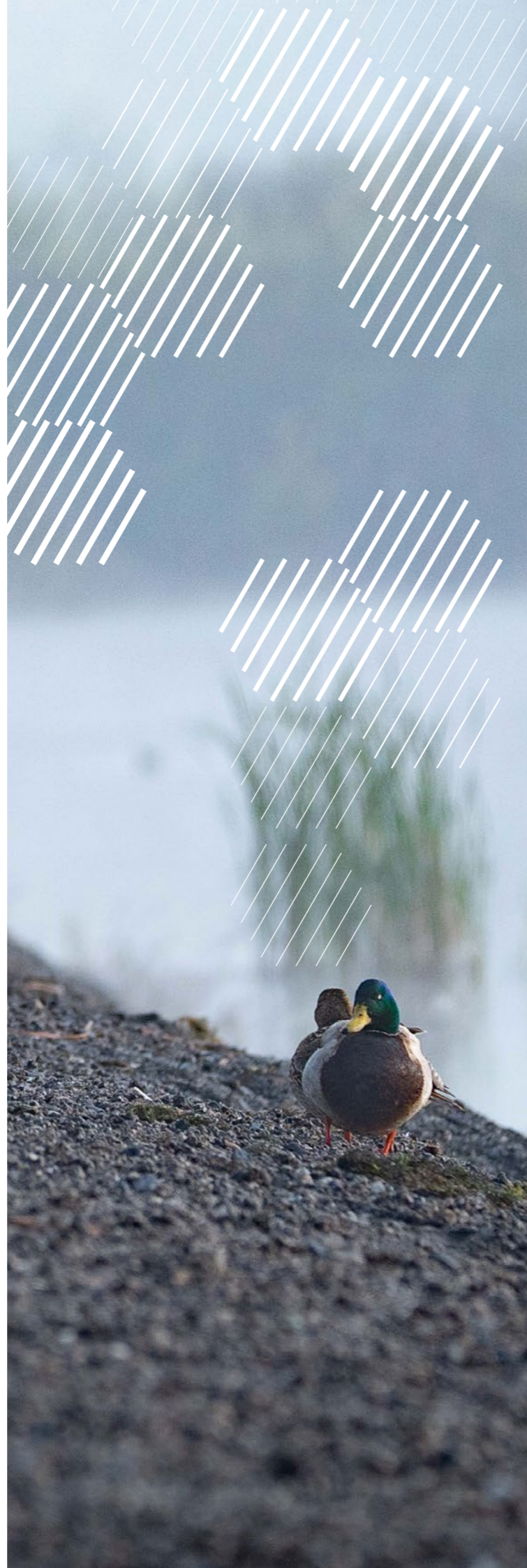
Wielkość brutto pośrednich emisji gazów cieplarnianych w podziale na gazy

Wielkość brutto pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 2) liczonych metodą location-based (opartą na lokalizacji) w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂	231 510,9
Wielkość brutto pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 2) liczonych metodą market-based (opartą na rynku) w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂	246 917,3
Wielkość brutto pośrednich emisji gazów cieplarnianych w podziale na gazy (wg metody location-based)	w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂
CO ₂	251 627,5
CH ₄	brak danych
N ₂ O	brak danych
HFC	brak danych
PFC	brak danych
SF ₆	brak danych
NF ₃	brak danych
Razem	251 627,5

GRI 305-7

Emisje NO_x, SO_x oraz innych istotnych emisji do powietrza (w kg lub wielokrotności)

SO _x	-
NO _x	17,5



5.3

Bioróżnorodność

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

aspekt: Bioróżnorodność

Wspieranie bioróżnorodności jest jednym z elementów naszych działań związanych z klimatem i zobowiązaniem wobec lokalnych interesariuszy.

GRI 304-1


Dwa nasze pola wydobywcze – Nadrybie i Stefanów – położone są w pobliżu terenów o dużej wartości przyrodniczej, m.in. Parku Krajobrazowego Pojezierze Łęczyńskie, Poleskiego oraz Chełmskiego Obszaru Chronionego Krajobrazu i obszarów Natura 2000. Znajdują się tam jeziora, torfowiska, bory i korytarze ekologiczne. To cenne siedliska fauny i flory, które w Grupie LW Bogdanka chcemy zgodnie z naszą strategią zrównoważonego rozwoju chronić i wspierać.

GRI 304-3

W 2021 roku wraz z Fundacją dla Przyrody wsparliśmy ochronę sów i żurawi. Dla rzadkich synantropijnych gatunków sów gniazdujących na terenie Pojezierza Łęczyńsko-Włodawskiego stworzyliśmy nowe miejsca lęgowe – budki i kosze. Działania ochronne wzbogacone zostały o walor edukacyjny – serię spotkań o sowach i ich zwyczajach zorganizowaliśmy dla właścicieli posesji, na których zostaną zamontowane budki oraz dla dzieci i młodzieży ze szkół i przedszkoli z terenów, gdzie istnieją lub będą tworzone nowe miejsca lęgowe.

Na naszą pomoc mogły też liczyć żurawie gniazdujące w województwie lubelskim, a szczególnie te związane z obszarem Poleskiego Parku Narodowego. Wraz z Fundacją oraz Wojewódzkim Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Lublinie, Poleskim Parkiem Narodowym oraz Urzędem Marszałkowskim w Lublinie zainaugurowaliśmy projekt *Wędrówki lubelskich żurawi*. Część żurawi zostanie zaobraczkowana w nowoczesne obrączki wyposażone w nadajniki GPS-GSM, dzięki czemu poznamy trasy ich migracji. Dodatkowo montaż kamery internetowej (z ciągłym podglądem na stronie www) pozwoli

na monitoring siedliska. Wszystkie te działania dostarczą szczegółowych informacji na temat zachowania gatunku ułatwiając eliminowanie wielu zagrożeń pochodzących zarówno ze strony drapieżników jak i ludzi, zwłaszcza podczas okresu lęgowego oraz dając dodatkowe walory edukacyjne dla odwiedzających tereny chronione.



Zobacz więcej online

Wędrówki lubelskich żurawi

Zobacz

Dobra praktyka

We wrześniu 2021 roku wsparliśmy oficjalne pożegnanie żurawi z Poleskiego Parku Narodowego. W Urszulinie odbył się specjalny piknik ekologiczny, który przyciągnął entuzjastów przyrody. Celem imprezy była promocja żurawi jako symbolu Lubelszczyzny oraz Poleskiego Parku Narodowego.

W 2021 roku kontynuowaliśmy też naszą współpracę z Instytutem Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa Państwowym Instytutem Badawczym w Puławach. Zorganizowaliśmy spotkanie konsultacyjno / szkoleniowe dla rolników dzierżawiących od nas grunty rolne, właścicieli działek znajdujących się w obrębie naszego oddziaływania oraz zainteresowanych pracowników naszej firmy. Tematem były metody doskonalenia technologii produkcji roślinnej w sposób bezpieczny dla środowiska, w tym m.in.:

Stan oraz charakterystyka gruntów rolnych na terenach okołogórnich LW Bogdanka,

Wdrażanie dobrych praktyk rolniczych chroniących glebę i wody przed zanieczyszczeniami,

Prawidłowa agrotechnika utrzymująca optymalne plonowanie roślin uprawnych,

Zapobieganie negatywnym skutkom suszy rolniczej.

Dobra praktyka

Chcemy w sposób zrównoważony zagospodarowywać hałdę górną. Do dyskusji i współpracy zapraszamy naszych interesariuszy. W 2021 roku wraz z Głównym Instytutem Górnictwa w Katowicach oraz Akademią WSB w Dąbrowie Górniczej zorganizowaliśmy warsztaty poświęcone wyzwaniom, kierunkom i narzędziom rewitalizacji, ze szczególnym uwzględnieniem rewitalizacji terenów przemysłowych. Najważniejszym wątkiem było modelowanie przyszłego przeznaczenia składowiska odpadów wydobywczych w Bogdance i poznanie oczekiwań społeczności.

Dobra praktyka

Wspólnie z Gminą Łęczna i Fundacją Krajobrazy LW Bogdanka zrealizowaliśmy projekt ŁęcznaLAB. W 2021 roku otwarta została Zielona Sala przy Domu Kultury w Łęcznej, gdzie realizowane będą różnorodne kulturalne i edukacyjne zajęcia, wysiano pięć łąk kwietnych oraz zorganizowaliśmy Psistankę – warsztaty z behawiorystą dla psów i ich właścicieli

Realizacja projektu pozwoliła na włączenie mieszkańców w proces decyzyjny dotyczący rozwoju gminy i wsparła edukację dotyczącą środowiska oraz klimatu.

Dobra praktyka

GRI 304-4

Od lat prowadzimy Ścieżkę przyrodniczą Nadrybie na zrewitalizowanym terenie obszaru Natura 2000 w pobliżu pokopalnianej niecki wodnej Nadrybie. Trasa ścieżki ma ponad 2 km, a w jej okolicach bytuje 34 gatunków motyli, 26 gatunków ważek, 9 gatunków płazów, 4 gatunków gadów, 72 gatunków ptaków oraz 9 gatunków ssaków. Wiosną żerują tam rybitwy białoskrzydła, białowąsa, czarna oraz mewa śmieszka. Usłyszeć można też m.in. piegże, słowiki szare oraz wodniki. Wiele z obecnych tam gatunków zostało wpisanych do Polskiej Czerwonej Księgi.

W 2021 roku drugi rok w trasie przebywał „Parklet Nadrybie” promujący ścieżkę przyrodniczą Nadrybie w jej nowej lokalizacji. Wraz z Fundacją Krajobrazy odwiedziliśmy gminy: Uścimów, Cyców, Zamość, Ludwin oraz Wierzbicę, a każdy przyjazd połączony był z warsztatami ekologicznymi dla uczniów szkół podstawowych.

W 2021 roku warsztaty poświęcone były ornitologii i pszczelarstwu. Dzieci odkrywały różnice pomiędzy różnymi gatunkami ptaków i obserwowały ich zachowanie. Uczniowie dowiedzieli się również jak pożyteczne są pszczoły, czego można się od nich nauczyć oraz jak to możliwe, że potrafiły przetrwać na Ziemi wiele milionów lat.



W 2021 roku kontynuowaliśmy również wieloletnią współpracę z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków i projekt Ochrona ekosystemów torfowiskowych Pojezierza Łęczyńsko-Włodawskiego. Celem jest wzmocnienie południowo-wschodniej metapopulacji wodniczki (gatunek niewielkiego ptaka wędrownego z rodziny trzcinaków) poprzez odtworzenie odpowiednich dla ptaków warunków siedliskowych na historycznych lub potencjalnych obszarach występowania tego gatunku.

Dialog i współpraca

6.1

Relacje z interesariuszami

Chcemy budować trwałe, oparte na zaufaniu relacje z interesariuszami – zarówno wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Jesteśmy ważną częścią lokalnej społeczności i umiemy – udowadniając to od wielu lat – pozytywnie na nią wpływać i rozwiązywać wiele regionalnych problemów. Wierzymy w konstruktywny dialog, wymianę informacji i kompromis – dzięki nim budujemy nasze relacje i reputację.

Znamy naszych interesariuszy i do specyfiki ich potrzeb dostosujemy częstotliwość oraz kanały komunikacji. Nasze podejście do zarządzania relacjami z interesariuszami opieramy o stworzoną w organizacji mapę interesariuszy.

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

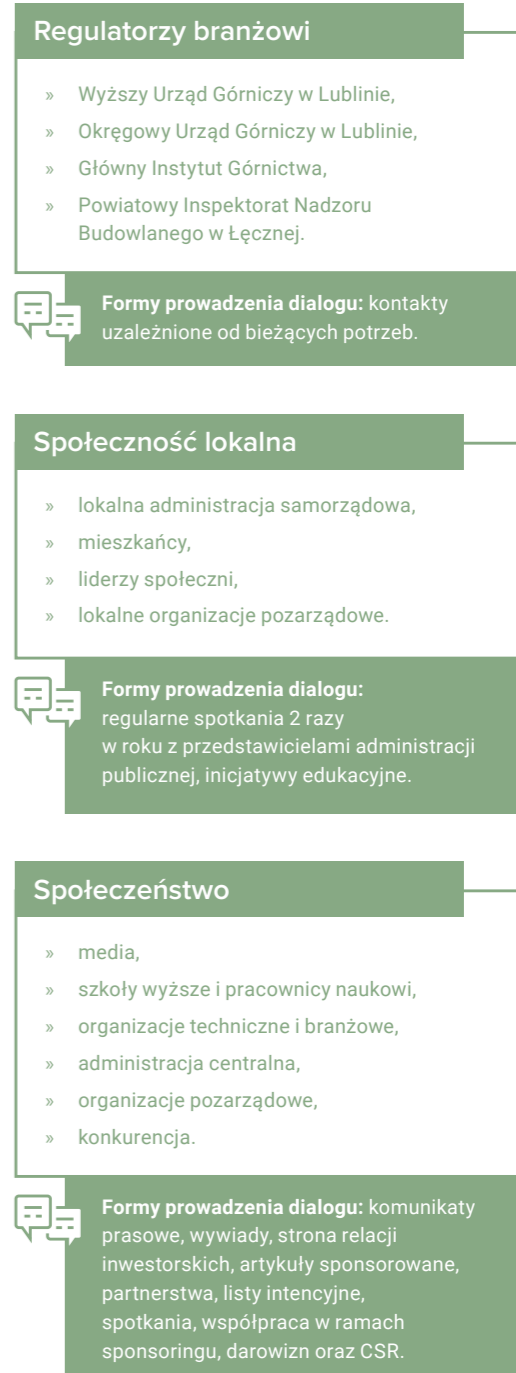
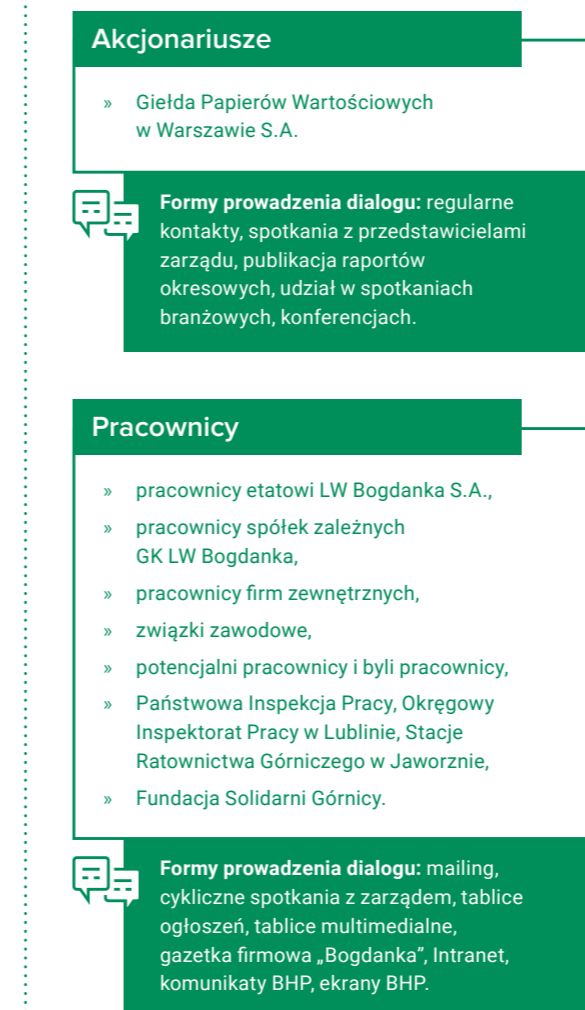
W 2021 roku przeprowadziliśmy ankietę wśród kluczowych grup naszych interesariuszy. Przygotowując publikację niniejszego raportu poprosiliśmy o opinię na temat najważniejszych tematów związanych z naszym zrównoważonym rozwojem – zarówno pod kątem wpływu naszej organizacji na dany temat, jak i wpływu danego zagadnienia na naszą organizację i jej wyniki finansowe. Ankiety wypełnili przedstawiciele administracji publicznej oraz samorządu lokalnego, dostawcy, organizacje pozarządowe oraz pracownicy.

GRI 102-40

Interesariusze zewnętrzni

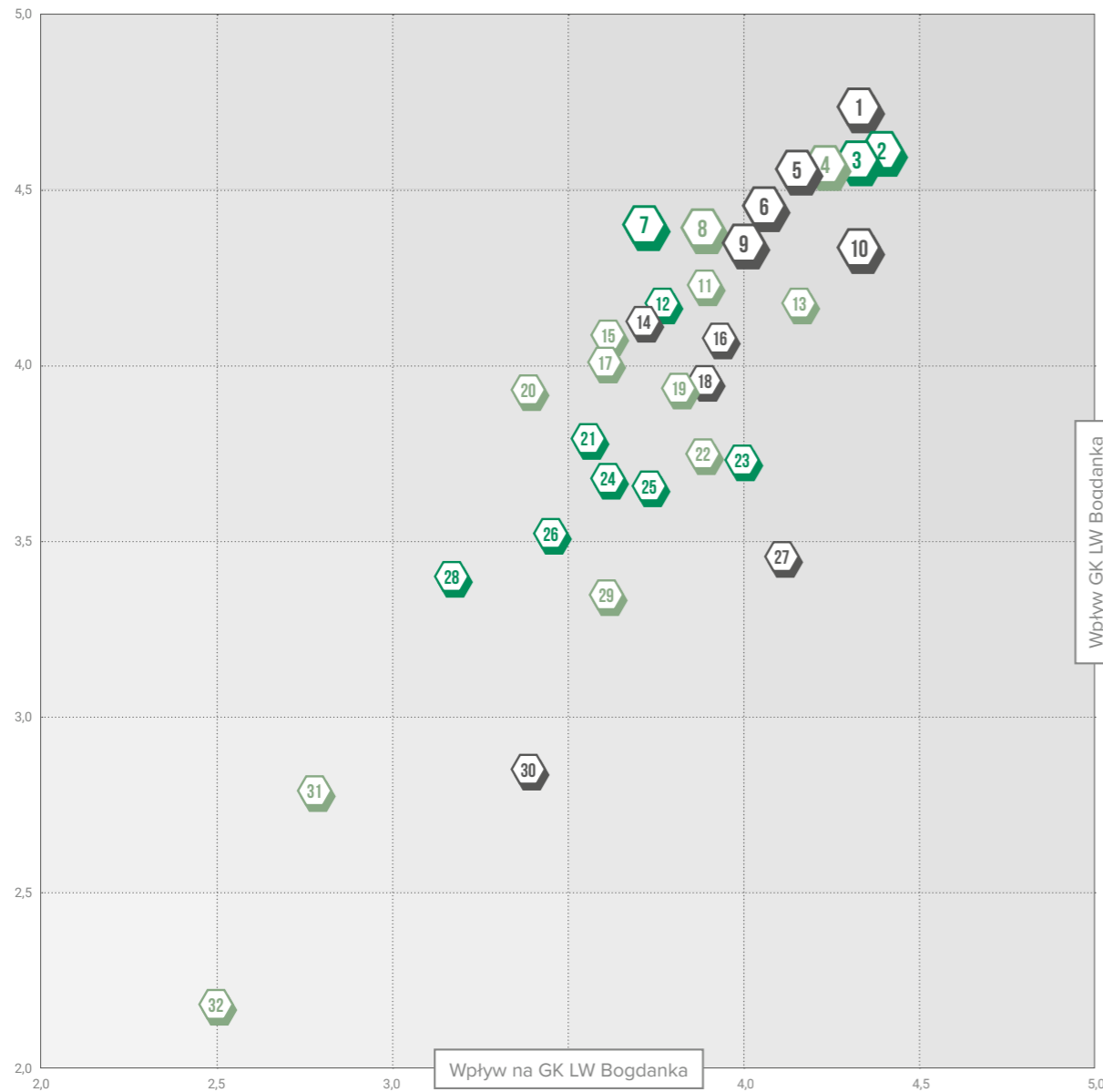


Interesariusze wewnętrzni



GRI 102-44

Na podstawie udzielonych odpowiedzi przygotowaliśmy matrycę istotności tematów zgłaszanych przez interesariuszy:



1	Zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy	11	Rozwój lokalnych społeczności	22	Badania i rozwój nauki
2	Zużycie surowców i materiałów	12	Zarządzanie odpadami	23	Zmiany klimatu i ich skutki
3	Zużycie energii	13	Zdrowie pracowników	24	Świadomość środowiskowa społeczeństwa
4	Bezpieczeństwo pracowników	14	Etyka	25	Emisje gazów do atmosfery
5	Rozwój gospodarczy regionu	15	Prawa człowieka i prawa pracownika	26	Gospodarka ściekowa
6	Bezpieczeństwo danych klientów	16	Zrównoważony łańcuch dostaw	27	Sytuacja gospodarcza w kraju
7	Wykorzystanie zasobów naturalnych – woda	17	Różnorodność i równe traktowanie	28	Bioróżnorodność
8	Dobrobyt pracowników (well-being)	18	Przeciwdziałanie korupcji	29	Jakość edukacji
9	Zarządzanie ryzykiem	19	Edukacja i rozwój pracowników	30	Sytuacja geopolityczna (wojna w Ukrainie)
10	Innowacyjność	20	Przeciwdziałanie dyskryminacji	31	Wolność zgromadzeń i zrzeszania się
		21	Gospodarka obiegu zamkniętego	32	Praca dzieci i praca przymusowa

Ekonomiczne

Społeczne

Środowiskowe

Członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach

GRI 102-12 GRI 102-13

Dzielimy się wiedzą i naszymi najlepszymi praktykami z otoczeniem branżowym. Należy do wielu organizacji i stowarzyszeń, a udział w nich traktujemy jako okazję do rozwoju i wymiany doświadczeń. Należy do:

Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa w Katowicach,

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych w Warszawie,

Stowarzyszenie „Razem dla Lubelszczyzny” w Lublinie,

Stowarzyszenie Rada Przedsiębiorczości Lubelszczyzny w Lublinie,

EURACOAL,

Stowarzyszenie Polski Komitet Światowego Kongresu Górniczego,

IPMA Polska – International Projekt Management Association,

Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski,

Stowarzyszenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu,

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców,

Wspieramy także:

Deklarację w sprawie zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej w Polsce,

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, którego jesteśmy strategicznym partnerem,

Partnerstwa na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce,

Grupy Wspólnych Inicjatyw Społecznych GÓRNICTWO OK,

Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski.



6.2

Zaufany sąsiad

Wspieramy rozwój gospodarczy i społeczny regionu, w którym działamy. Nasza spółka zapewnia stabilne zatrudnienie i wysokie wynagrodzenia, znacznie wyższe od średniej dla województwa lubelskiego. Obok pensji zasadniczej oraz systemu premiowego nasi pracownicy otrzymują szereg dodatkowych świadczeń finansowych, takich jak świadczenia z tytułu „Barbórki”, czternastej pensji, nagrody jubileuszowej, świadczeń urlopowych, czy dofinansowanie pobytu w żłobku/przedszkolu oraz wypoczynku dzieci i młodzieży.

Wspieramy lokalną przedsiębiorczość, edukację i wiele inicjatyw społecznych. Nasze podejście do zarządzania społeczną odpowiedzialnością definiujemy jako: wzrost wartości spółki i rozwój społeczności lokalnej w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju, transparentności i edukacji dla różnorodnych grup. Jest to zgodne z naszą Strategią Społecznej odpowiedzialności na lata 2018-2021:



gwarantujemy najwyższy poziom bezpieczeństwa pracy,



ograniczamy wpływ działalności na bezpieczeństwo lokalnego otoczenia przyrodniczego,



zapewniamy bezpieczeństwo i stymulowanie rozwoju lokalnej społeczności,



wdrażamy transparentne i odpowiedzialne praktyki zarządcze.



GRI 204-1

9,2%

naszego budżetu zakupowego wydaliśmy na zakup usług i towarów od przedsiębiorców i osób z województwa lubelskiego.

GRI 202-2

44%

kadry zarządzającej najwyższego szczebla (bez zarządu) zatrudniona jest spośród lokalnej społeczności.

GRI 203-1



W 2021 roku nie wpłynęły do nas skargi od okolicznych mieszkańców dotyczące naszej działalności. Zawdzięczamy to stałemu dialogowi z interesariuszami, niwelowaniu szkód górniczych oraz szerokiej partycypacji w lokalnych projektach z zakresu bezpieczeństwa, ochrony środowiska i rozwoju społeczności lokalnej.

Dobra praktyka

Nasza działalność sprzyja wędkarstwu. Na obszarach osiadań terenu spowodowanych eksploatacją węgla, budujemy zbiorniki magazynujące nadmiar wód powierzchniowych. Ich powstanie wpisuje się w ogólnokrajowy program Stop Suszy, bo zbiorniki pozwalają na zatrzymanie i zmagazynowanie wody. Jednocześnie podnoszą walory krajobrazowe najbliższej okolicy, a mieszkańcy i turyści chętnie łowią w nich ryby.

LW Bogdanka jest filarem ekonomicznym regionu i chcemy wspierać wartości, które integrują wspólnoty społeczne. Dlatego od lat przekazujemy darowizny dla lokalnych inicjatyw, których celem jest rozwój sfery kulturalnej, naukowej, oświatowej, zdrowotnej, budowa infrastruktury gminnej oraz zabezpieczenie innych potrzeb lokalnej społeczności.

Jak dbamy o lokalną infrastrukturę:

Podnosimy bezpieczeństwo na drogach

W 2021 roku w Lubartowie podpisaliśmy porozumienie prowadzące do poprawy bezpieczeństwa na drodze (instalacja monitoringu).

Dbamy o gospodarkę wodną

W rejonie rowu RE Żelazny oraz przy rowie A46 zbudowaliśmy rurociąg ciśnieniowy oraz zbiornik i pompownię.

Konserwujemy rowy melioracyjne.

Rekultywujemy i pielęgnujemy tereny zielone

Nasza działalność społeczna skupiona w 2021 roku była m.in. na poniższych obszarach:

 Sprawy społeczne	wsparcie organizacji charytatywnych, pomocowych, zajmujących się osobami chorymi, niepełnosprawnymi, wykluczonymi społecznie, wyrównujących szanse tych osób;
 Nauka i edukacja	w szczególności wsparcie dla szkół (w tym branżowych), projektów edukacyjnych, wyrównujących szanse dla uczniów, wspierających postawy przedsiębiorcze, kreatywność i innowacyjność, edukujących w obszarze zrównoważonego rozwoju;
 Zdrowie, w tym aktywność fizyczna	w tym: wspierania instytucji medycznych, promocji profilaktyki i zdrowego stylu życia, kultura i sztuka;
 Pamięć i tożsamość narodowa, ochrona dziedzictwa	w tym inicjatywy budujące świadomość obywatelską i postawę patriotyzmu, w tym patriotyzmu lokalnego, odwołujące się do historii, popularyzujące wiedzę o historii Polski lub jej elementach, zwyczajach, tradycji, a także udział w odbudowie, renowacji i ratowaniu zabytków;
 Ochrona środowiska, ekologia	inicjatywy / organizacje, których celem jest podnoszenie poziomu świadomości ekologicznej i kształtowanie postaw ekologicznych społeczeństwa poprzez promowanie zasad zrównoważonego rozwoju, w tym upowszechnianie wiedzy z tego zakresu i aktywizacja społeczna w obszarze ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju; wdrażanie inicjatyw wspierających realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz zadania mające pozytywny wpływ na środowisko;

W 2021 r. LW Bogdanka przyznała darowizny – pieniężne i rzeczowe – na łączną kwotę 800 tys. złotych. Otrzymały je m.in. instytucje i organizacje społeczne oraz jednostki samorządowe, w tym szpitale i szkoły. Nasze zaangażowanie pozwoliło m.in. na zakup aparatu USG dla Gminnego Ośrodka Zdrowia w Milejowie, remont Dziennego Domu Pomocy przy Caritas oraz stworzenie nowoczesnej pracowni energii odnawialnej w Zespole Szkół Górniczych w Łęcznej.

Darowizny

	2020	2021
Darowizny [tys. zł]	1 100	800
Darowizny [podmioty] liczba beneficjentów funduszu darowizn LW Bogdanka S.A.	29	46

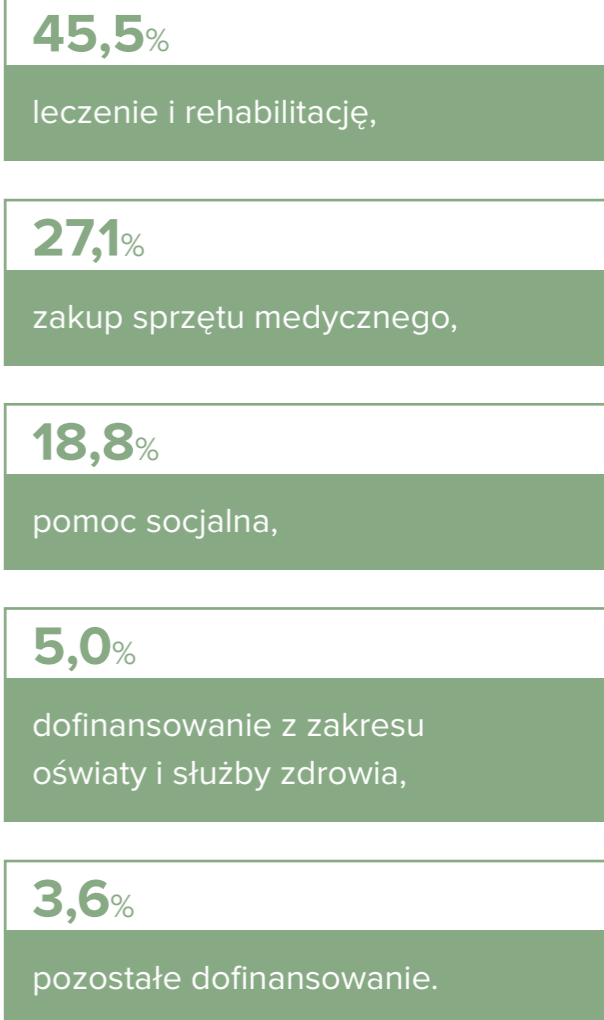
Decyzje o darowiznach podejmujemy transparentnie i według jasnych kryteriów. Wnioski oceniane są m.in. pod kątem zgodności z Polityką Zaangażowania Społecznego.

W działania charytatywne angażujemy też osoby zatrudnione. W spółce regularnie prowadzone są zbiórki na rzecz osób i grup potrzebujących, inicjowane przez pracowników. Zebrane żywność i środki czystości przekazane zostały m.in. do SOS Ziemi Lubelskiej, Stowarzyszenia Odra-Niemen czy Ośrodka Rewalidacyjno-Wychowawczego w Łęcznej. Od wielu lat dużą popularnością cieszy się także stała akcja zbierania nakrętek dla podopiecznych Lubelskiego Hospicjum im. Małego Księcia. W 2021 roku zebrano ich kilkaset kilogramów.

Od 2013 roku działa też nasza Fundacja Solidarni Górniczy. Organizacja na dobre wpisała się w system wsparcia pracowników Bogdanki, oraz spółek zależnych, a także społeczności lokalnej mieszkającej w granicach woj. lubelskiego, którzy zwracają się do niej, kiedy znajdują się w trudnej sytuacji życiowej. W 2021 roku Fundacja przekazała wsparcie 51 osobom i instytucjom. Niezmiennie najważniejszym obszarem wsparcia pozostało zdrowie. 38 osób – pracowników, emerytów lub członków ich rodzin – otrzymało dofinansowanie na leczenie, rehabilitację, operacje i zabiegi, bądź też turnusy. Dwóch beneficjentów mogło dostosować swoje domy do potrzeb osób niepełnosprawnych dzięki wsparciu Fundacji. Rodzice niepełnosprawnych dzieci mają szansę na zwrot kosztów zabiegów (niekiedy drogich i niemożliwych do samodzielnego sfinansowania), leków czy sprzętu.

Dla Samodzielnego Publicznego Szpitala Klinicznego nr 1 w Lublinie Fundacja zakupiła sprzęt medyczny o wartości 30 tys. zł., zainicjowała także współpracę z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Łęcznej w celu uruchomienia Punktu Konsultacyjno-Informacyjnego dla osób uzależnionych. Działalność Punktu odpowiada na ważne potrzeby społeczne w zakresie profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych, narkotykowych oraz przeciwdziałania przemocy w rodzinie mieszkańców Powiatu Łęczyńskiego.

W 2021 roku na działalność statutową wydano 284,9 tys. zł (w 2020 roku – 363,4 tys. zł), w tym na:



Dobra praktyka

W 2021 roku wsparliśmy młodych artystów i animatorów kultury z regionu Lubelszczyzny rozpoczynając program Stypendia Kulturalne Bogdanki w Chatce Żaka we współpracy z Akademickim Centrum Kultury i Mediów UMCS Chatka Żaka w Lublinie. Przyznanych zostało 15 stypendiów m.in. dla muzyków, aktorów i literatów oraz osób zajmujących się upowszechnianiem kultury. Łączna wartość to 70 tys. zł brutto. Stypendystami zostały osoby, które nie ukończyły 35 roku życia i mieszkają, uczą się lub tworzą na terenie województwa lubelskiego. Czworo z nich pochodzi z Ukrainy i Białorusi.

Dobra praktyka

Od 2019 r. działa specjalny program: Bogdanka Społecznie Zaangażowana – dzięki któremu pracownicy LW Bogdanka mogą zgłaszać inicjatywy i organizacje społeczne ważne dla lokalnej społeczności. Każdy pracownik raz w roku może otrzymać do 3,5 tys. zł na wsparcie wskazanej we wniosku inicjatywy – w 2021 roku dzięki programowi zrealizowaliśmy 25 projektów, a nasze finansowe zaangażowanie wyniosło blisko 100 tys. zł. Pieniądze trafiły do lokalnych szkół, kół gospodyń wiejskich, ochotniczych straży pożarnych, stowarzyszeń i fundacji. Dzięki inicjatywie pracowników udało się zorganizować bieg charytatywny, zajęcia gimnastyczne dla mieszkańców w miesiącach wakacyjnych, renowację zabytkowego grobu, a także kupić sprzęt sportowy dla przedszkoli i szkół.

Działania marketingowe

W 2021 r. działalność marketingowa była prowadzona w oparciu o obowiązujące w spółce dokumenty: Polityka zaangażowania społecznego LW Bogdanka S.A., Strategia Społecznej Odpowiedzialności na lata 2018–2021 oraz Strategia Działalności Sponsorującej dla Lubelskiego Węgla Bogdanka 2H2018–2021. Zarówno cele działań jak i obszary aktywności ściśle zostały określone w ww. dokumentach.

Pomimo trwającego na terenie Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii wywołanym zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 i związanych z tym administracyjnych obostrzeniach, spółka zrealizowała wiele inicjatyw konsekwentnie budując wizerunek firmy odpowiedzialnej społecznie, wspierając liczne lokalne inicjatywy i przedsięwzięcia. Zdecydowana większość działań podejmowanych w obszarze promocji, ukierunkowanych była na kreowanie pozytywnego wizerunku marki kopalni w Bogdancie, w szczególności w otoczeniu lokalnym. Takie podejście wynikało przede wszystkim z uwzględnienia aspektów społecznej odpowiedzialności i podkreślenia znaczenia spółki w regionie.

**Rozwój i radość**

W 2021 roku rozpoczęliśmy program „Rozwój i radość” wspierający domy dziecka i system pieczy zastępczej. Trzy główne cele programu to wsparcie podopiecznych domów dziecka, wsparcie wychowanków rodzin zastępczych z powiatu łączyńskiego oraz wsparcie pełnoletnich, usamodzielniających się wychowanków domów dziecka i rodzin zastępczych.

Z każdą z grup współpracujemy w dwóch modułach – Rozwój (nastawienie na edukację) oraz Radość (nastawienie na przeżywanie pozytywnych emocji). Zaproszeni do projektu partnerzy wybrali moduł odpowiedni dla siebie, analizując potrzeby swoich podopiecznych oraz to, czego nie obejmuje dofinansowanie, które otrzymują ze środków zewnętrznych.

W 2021 roku w programie udział wzięły Dom Dziecka w Kijanach, Dom Dziecka w Siedliszczu oraz Dom Dziecka im. Janusza Korczaka w Lublinie. Dodatkowo, we współpracy z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Łęcznej, wsparciem indywidualnym objęliśmy 20. wychowanków rodzin zastępczych oraz 50. rodzin zastępczych w ramach działań integracyjnych.



Celem podejmowanych działań marketingowych i promocyjnych jest m.in.:

propagowanie (upowszechnianie i wzmacnianie) marki spółki poprzez zwiększenie stopnia jej znajomości, rozpoznawalności i zasięgu oddziaływania

wzmocnienie w świadomości społecznej i opiniotwórczej znaczenia spółki dla regionu Lubelszczyzny

kształtowanie pozytywnego wizerunku spółki, w szczególności w jej najbliższym otoczeniu geograficznym

budowanie wizerunku spółki efektywnie wdrażającej ideę biznesu odpowiedzialnego społecznie (CSR)

wzmocnianie reputacji spółki, jako aktywnego mecenasa istotnych społecznie przedsięwzięć i inicjatyw, w szczególności na terenie województwa lubelskiego

zaangażowanie młodzieży (w tym dzieci pracowników spółki) w sport, dbanie o ich rozwój psychofizyczny poprzez możliwość uczestnictwa w zajęciach sportowych organizowanych przez sponsorowane przez spółkę podmioty

budowanie poparcia społecznego dla działań biznesowych spółki

kontynuacja budowy wizerunku Bogdanki jako lidera branży wydobywczej na rynku krajowym i europejskim

dotarcie z przekazem do kluczowych interesariuszy spółki, takich jak klienci, partnerzy biznesowi, akcjonariusze, inwestorzy, społeczność lokalna

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

Sponsoring

Spółka realizuje działania w formie sponsoringu sportowego (projekty z największym potencjałem komercyjnym) oraz sponsoringu społeczno-kulturalnego (projekty z największym potencjałem społecznym). Całością realizowanych w 2021 r. projektów sponsoringowych przekłada się na wartości reklamowe, promocyjne i wizerunkowe dla marki i przedsiębiorstwa. Podstawowym celem strategicznym działań w obszarze sponsoringu jest wspieranie realizacji strategii CSR poprzez wzmacnianie wizerunku mecenasa kultury i sportu, tj. społecznie odpowiedzialnego przedsiębiorstwa – obecnego w kluczowych dla otoczenia lokalnego, cennych inicjatywach.

Działalność sponsoringowa spółki prowadzona jest w dwóch obszarach:

Sponsoring sportowy – narzędzie oddziaływania spółki na społeczności lokalne, poprzez pozyskanie poparcia szerszych grup społecznych. Spółka ma świadomość, iż kluby i wydarzenia sportowe pełnią rolę kluczowych elementów wzmacniających wspólnotowość, a związana z poszczególnymi przedsięwzięciami tradycja wzmacnia więzi społeczne. W ramach sponsoringu sportowego spółka angażuje się w sport profesjonalny oraz sport amatorski, podtrzymując wybrane tradycje sportowe regionu oraz wspierając rozwój młodych talentów sportowych i rozwijając sprawność fizyczną dzieci i młodzieży. Projektami, które generowały największe zainteresowanie społeczne oraz przyniosły największą wartość ekspozycji marki LW Bogdanka było sponsorowanie:



Górnika Łęczna S.A.

(wraz z Fundacją Górnika Łęczna) – w sezonie 2020/2021 wywalczył awans do najwyższej klasy rozgrywkowej w piłce nożnej, PKO Bank Polski Ekstraklasa. Klub prowadzi Akademię Sportu kształcącą sportowo ponad 400 dzieci z Łęcznej i okolic w trzech dyscyplinach sportowych, a także oraz prowadzi jedyną w województwie lubelskim Szkołę Mistrzostwa Sportowego (o statusie szkoły średniej – liceum o profilu piłka nożna).

Podmiot ten jest historycznie związany z kopalnią, miastem i powiatem, obecnie najwyższej sklasyfikowanym klubem piłkarskim na Lubelszczyźnie. W 2021 r. wartość ekspozycji marki LW Bogdanka S.A. w kontekście tego projektu wyniosła 9,11 mln i była najwyższa spośród wszystkich sponsorowanych podmiotów.

Speedway Motor Lublin

(występujący w ligowych rozgrywkach żużlowych PGE Ekstraliga pod nazwą Motor Lublin). W sezonie 2021 Klub osiągnął historyczny sukces, po 30 – latach zdobywając srebrny medal Drużynowych Mistrzostw Polski. Klub żużlowy cieszy się największym zainteresowaniem spośród wszystkich klubów sportowych na Lubelszczyźnie, a mecze ligowe w sezonie 2021 oglądał komplet publiczności na stadionie.

W 2021 r. wartość ekspozycji marki LW Bogdanka S.A. w kontekście tego projektu wyniosła 6,28 mln.

MKS Avia Świdnik

MKS Avia Świdnik – projekt sponsoringowy obejmujący sponsorowanie drużyny seniorów (w rozgrywkach Tauron 1. Ligi) oraz szkolenie dzieci i młodzieży w klubie o dużych tradycjach siatkarskich. 2021 r. potwierdził postęp sportowy klubu, gdyż zespół jako beniaminek rozgrywek na zapleczu Plus Ligi zajął VI miejsce. Ponadto w grupach młodzieżowych szkolenie przebiegało na bardzo wysokim poziomie.

W 2021 r. wartość ekspozycji marki LW Bogdanka S.A. w kontekście tego projektu wyniosła 0,57 mln.

Sponsoring społeczno-kulturalny – narzędzie oddziaływania spółki na społeczności lokalne w regionie, poprzez pozyskanie poparcia liderów opinii oraz mecenat istotnych wydarzeń społecznych, kulturalnych, naukowo-technicznych i innych mających znaczenie dla wizerunku społecznego marki.

W 2021 r. spółka podjęła współpracę ze znanymi i cenionymi na rynku lubelskim instytucjami kultury. Do najważniejszych instytucji zaliczyć należy Filharmonię Lubelską im. Henryka Wieniawskiego w Lublinie, Teatr Muzyczny w Lublinie, Centrum Spotkania Kultur w Lublinie, Teatr im. H. Ch. Andersena w Lublinie, Miejski Ośrodek Kultury w Łęcznej, Miejski Ośrodek Kultury w Świdniku oraz Chełmski Dom Kultury.

W zamian za wsparcie sponsorskie wszystkie sponsorowane podmioty realizowały na rzecz LW Bogdanka S.A., przewidziane umowami, katalogi świadczeń promocji i reklamy wizerunkowej.

W 2021 r. spółka zrealizowała 59 projektów, w tym 26 o charakterze sportowym, oraz 33 z obszaru społeczno-kulturalnego, a łączna wartość ekspozycji marki Lubelski Węgiel „Bogdanka” w kontekście analizowanych projektów sponsoringowych tylko w obszarze sportu wyniosła w ubiegłym roku ponad 17,8 mln zł. Łączna kwota poniesiona na sponsoring sportowy oraz społeczno-kulturalny w 2021 r. wyniosła 8,1 mln zł.

Public Relations

Pozostała część budżetu promocyjnego była w 2021 r. wykorzystana na skorelowane działania public relations z wykorzystaniem zróżnicowanych kanałów komunikacyjnych (internet, media społecznościowe, prasa, radio, telewizja). Działania te skoncentrowano na budowaniu poparcia społecznego dla działań biznesowych spółki.

Z tych najważniejszych warto wymienić udział w Kongresie Trójmorza, który był doskonałą okazją do zaprezentowania spółki. W kongresie brał udział prezydent Andrzej Duda, który odwiedził stoisko Bogdanki, jednym z prelegentów był Prezes Zarządu LW Bogdanka S.A. Z wydarzeń ubiegłego roku należy podkreślić udział licznej grupy naszych Pracowników w Szkole Eksploatacji Podziemnej – to branżowe wydarzenie co roku gromadzi ekspertów, naukowców i opiniotwórcze media. Tuż po SEP odbyła się inauguracja Akademii Liderów Górnictwa. Spółka reprezentowana przez członków Zarządu w najważniejszych wydarzeniach – jak Europejski Kongres Gospodarczy czy Forum Ekonomiczne w Karpaczu.

Ubiegły rok to liczne działania w Internecie i social mediach skierowane na upowszechnianie marki i prezentowanie Bogdanki szerszemu gronu odbiorców. Było to możliwe przez zrealizowanie kilkunastu filmów pokazujących różne aspekty funkcjonowania LW Bogdanka i umieszczeniu ich na oficjalnym profilu spółki na portalu Facebook. To także materiały zrealizowane wspólnie z TVP3 Lublin i starostwem powiatowym w Łęcznej. Jednym z projektów, o którym warto wspomnieć był materiał zrealizowany z UMCS prezentujący pod kątem naukowym kopalnię.

Nie mniej istotne są wywiady, artykuły, jakie pojawiały się zarówno w prasie branżowej (Trybuna Górnicza, nettg.pl, Energetyka24), w gazetach ogólnopolskich (Forbes, Puls Biznesu, PAP), jak i w lokalnych (Kurier Lubelski, Dziennik Wschodni, TVP3 Lublin, Radio Lublin).

Sponsoring i promocja [tys. zł]

	2020	2021
Promocja	637,3	702,2
Sponsoring sportowy	5 958,0	7 419,0
Sponsoring społeczno-kulturalny	183,0	722,0
Razem	6 778,3	8 843,2



O raporcie



GRI 102-50 GRI 102-51 GRI 102-52 GRI 102-54

Niniejszy raport jest dziewiątym kolejnym raportem opublikowanym przez GK LW Bogdanka. Został przygotowany zgodnie z wymaganiami Standardów Global Reporting Initiative (GRI Standards) – opcja zgodności Core. Jednocześnie jest to ósmy raport zintegrowany opracowany wg wytycznych International Integrated Reporting Framework. Raport obejmuje dane od 1 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku, chyba, że w tekście wskazano inny zakres. Grupa LW Bogdanka raportuje w cyklu rocznym. Poprzedni raport został opublikowany w roku 2021 i dotyczył roku 2020.

GRI 102-45

Raport dotyczy Grupy Kapitałowej LW Bogdanka, czyli spółki dominującej LW Bogdanka S.A., wraz ze spółkami zależnymi, którymi są: Łęczyńska Energetyka Sp. z o.o., RG Bogdanka Sp. z o.o., EkoTrans Sp. z o.o. oraz MR Bogdanka Sp. z o.o.

GRI 102-47 GRI 102-49 GRI 102-46 GRI 102-48

W porównaniu do poprzedniego raportu zintegrowanego, opublikowanego w 2020 roku, nie wystąpiły znaczące zmiany dotyczące zakresu, zasięgu lub zastosowanych metod pomiaru. Raport nie zawiera również korekt informacji zawartych w poprzednich raportach. W dokumencie opisaliśmy najważniejsze kwestie związane z zatrudnieniem w spółce, zaangażowaniem społecznym Grupy oraz ochroną środowiska. Najważniejsze z punktu zrównoważonego rozwoju tematy zostały zdefiniowane na podstawie opinii interesariuszy – kwestie te opisujemy w części dotyczącej relacji z interesariuszami w niniejszym raporcie.

W raporcie znajdują się również informacje związane ze Strategią Grupy na nadchodzące lata, ze szczególnym uwzględnieniem transformacji energetycznej oraz planów związanych z utrzymaniem wiodącej roli ekonomicznej w regionie.

GRI 102-56

Raport nie został poddany zewnętrznej weryfikacji. Dane finansowe ujęte w raporcie są zgodne ze Sprawozdaniem Zarządu z działalności LW Bogdanka S.A. oraz Grupy Kapitałowej LW Bogdanka za 2021 rok oraz skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym.

GRI 102-53

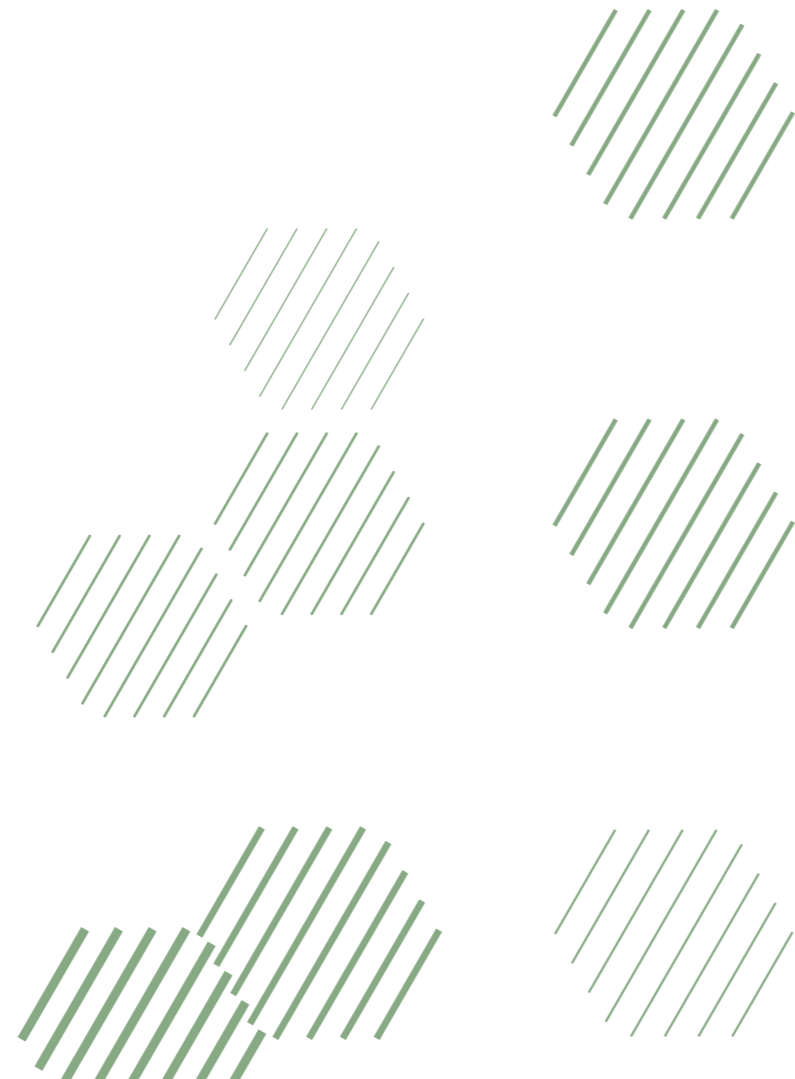
Przedstawicielką LW Bogdanka S.A. odpowiedzialną za kontakty we wszystkich kwestiach dotyczących niniejszego opracowania jest:

Agata Kostarz

Kierownik Działu Społecznej Odpowiedzialności i Zrównoważonego Rozwoju

tel.: 81 462 56 58

e-mail: akostarz@lw.com.pl



GRI 102-55

Indeks GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Standard	Strona
Profil organizacji			
102-1	Nazwa organizacji	2016	11
102-2	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	2016	11
102-3	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	2016	11
102-4	Lokalizacja działalności operacyjnej	2016	12
102-5	Forma własności i struktura prawna organizacji	2016	18
102-6	Obsługiwane rynki	2016	12
102-7	Skala działalności	2016	12
102-8	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	2016	37
102-9	Opis łańcucha dostaw	2016	25
102-10	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	2016	14
102-11	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	2016	19, 58
102-12	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	2016	77
102-13	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	2016	77
Strategia			
102-14	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	2016	4
Etyka i uczciwość			
102-16	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań	2016	21
102-17	Mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji	2016	24
Ład korporacyjny			
102-18	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	2016	16
Zaangażowanie interesariuszy			
102-40	Lista grup interesariuszy zaangażowanych przez organizację raportującą	2016	74
102-41	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	2016	39
102-42	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy zaangażowanych przez organizację	2016	74
102-43	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	2016	74
102-44	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	2016	76
Praktyka raportowania			
102-45	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	2016	84

102-46	Proces definiowania treści raportu	2016	84
102-47	Zidentyfikowane istotne tematy	2016	84
102-48	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	2016	84
102-49	Znaczne zmiany w stosunku do poprzedniego raportu dotyczące zakresu, zasięgu lub metod pomiaru zastosowanych w raporcie	2016	84
102-50	Okres raportowania	2016	84
102-51	Data publikacji ostatniego raportu	2016	84
102-52	Cykl raportowania	2016	84
102-53	Dane kontaktowe	2016	84
102-54	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	2016	84
102-55	Indeks GRI	2016	85
102-56	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu	2016	84
Wyniki i pośredni wpływ ekonomiczny, obecność na rynku			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	27
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	27
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	27
201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	2016	28
202-2	Odsetek kadry najwyższego szczebla zatrudnionej spośród lokalnej społeczności	2016	79
203-1	Inwestycje w infrastrukturę bądź wsparcie usług publicznych	2016	79
Praktyki zakupowe i ocena społeczna oraz środowiskowa dostawców			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	25
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	25
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	25
204-1	Odsetek wydatków na zakupy u lokalnych dostawców	2016	79
308-1	Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	2016	25
308-2	Negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania	2016	25
414-1	Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	2016	25
414-2	Negatywny wpływ społeczny w łańcuchu dostaw i podjęte działania	2016	25
Zgodność i przeciwdziałanie korupcji			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	24
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	24
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	24
205-1	Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	2016	24
205-2	Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	2016	24
205-3	Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	2016	24
307-1	Niezgodność z prawem i regulacjami w kwestiach środowiskowych	2016	18

419-1	Niezgodność z przepisami i regulacjami w obszarze społecznym i gospodarczym – wartość pieniężna istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostawy i użytkowania produktów i usług	2016	18
Energia i emisje			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	59
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	59
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	59
302-1	Zużycie energii w organizacji	2016	59
302-3	Energochłonność	2016	59
Woda i ścieki			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	60
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	60
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	60
303-1	Wykorzystanie wody jako współdzielonego surowca	2018	60
303-3	Pobór wody	2018	61
303-4	Odprowadzanie wody	2018	62
Bioróżnorodność			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	71
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	71
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	71
304-1	Posiadane, wynajmowane, lub będące w zarządzaniu lokalizacje znajdujące się w sąsiedztwie obszarów chronionych lub obszarów o wysokiej wartości w zakresie bioróżnorodności, znajdujących się poza obszarami chronionymi	2016	71
304-3	Chronione lub przywrócone siedliska	2016	71
304-4	Gatunki z czerwonej listy IUCN lub krajowej listy gatunków pod ochroną znajdujące się na obszarach działań firmy	2016	72
Emisje			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	69
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	69
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	69
305-1	Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	2016	69
305-2	Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	2016	70
305-7	Emisje NO _x , SO _x oraz innych istotnych emisji do powietrza	2016	70
Odpady			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	63
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	63
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	63
306-2	Odpady według typu i sposobu zagospodarowania	2020	64
306-3	Istotne wycieki	2020	65
306-4	Odzyskane odpady / Waste diverted from disposal	2020	65
306-5	Zbiorniki wodne, na które wpływają zrzuty wody i/lub wycieki	2020	65

Zatrudnienie i relacje pracownicze			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	40
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	40
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	40
401-1	Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	2016	40
401-2	Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	2016	44
401-3	Urlopy rodzicielskie	2016	45
Zdrowie i bezpieczeństwo			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	47
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	47
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	47
403-1	System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	2018	48
403-2	Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	2018	48
403-3	Jednostka odpowiedzialna za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	2018	49
403-4	Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	2018	49
403-5	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	2018	49
403-6	Promocja zdrowia wśród pracowników	2018	52
403-7	Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	2018	48
403-8	Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	2018	48
403-9	Wskaźnik urazów związanych z pracą	2018	50
Szkolenia i edukacja			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	43
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	43
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	43
404-1	Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	2016	43
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji			
103-1	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz ze wskazaniem ograniczeń	2016	52
103-2	Podejście do zarządzania i jego elementy	2016	52
103-3	Ewaluacja podejścia do zarządzania	2016	52
405-1	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	2016	55
405-2	Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	2016	54
406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	2016	53





www.lw.com.pl