



Stabilny rozwój w nietłatwym otoczeniu

40 lat wydobywania

GK LW Bogdanka
Raport ESG za rok 2022



SPIS TREŚCI

List Prezesa	2
1 GK LW Bogdanka	4
1.1 O Bogdance	5
1.2 Zarządzanie	7
1.2.1 Strategia ESG	14
1.3 Etyka i przeciwdziałanie korupcji	16
1.4 Relacje z interesariuszami	21
2 Środowisko i klimat	24
2.1 Zmiana dla klimatu	25
2.2 Szacunek dla przyrody	30
2.3 Wykorzystane zasoby	32
3 Ludzie	38
3.1 Bezpieczne miejsce pracy	39
3.2 Zaangażowani pracownicy	46
3.3 Najlepsi eksperci	48
3.4 Miejsce pracy przyjazne dla wszystkich	60
4 Region	66
4.1 Zielony i atrakcyjny region	67
4.2 Aktywny obywatel	69
5 Innowacyjna GK	72
5.1 Innowacyjność, automatyzacja i digitalizacja	73
5.2 Lider zmiany	75
6 O Raporcie	76
6.1 Proces definiowania istotności	77
6.2 Istotne tematy	78
Indeks GRI	79



Kasjan Wyligala, Prezes Zarządu LW Bogdanka

LIST PREZESA

GRI 2-22

Szanowni Państwo,

przed Państwem lektura raportu ESG Grupy LW Bogdanka za rok 2022 – rok szczególny, który w świecie zdominowała wojna w Ukrainie. Na tragedię naszych ukraińskich sąsiadów nie pozostaliśmy w naszej Grupie obojętni. Zamiast hucznie świętować 40-lecie wydobywania, od pierwszych dni włączaliśmy się jako firma i jako pracownicy w szeroko zakrojone działania pomocowe. Szczegóły tego wsparcia opisujemy w raporcie, ja w tym miejscu chciałbym jedynie z całego serca podziękować za ogromny wysiłek i poświęcenie naszych pracowników, którzy po raz kolejny udowodnili, że w trudnych chwilach można na nich liczyć w 100%.

W kategoriach korporacyjnych, rok 2022 był dla nas również wyjątkowy. W całej Grupie intensywnie pracowaliśmy nad przyjętą – to już w 2023 roku – Strategią GK LW Bogdanka na lata 2023-2030 z perspektywą do roku 2040. Dziś mogę powiedzieć, że jest to dokument o fundamentalnym znaczeniu dla całej naszej Grupy i ekonomicznej przyszłości Lubelszczyzny. Naszą misją jest odpowiedzialny i zrównoważony rozwój, bazujący na kompetencjach wydobywczych. Chcemy wkrótce stać się multisurowcowym, innowacyjnym koncernem napędzającym zieloną transformację i zabezpieczającym rozwój gospodarczy środkowo-wschodniej Polski.

Mamy pełną świadomość specyfiki naszej branży i globalnego odejścia od węgla. W Polsce koniec węgla kamiennego planowany jest na 2049 rok i choć perspektywa ta dla wielu może wydawać się odległą, to wiemy, że losy naszej Grupy za kilka dekad zależą od decyzji podejmowanych dzisiaj. Nasza Strategia to ambitny i odpowiedzialny plan zdywersyfikowania przychodów, stopniowo i mądrze odchodząc od podstawowej działalności. Będziemy kontynuować efektywne wydobywanie węgla, z którego LW Bogdanka jest znana na rynku, ale chcemy sięgnąć również po inne surowce krytyczne dla gospodarki i niezbędne do przeprowadzenia transformacji energetycznej. Poprzez konsekwentne utrzymanie wysokiego poziomu produkcji węgla chcemy wygenerować do 2030 środki, które pozwolą na inwestycje związane z obszarem multisurowcowości. W ciągu najbliższych ośmiu lat planujemy zainwestować 8,6 mld zł, z czego niemal połowa dotyczyć będzie nowych obszarów działalności. Aby przekształcić w przyszłości Grupę w Koncern Multisurowcowy – to jeden z filarów naszej strategii – już teraz we współpracy z wybitnymi geologami przygotowaliśmy priorytetyzację surowców i odpowiednie ekspertyzy. Wytypowaliśmy 11 surowców interesujących nas najbardziej. Przez najbliższy rok w 20 potencjalnych lokalizacjach będziemy się starać o koncesje na eksplorację, później wejdziemy z odwiertami badawczymi. Projekty, które okażą się dla nas interesujące możemy uruchomić w ciągu pięciu do ośmiu lat, a w przypadkach wydobywania odkrywkowego i ługowania nawet w ciągu dwóch lat.

Chcemy, aby LW Bogdanka była również Gwarantem Zrównoważonej Energii. Będziemy inwestować w farmy fotowoltaiczne, magazyny energii i farmy wiatrowe, a naszym celem jest uzyskanie do 500 MW mocy zainstalowanej. Wykonaliśmy naszą pierwszą farmę fotowoltaiczną o mocy ponad 3 MW, która zlokalizowana jest w bezpośrednim sąsiedztwie Bogdanki. Z odnawialnymi źródłami energii w naturalny sposób łączy się temat ekologii. Strategicznie odpowiadamy na wyzwania środowiskowe w filarze Zielona Transformacja. Patrzymy na nasz łańcuch wartości kompleksowo i chcemy w tym zakresie wykorzystać wszystkie aktywa, które mamy. Planujemy choćby odzysk ciepła z wód kopalnianych oraz zwiększenie odzysku odpadu łupkowego, który będzie mógł być wykorzystany w budownictwie czy produkcji nawozów. Będziemy również nadal rewitalizować tereny poindustrialne czyniąc z nich atrakcje turystyczne nie tylko dla mieszkańców Lubelszczyzny. O tym, jak ciekawe i cenne środowiskowo mogą to być miejsca świadczą popularność działającej już ścieżki przyrodniczej w pobliżu pokopalnianej niecki wodnej Nadrybie.

Wszystkie te działania łączą się bezpośrednio i pośrednio w ostatnim filarze strategii – Przyszłość Lubelszczyzny. Swoją sukces LW Bogdanka zawdzięcza pracownikom, którzy w ogromnej większości pochodzą z lokalnych społeczności. Zdajemy sobie sprawę z ich naturalnej troski o przyszłe miejsce pracy dla nich i ich dzieci. Nasza strategia to

odpowiedzialna odpowiedź na te głosy i sposób, aby zagwarantować miejsca pracy w „ich Bogdancie” – firmie już lepiej przystosowanej do współczesnych wyzwań i zdywersyfikowanej, ale nadal wspierającej w ogromnym stopniu województwo lubelskie.

W Strategię Biznesową w naturalny sposób wpisuje się nasza Strategia ESG. Jej przyjęcie w 2022 roku pozwala na wzmocnienie naszych działań w filarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. Strategia uwzględniła m.in. perspektywy różnorodnych grup interesariuszy oraz długoterminowy plan sprawiedliwej transformacji i wyzwań stojących przed branżą górniczą. Po szczegóły dokumentu odsyłam Państwa do lektury raportu.

Szanowni Państwo, z dumą oddaję w Państwa ręce nasz kolejny raport ESG. Przed naszą Grupą otwierają się nowe, fascynujące perspektywy, a cele, które przed sobą stawiamy – choć ambitne – są realne i osiągalne. Jesteśmy i pozostaniemy jednak przedsiębiorstwem, które łączy spojrzenie ekonomiczne z troską o ludzi, zrozumieniem wyzwań środowiskowych oraz odpowiedzialnymi procedurami zarządczymi.

Z wyrazami szacunku
Kasjan Wyligala



1

GK LW BOGDANKA



1.1 O BOGDANCE

GRI 2-1

GRI 2-6

Grupa Kapitałowa Lubelski Węgiel Bogdanka to jeden z największych producentów węgla kamiennego w Polsce. Nasz węgiel wykorzystywany jest głównie do produkcji energii elektrycznej i ciepłej, a największym jego odbiorcą jest branża elektroenergetyczna na wschodzie i północnym-wschodzie Polski – w naszej ofercie w tym zakresie nie zaszły w 2022 roku istotne zmiany. Dodatkowo, ze względu na sytuację geopolityczną, nasza kopalnia przystąpiła do rządowego, ustawowego programu dystrybucji węgla za pośrednictwem gmin do gospodarstw domowych, dostarczając węgiel do 152 gmin.

Siedzibą główną naszej Grupy jest Bogdanka, leżąca w gminie Puchaczów, w województwie lubelskim. W 2022 roku wchodziliśmy w skład Grupy Enea, jako filar obszaru Wydobycie. Od 2009 roku jesteśmy notowani na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

GRI 201-1

GRI 3-3

8,4 mln ton

węgla handlowego wyprodukowaliśmy i sprzedaliśmy w 2022 roku

2 451,7 mln zł

wyniosły nasze przychody ze sprzedaży

209,2 mln zł

wyniósł nasz zysk ze sprzedaży

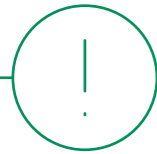
5 791 osób

zatrudnialiśmy na koniec 2022 roku

Jednostką dominującą w naszej Grupie Kapitałowej jest Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. [dalej: LW Bogdanka] zajmujący się podziemnym wydobyciem, przeróbką i wzbogaceniem węgla kamiennego głównie na potrzeby energetyki zawodowej, jednocześnie koordynując i zapewniając proces jego sprzedaży, w większości w oparciu o umowy długoterminowe. Pozostałe spółki mają głównie charakter pomocniczy w stosunku do działalności prowadzonej przez jednostkę dominującą. Spółki zależne wchodzące w skład naszej Grupy to:

- Łęczyńska Energetyka, zajmująca się produkcją energii ciepłej, remontami, konserwacjami i montażem urządzeń energetycznych oraz produkcją wody pitnej i przemysłowej
- Ekotrans Bogdanka zajmująca się organizowaniem procesów: transportu i odzysku odpadów powstających przy płukaniu i oczyszczaniu łupka węglowego oraz prowadzenia rekultywacji
- RG Bogdanka realizująca usługi, dostawy oraz roboty górnicze na rzecz LW Bogdanka
- MR Bogdanka specjalizująca się w remontach, regeneracji oraz produkcji konstrukcji stalowych i świadcząca usługi na rzecz LW Bogdanka. W 2022 r. Spółka rozszerzyła zakres działalności o usługi prania odzieży roboczej oraz przygotowywania napojów dla LW Bogdanka oraz podmiotów świadczących usługi na terenie kopalni.

W LW Bogdanka eksploatacja węgla prowadzona jest na trzech polach wydobywczych – Bogdanka, Nadrybie oraz Stefanów. W 2022 roku większość naszego wydobycia stanowił sortyment miął i wyniósł 98,1%. Pozostałe wydobycie stanowił sortyment groszek – 1,3% oraz orzech – 0,6%. Aktualnie Spółka posiada cztery koncesje na wydobycie węgla kamiennego. Przy założeniu, że dalsza produkcja utrzymana zostanie na poziomie około 9 mln ton rocznie, zasoby surowca z kluczowych obszarów wystarczą na ponad 50 lat eksploatacji.



Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Klimatu i Środowiska z 24 października 2022 r. w sprawie odstąpienia od stosowania wymagań określonych w przepisach rozporządzenia w sprawie wymagań jakościowych dla paliw stałych oraz w związku z udziałem LW Bogdanka w sprzedaży węgla w ramach ustawy o zakupie preferencyjnym paliwa stałego dla gospodarstw domowych, do oferty detalicznej został w 2022 roku przywrócony węgiel w sortymencie orzech oraz miął. Rozporządzenie w sprawie odstąpienia oraz preferencyjna sprzedaż w ramach ustawy obowiązywały do dnia 30 kwietnia 2023 r.

GRI 2-28

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

- Polskie Towarzystwo Gospodarcze
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców
- EURACOAL

LW Bogdanka należy również m.in. do:

- Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- UN Global Compact
- Stowarzyszenia Inwestorów Indywidualnych
- Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych
- Grupy Wspólnych Inicjatyw Społecznych GÓRNICTWO OK
- Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski

GRI 417-1

GRI 417-2

GRI 417-3

GRI 416-2

GRI 3-3

Spełniamy wszystkie wymagane prawem obowiązki dotyczące oznakowania produktów. Naszym klientom przekazywana jest informacja o pochodzeniu kupowanego węgla oraz udostępniane są parametry jakościowe. W 2022 roku nie odnotowaliśmy ani jednego przypadku niezgodności z regulacjami i kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach, a także nie popełniliśmy uchybień w zakresie komunikacji marketingowej. Ponadto nie było przypadków niezgodności z regulacjami lub dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu naszych produktów na zdrowie i bezpieczeństwo klientów i użytkowników.

1.2 ZARZĄDZANIE

Proces zarządczy w LW Bogdanka wykorzystuje Zintegrowany System Zarządzania, w skład którego wchodzi systemy zarządzania jakością, środowiskiem oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. Opieramy się na renomowanych normach ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 oraz 45001:2018.

DOBRA PRAKTYKA

W maju 2022 roku zgodność naszych systemów z międzynarodowymi standardami została po raz kolejny potwierdzona w czasie audytu recertyfikującego. Audytorzy wskazali szereg mocnych stron organizacji, m.in.: wysokie zaangażowanie kierownictwa i pracowników w doskonalenie Zintegrowanego Systemu Zarządzania, ład i porządek panujący na terenie zakładu, kompleksowe podejście do oceny zgodności z wymaganiami prawnymi oraz rzetelną dokumentację systemową.

Wizja, misja oraz cele strategiczne naszego przedsiębiorstwa zdefiniowaliśmy w Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Dokument został wypracowany wspólnie z przedstawicielami pracowników i najwyższego kierownictwa Spółki. Po opublikowaniu strategii Bogdanka 2030 w maju 2023 roku Polityka została zaktualizowana. W kolumnach obok prezentujemy wizję i misję naszej organizacji obowiązujące w raportowanym roku 2022.



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 szczególny 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.

GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 2-11

GRI 2-12

Członków Zarządu LW Bogdanka powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Zgodnie ze Statutem Spółki Zarząd kieruje działalnością oraz reprezentuje ją na zewnątrz, dbając o przejrzystość i efektywność systemu zarządzania. Działania Zarządu określa regulamin, a w trakcie wykonywania swoich obowiązków członkowie Zarządu muszą działać zgodnie ze Statutem Spółki i Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW. W 2022 roku odbyło się 88 protokolowanych posiedzeń Zarządu.

Zarówno Radzie Nadzorczej, jak i Zarządowi została przedłożona do akceptacji Strategia ESG, w której wyznaczono cele w zakresie zrównoważonego rozwoju. Za ich realizację odpowiedzialne jest wyższe kierownictwo firmy. Zarząd powołuje również specjalne zespoły czy komitety, łączące pracowników z osobnych działów do realizacji konkretnych projektów.

Realizacja zadań z zakresu zarządzania wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i ludzi podlega nadzorowi przez najwyższe organy zarządcze.

Do kompetencji Zarządu należy zatwierdzenie polityk i regulaminów oraz wyrażanie zgody na podejmowanie działań zaangażowania społecznego. Do akceptacji Zarządu przedkładane są wszystkie wnioski dotyczące działalności społecznej oraz projektów pracowniczych.

Wybrane projekty ESG – charakteryzujące się większą skalą wpływu – realizowane są po przeprowadzeniu konsultacji społecznych. Zarząd ściśle współpracuje z organami samorządowymi, a rozmowy konsultacyjne mogą skutkować zawiązaniem partnerstw celowych.

Oficjalne podsumowanie działań zaangażowania społecznego przekazywane jest Zarządowi w kwartalnych raportach z działalności oraz oświadczeniach o działalności niefinansowej. Dodatkowo, w procesach realizacji dużych projektów prezentacja inicjatywy prezentowana jest przed całym Zarządem.

DOBRA PRAKTYKA

W sierpniu 2022 r. LW Bogdanka wróciła do indeksu WIG-ESG – notowanych na GPW spółek odpowiedzialnych społecznie, które prowadzą swój biznes z poszanowaniem czynników środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego.

Skład Zarządu na dzień 31 grudnia 2022 r¹:

ARTUR WASILEWSKI

p.o. Prezesa Zarządu, Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych

ADAM PARTYKA

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Pracowniczych i Społecznych

DARIUSZ DUMKIEWICZ

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Handlu i Inwestycji

KASJAN WYLIGAŁA

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Strategii i Rozwoju

Biogramy oraz szczegółowy zakres obowiązków członków Zarządu LW Bogdanka opisane są w Sprawozdaniu Zarządu z działalności LW Bogdanka i Grupy Kapitałowej LW Bogdanka za 2022 rok.

Nadzór nad działalnością LW Bogdanka sprawuje Rada Nadzorcza. Zarząd przekazuje Radzie Nadzorczej regularne i wyczerpujące informacje o wszystkich istotnych sprawach dotyczących działalności Spółki, w tym o ryzykach i sposobach zarządzania nimi. Członków i członkinie Rady Nadzorczej powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie na okres trzyletniej kadencji. Zasady działania Rady Nadzorczej określa szczegółowo Regulamin Rady Nadzorczej. Do kompetencji Rady Nadzorczej należą m.in.:

- ocena sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz Grupy Kapitałowej
- ocena sprawozdań finansowych Spółki i Grupy Kapitałowej
- wybór biegłego rewidenta do przeprowadzenia badania rocznego sprawozdania finansowego oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej
- powoływanie i odwoływanie członków Zarządu oraz kształtowanie ich wynagrodzeń
- zatwierdzanie przyjętych przez Zarząd planów rzeczowo-finansowych, wieloletnich planów rozwoju oraz strategii obszarowych



¹ 13 stycznia 2023 r. Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w sprawie powołania Pana Kasjana Wyligały na stanowisko Prezesa Zarządu LW Bogdanka S.A. Do dnia opublikowania Raportu skład Zarządu pozostał bez zmian.

Skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2022 roku:**ANNA CHUDEK**

Przewodnicząca Rady Nadzorczej

MARCIN JAKUBASZEK

Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej

SZYMON JANKOWSKI

Sekretarz Rady Nadzorczej

DARIUSZ BATYRA

Członek Rady Nadzorczej

KRZYSZTOF GIGOL

Członek Rady Nadzorczej

BOŻENA KNIPFELBERG

Członkini Rady Nadzorczej

ZBIGNIEW RAK

Członek Rady Nadzorczej

BARTOSZ ROŻNAWSKI

Członek Rady Nadzorczej

GRZEGORZ WRÓBEL

Członek Rady Nadzorczej

Rada może powoływać spośród jej członków i członkiń komitety stałe lub doraźne. Stałym komitetem Rady jest Komitet Audytu, który był jedynym komitetem w Spółce w 2022 r. Komitet Audytu doradza Radzie Nadzorczej w zakresie wewnętrznej polityki i procedur budżetowych przyjętych przez Spółkę oraz kontroli i doradztwa w zakresie kontaktów z biegłym rewidentem.

W 2022 roku LW Bogdanka działała zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych 2021. Osoby wchodzące w skład Zarządu i Rady Nadzorczej spełniają wszystkie kryteria i wymogi określone w w/w dokumencie. LW Bogdanka spełnia również kryteria i wymogi dotyczące systemu kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także audytu. Szczegółowe informacje o stosowaniu Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych 2021 zawarte są w Sprawozdaniu Zarządu z działalności LW Bogdanka i Grupy Kapitałowej LW Bogdanka za 2022 rok.

GRI 2-12

GRI 2-18

Zarówno Radzie Nadzorczej, jak i Zarządowi, w 2022 roku została przedłożona do akceptacji Strategia ESG, w której wyznaczono cele LW Bogdanka w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wyższe kierownictwo firmy jest odpowiedzialne za przyjęte inicjatywy i działania projektowe w ramach Strategii ESG. Zarząd powołuje również specjalne zespoły czy komitety, łączące pracowników z osobnych działów do realizacji konkretnego projektu. Rada Nadzorcza nadzoruje działania z zakresu zaangażowania społecznego Spółki poprzez akceptację raportów działalności niefinansowej LW Bogdanka.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 2-17

Przedstawiciele Zarządu LW Bogdanka biorą udział w krajowych i międzynarodowych konferencjach i sympozjach dotyczących kwestii zrównoważonego rozwoju oraz zmian klimatycznych. W 2022 roku członkowie Zarządu uczestniczyli w m.in. Ogólnopolskiej Konferencji o Biznesie, Konferencji ARE 2022, czy konferencji „Bioróżnorodność, zrównoważona transformacja regionów przemysłowych i bezpieczeństwo energetyczne”.

DOBRA PRAKTYKA

W Spółce działa też Rada Naukowa ds. Ochrony Środowiska. Rada jest organem tworzącym opinie i rekomendacje dla Zarządu co do planowanych i realizowanych działań Grupy kapitałowej z zakresu ochrony środowiska. Jest to organ niezależny, a jej członkowie – eksperci różnych dziedzin ochrony środowiska – pełnią swoje funkcje społecznie. Do zadań Rady należą m.in.:

- ocena przyrody w najbliższym oddziaływaniu LW Bogdanka,
- udział w tworzeniu oraz wdrażaniu polityki ds. ochrony środowiska,
- opiniowanie projektów z zakresu ochrony środowiska,
- opiniowanie wybranych wniosków o współpracę w dziedzinie ochrony środowiska,
- opiniowanie programów badawczych i naukowych w zakresie ochrony środowiska kierowanych do LW Bogdanka,
- przedstawianie wniosków i opinii w sprawach ochrony środowiska,
- proponowanie aktywności w obszarze ochrony środowiska, w które LW Bogdanka może się zaangażować.

Posiedzenia Rady Naukowej odbywają się minimum dwa razy w roku – pracownicy mają możliwość zgłaszania potrzeb w kontekście pozyskania opinii, zaś naukowcy – otrzymują interesujące ich informacje i dane, w myśl należytej staranności i transparentności. W sprawach ważnych Rada wydaje opinie w formie Uchwał Rady Naukowej. Jej obrady odbywają się w sposób stacjonarny w siedzibie LW Bogdanka S.A.

Członkowie Rady Naukowej ds. ochrony środowiska wybierani są na okres wspólnej kadencji 5 lat na podstawie Uchwały Zarządu poprzez Akt powołania wręczany przez Prezesa Zarządu i/lub jego Zastępcę. Na dzień 31.12.2022 r. Rada Naukowa liczyła 14 członków reprezentujących następujące Instytucje: Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, Politechnika Lubelska, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II w Lublinie, Instytut Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowy Instytut Badawczy w Puławach, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie oraz Wody Polskie – Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w Lublinie.

Szczegółowy zakres działalności Rady Naukowej oraz sposób jej funkcjonowania określa przyjęty w Spółce Regulamin Rady Naukowej ds. ochrony środowiska przy Lubelskim Węglu Bogdanka S.A.

W 2022 roku odbyły się dwa protokołowane posiedzenia Rady Naukowej.



GRI 2-24

Realizacja zadań z zakresu zarządzania wpływem organizacji na gospodarkę, środowisko i ludzi podlega nadzorowi przez najwyższe organy zarządcze. Do kompetencji Zarządu należy zatwierdzanie polityk, regulaminów oraz wyrażanie zgody na podjęcie działań zaangażowania społecznego.

Do jego akceptacji przedkładane są też wszystkie wnioski dotyczące działalności społecznej oraz projektów pracowniczych. Jeśli realizacja projektu wiąże się z przeprowadzeniem konsultacji społecznych, Zarząd LW Bogdanka ściśle współpracuje z organami samorządowymi. Przeprowadzone rozmowy konsultacyjne mogą skutkować zawiązaniem partnerstw dotyczących realizacji wspólnych celów.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 2-23

W 2022 r. dokonano przeglądu i aktualizacji Polityki Bezpieczeństwa Informacji w systemach teleinformatycznych w LW Bogdanka S.A. Sprawdzono zagrożenia w zakresie m.in. rozpoznania systemów ochrony, narzędzi informatycznych mogących służyć do sparaliżowania infrastruktury teleinformatycznej oraz sabotażu wewnątrz organizacji. Analizie poddano też zasady dostępu do obiektów i stref bezpieczeństwa. Spółka nie stwierdziła incydentów bezpieczeństwa, które miałyby istotny wpływ na ciągłość działania i jej najważniejszych usług. Dodatkowo, zgodnie z wymaganiami systemu cyberbezpieczeństwa wprowadzono również Instrukcję obsługi incydentów bezpieczeństwa w systemach informacyjnych.

GRI 2-13

GRI 2-14

W strukturach LW Bogdanka funkcjonuje Dział ESG, na którym spoczywa odpowiedzialność za zarządzanie wpływem organizacji na środowisko, gospodarkę i ludzi. Nadzór nad działalnością Działu ESG sprawuje Dyrektor ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju i jego zastępczyni. Niemniej, działania z zakresu ESG dotyczą tak wielu aspektów, że powszechną praktyką jest delegowanie zadań Zespołom lub zadaniowym. Wówczas Zarząd skupia się na przeglądzie raportów, ich akceptacji i decyzjach zarządczych w najistotniejszych sprawach.

GRI 2-16

Zgodnie z obowiązującymi procedurami Pełnomocnik ds. Compliance lub Kierownik Działu Polityki Compliance komunikuje Zarządowi wystąpienie sytuacji krytycznych. Komunikowanie kwestii krytycznych należy również do zadań Działu Komunikacji Korporacyjnej i PR. Nie wpływają tam bezpośrednio skargi od interesariuszy, jednak w ramach swoich działań Dział Komunikacji sygnalizuje potencjalne sytuacje i tematy krytyczne, które mogą wystąpić w przypadku zapytań medialnych lub zdarzeń na terenie Spółki. W przypadku wystąpienia sytuacji krytycznej Zarząd Spółki informowany jest zwykle drogą mailową wraz z proponowanym scenariuszem działań. Sytuacją krytyczną w 2022 roku w LW Bogdanka był wypadek śmiertelny. Szczególnym zasadom komunikacji, latem 2022 roku poddawano również sytuację związaną z odbiorem węgla przez odbiorców indywidualnych



Zarządzanie negatywnym wpływem

GRI 2-25

Prawo Geologiczne i Górnicze nakłada na LW Bogdanka naprawę negatywnych skutków, jakie mogą pojawić się w związku z wydobyciem węgla kamiennego. W Spółce wdrożono specjalne procedury postępowania przy naprawianiu szkód spowodowanych ruchem zakładu górniczego. Obok nich równie wysoki priorytet ma prewencja i przeciwdziałanie negatywnym skutkom prowadzenia eksploatacji.

Jak wygląda procedura?

W przypadku powzięcia przez interesariusza przypuszczenia, że w jego majątku nastąpił uszczerbek spowodowany eksploatacją górniczą, powinien on niezwłocznie zgłosić ten fakt do LW Bogdanka. Pisemne zgłoszenie należy wypełnić na specjalnym formularzu, który jest dostępny na stronie internetowej Spółki. Każdy z wniosków rozpatrywany jest indywidualnie w oparciu o przeprowadzone oględziny oraz specjalistyczną dokumentację pomiarowo-geologiczną dotyczącą miejsca wystąpienia potencjalnej szkody. Naprawa szkody polega na przywróceniu stanu poprzedniego, (jeśli jest to możliwe) lub wypłacie rekompensaty w kwocie wyliczonej przez rzeczoznawcę. Procedurę naprawczą finalizuje zawarcie pisemnej ugody pomiędzy LW Bogdanka, a osobą poszkodowaną.

Opracowanie procedury naprawczej oparte było o wieloletnie doświadczenie Spółki oraz odbywające się dwa razy do roku konsultacje społeczne w ramach tzw. Zespołu Porozumiewawczego. W skład zespołu wchodzi przedstawiciele LW Bogdanka, lokalnych samorządów oraz Okręgowego Urzędu Górniczego w Lublinie.



Jak dbamy o dane osobowe

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 418-1

GRI 3-3

W Grupie LW Bogdanka nie wystąpiły w 2022 roku naruszenia prywatności klientów i wycieki danych osobowych. W żadnej ze Spółek nie stwierdzono istotnych ryzyk w tym zakresie, a Grupa działa w pełnym poszanowaniu przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

W LW Bogdanka szkolenia związane z RODO są częścią pakietu szkoleń w systemie e-learningu. Spółka regularnie wydaje również Newsletter RODO, który jest dystrybuowany elektronicznie w całej Grupie. W przypadku zidentyfikowania zagrożeń w zakresie przetwarzania danych, do pracowników wysyłany jest ostrzegający mailing.

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

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

1.2.1 STRATEGIA ESG

GRI 3-3

wskaźnik własny

Zrównoważony rozwój rozumiemy w Grupie LW Bogdanka jako synergę między biznesem, a otaczającym nas światem – społeczeństwem, środowiskiem naturalnym. Od wielu lat inwestujemy w rozwój społeczno-gospodarczy, priorytetyzując ograniczanie wpływu na środowisko. Udowadniamy, że można być świadomą środowiskowo kopalnią, która rozumie zmiany klimatyczne i chce cele biznesowe oraz transformacyjne opierać na mądrym korzystaniu z zasobów naturalnych i redukcji śladu środowiskowego.

Obowiązująca Strategia Bogdanki uwzględni dywersyfikację przychodów, której celem jest utrzymanie miejsc pracy.

To właśnie rola jednego z najważniejszych pracodawców na Lubelszczyźnie mobilizuje do odpowiedzialnego zarządzania i transformowania się, a przede wszystkim planowania w perspektywie długoterminowej. W tym aspekcie w projektach z zakresu zrównoważonego rozwoju uwzględniamy działania zawierające elementy edukacji, wspierania postaw przedsiębiorczości, aktywizacji i wyrównywania szans – wszystko w poszanowaniu dla środowiska i człowieka, w oparciu o zasoby, które jako pracodawca i jako filar gospodarczy województwa lubelskiego posiadamy.

Na tych działaniach opierała się Strategia Społecznej Odpowiedzialności, która z końcem 2022 roku została zastąpiona Strategią ESG, by jeszcze głębiej wnikać w funkcjonowanie Spółki i jeszcze lepiej osiągać i mierzyć efekty. Stymulowanie rozwoju Regionu w oparciu o wielosektorową współpracę było jednym z głównych celów strategii CSR – każdy z projektów, niezależnie od tematyki, realizowany był w solidnym partnerstwie, co miało zwiększyć ich skuteczność i stopień oddziaływania. Zbudowaliśmy dobrą współpracę z organizacjami pozarządowymi – także środowiskowymi – udowadniając im, że możliwa jest kooperacja, kiedy wszystkim stronom przyświeca jeden nadrzędny cel. Takim celem jest m.in. środowisko, które w wyniku realizowanych inicjatyw oraz polityki środowiskowej pozostanie przyjazne dla następnych pokoleń.

Skupialiśmy się także na celach społecznych, w tym grupach wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, tworząc programy społeczne i docierając do grupy odbiorców z woj. lubelskiego. W aktywność społeczną włączeni zostali pracownicy Bogdanki – głównie za sprawą wolontariatu pracowniczego oraz projektu „Bogdanka Społecznie Zaangażowana”. Wierzymy, że strategiczne podejście do zrównoważonego rozwoju przynosi efekty i wyróżnia Bogdankę.

Cele Strategii ESG:



uzupełnienie luk i podjęcie działań w ramach obszarów i zagadnień zidentyfikowanych jako słabe strony



wzmocnienie mocnych stron w filarze środowiskowym, społecznym, ładu korporacyjnego, a także regionu przy uwzględnieniu perspektyw różnorodnych grup interesariuszy, uwarunkowań prawnych, trendów rynkowych oraz długoterminowego planu sprawiedliwej transformacji i wyzwań stojących przed branżą górnictwem.

W Strategii rozwoju LW Bogdanka przewidziano prowadzenie działalności w Spółce w zgodzie ze środowiskiem, które ma objawiać się przede wszystkim w:

- zrównoważonym wykorzystaniu łańcuchów wartości
- działaniu na rzecz klimatu i ekologii
- zastosowaniu technologii wykorzystania odpadów górniczych
- wspierania lokalnego otoczenia przyrodniczego
- sprawiedliwej transformacji regionów górniczych

U podstaw zarządzania w Spółce leżą transparentność i odpowiedzialność. Model tworzenia wartości opiera się na analizie sześciu kapitałów:

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

i ich skorelowaniu z celami strategicznymi Spółki.

Cele i kapitały przenikają się, a ich nieodłączną częścią jest stały dialog z interesariuszami – akcjonariuszami, klientami, pracownikami Spółki oraz z lokalną społecznością.



1.3 ETYKA I PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 3-3

Pracowników wszystkich spółek tworzących Grupę Kapitałową obowiązuje wspólny Kodeks Etyki – sformalizowany zbiór reguł i zasad etycznych, którymi kierujemy się w prowadzonych działaniach. Kodeks stawia przed osobami zatrudnionymi na wszystkich szczeblach Grupy wymagania wyższe niż te wynikające wyłącznie z przepisów prawa. Chcemy, aby pełnił funkcje edukacyjną i stanowił swoisty moralny drogowskaz, ułatwiający radzenie sobie z trudnymi, niejasnymi i problematycznymi sytuacjami w pracy.

Kodeks wskazuje podstawowe standardy zachowania, takie jak m.in. solidarność, dobra organizacja pracy, bezpieczeństwo, odpowiedzialność, szacunek, apolityczność, bezkonfliktowość, poufność, przestrzeganie prawa, tolerancja i uczciwość. Zobowiązujemy do ich przestrzegania w relacjach wewnętrznych, jak i z naszymi kooperantami. Nasze wartości etyczne komunikowane są stale pracownikom i interesariuszom poprzez billboardy, plansze, tablice oraz systemy multimedialne.

Nasze wartości:



UCZCIWOŚĆ

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

DOBRA PRAKTYKA

GRI 2-24

GRI 2-26

Zgodnie z Kodeksem Etyki, jeśli pracownik czuje, że postępowanie przełożonych, czy też współpracowników w stosunku do niego jest nieetyczne lub zauważy, że ktoś narusza jego postanowienia, powinien fakt ten zgłosić swojemu przełożonemu, Prezesowi Zarządu swojej spółki, bądź osobie wytypowanej w spółce do zarządzania etyką. Jeśli zauważone przypadki dotyczą LW Bogdanka, może to zgłosić (osobiście lub pisemnie) do Pełnomocnika ds. Compliance.

Zgłoszenia mogą być przekazywane osobiście, drogą telefoniczną, mailowo, pocztą bądź poprzez skrzynki kontaktowe rozlokowane po wszystkich polach wydobywczych. Wszystkie informacje przedstawione w dobrej wierze, są rozpatrywane z zachowaniem dyskrecji, a także z prawem do bycia anonimowym.

W 2022 roku wpłynęło 7 skarg i zastrzeżeń dotyczących nieprzestrzegania Kodeksu Etyki, a każda z tych spraw została rozstrzygnięta.



PROFESJONALIZM

Jesteśmy profesjonalni, solidni oraz rzetelni. Naszym wspólnym celem jest najwyższa jakość produktów i usług oferowanych przez Spółkę.

DOBRA PRAKTYKA

Postępowania zgodnego z naszym Kodeksem Etyki wymagamy również od firm podwykonawczych, pracujących na terenie LW Bogdanka. Pracownicy tych firm mają możliwość przekazywania nam informacji o potencjalnych naruszeniach Kodeksu.

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 205-1

GRI 205-2

Odrzucamy jakiegokolwiek działania korupcyjne. Nasza szeroka definicja działań korupcyjnych oraz surowy zakaz uczestnictwa w takich praktykach dla wszystkich pracowników bez wyjątku opisane są w Kodeksie Etyki oraz uszczegóławiających procedurach, m.in. Procedurze Zgłaszania Naruszeń LWB, Wytycznych w Sprawie Przyjmowania i Wręczania Upominków w LW Bogdanka oraz Polityce Compliance. Odpowiedzialnymi za monitorowanie i zarządzanie kwestią przeciwdziałania korupcji są Dział Polityki Compliance oraz z Pełnomocnik Zarządu ds. Compliance.

W Spółce cyklicznie odbywają się szkolenia antykorupcyjne prowadzone przez czynnych funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego.

W 2022 roku trwały prace nad usystematyzowaniem dotychczasowych regulacji odnoszących się bezpośrednio do szeroko pojętej działalności korupcyjnej (m.in. w ramach Kodeksu Etyki) i stworzenie nowego, kompleksowego dokumentu regulującego kwestie związane z korupcją – Polityki Antykorupcyjnej.

Bez względu na procedury i regulacje przyjęte w LW Bogdanka zdajemy sobie sprawę, że istnieje niewielkie ryzyko zaistnienia sytuacji o znamionach korupcyjnych. Najbardziej narażeni na zdarzenia z tego zakresu są pracownicy mający bezpośredni kontakt z przedstawicielami podmiotów zewnętrznych, którzy mogą osiągnąć określoną korzyść materialną dzięki nawiązaniu współpracy ze Spółką. Zarządzamy tym ryzykiem poprzez przyjęcie do wewnętrznego stosowania szeregu regulacji i procedur, nakazujących bezstronność w trakcie wykonywania czynności służbowych i zakazujących przyjmowania wszelkich korzyści materialnych od podmiotów zewnętrznych, a także obowiązkowy raport o konflikcie interesów. Praktykujemy również szkolenia z tego zakresu, prowadzone przez odpowiednie służby wewnętrzne działające w Spółce – Dział Polityki Compliance oraz Pełnomocnika Zarządu ds. Compliance. Dodatkowo, w 2022 roku zorganizowaliśmy szkolenie antykorupcyjne dla kadry menedżerskiej LW Bogdanka, które poprowadzili funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego. Przeszkolono wówczas 21 osób.



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

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Łączna liczba osób, które w 2022 r. chociaż przez jeden dzień zasiadały w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej spółki	14	1	1	1
Łączna liczba osób, które w 2022 r. chociaż przez jeden dzień zasiadały w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej spółki i które poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	5	0	1	1
Odsetek członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	36%	0%	100%	100%

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

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Łączna liczba osób, które w 2022 r. chociaż przez jeden dzień zasiadały w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej spółki	14	1	1	1
Łączna liczba osób, które w 2022 r. chociaż przez jeden dzień zasiadały w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej spółki i które przeszły szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	0	0	1	1
Odsetek członków organów zarządzających, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	0%	0%	100%	100%

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

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Całkowita liczba Pracowników spółki (bez członków organów zarządzających), według stanu na 31.12.2022 r.	4940	99	109	655

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

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Liczba Pracowników spółki, którzy byli w niej zatrudnieni na dzień 31.12.2022 i których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych	4940	99	109	655
Odsetek Pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych spółki	100%	100%	100%	100%

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

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Całkowita liczba Pracowników spółki (bez członków organów zarządzających), według stanu na 31.12.2022 r.	4940	99	109	655
Liczba Pracowników spółki, którzy byli w niej zatrudnieni na dzień 31.12.2022 i którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	21	0	12	0
Odsetek Pracowników, którzy przeszli szkolenie w zakresie przeciwdziałania korupcji	0%	0%	11%	0%

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

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Liczba partnerów biznesowych spółki, według stanu na 31.12.2022 r.	1238*		1	487
Liczba podmiotów, które były partnerami biznesowymi spółki na dzień 31.12.2022 r. i które poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych spółki	1238*	Nie dotyczy	1	0
Odsetek partnerów biznesowych spółki, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji	85%		100%	0%

* Tj. bez uwzględnienia przypadków korupcji, które w 2022 r. nadal były przedmiotem dochodzenia.

GRI 205-3

W 2022 roku w Grupie LW Bogdanka nie stwierdziliśmy przypadku korupcji.

GRI 2-15

W odpowiedzialny sposób zarządzamy również konfliktem interesów. Kwestie te definiuje nasz Kodeks Etyki, który wymaga od pracowników, aby wszelkie biznesowe kontakty i osobiste powiązania nie posiadały znamion zależności, zaś w przypadku wystąpienia – były one ujawnione.

DOBRA PRAKTYKA

Podczas wstępnych szkoleń, każdy nowy pracownik zapoznawany jest z Kodeksem Etyki, otrzymuje jego egzemplarz oraz wypełnia *Raport o konflikcie interesów*, który następnie trafia do Biura Zarządu.

GRI 2-23

GRI 2-27

Przywiązujemy szczególną uwagę do zapewnienia bezpieczeństwa prawnego w ramach wewnętrznego funkcjonowania oraz w relacjach z otoczeniem biznesowym. Zdajemy sobie sprawę, że aktualna pozycja rynkowa LW Bogdanka jest wynikiem rzetelnej dbałości o prawidłowe stosowanie przepisów prawa i standardów etycznych. Przestrzeganie prawa i regulacji wewnętrznych gwarantuje przestrzeganie Polityki Compliance, tworzącej System Zarządzania Zgodnością. Polityka zapewnia zgodność działalności LW Bogdanka w trzech obszarach – etyki, prawa oraz przepisów wewnętrznych.

Działamy zawsze zgodnie z przepisami. We wszystkich spółkach Kodeks Etyki wyraźnie wskazuje na obowiązek przestrzegania prawa, w tym przepisów wewnętrznych. Przestrzegamy również wszystkich przepisów zapewniających konkurencję na rynku. W 2022 roku wobec żadnej ze Spółek tworzących Grupę nie toczyło się postępowanie związane z łamaniem regulacji w tym zakresie.



1.4 RELACJE Z INTERESARIUSZAMI

GRI 2-29

Słuchamy interesariuszy, ale zależy nam także na byciu słyszonym przez nich. Budujemy nasze relacje z otoczeniem w oparciu o dialog, partnerstwo i transparentność. Poznajemy oczekiwania i prezentujemy możliwości. Dobre, oparte na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu relacje z interesariuszami pozwalają nam realizować długoterminowe strategie i w sposób zrównoważony rozwijać naszą organizację.

Stworzyliśmy mapę interesariuszy, kwalifikując poszczególne grupy w zależności od stopnia relacji i poziomu wpływu. Z każdą z grup relacje budujemy w oparciu o inny zestaw środków i narzędzi, tak, by dopasować je do potrzeb i oczekiwań.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku przygotowaliśmy serię kilkunastu filmów „Poznaj Bogdanke”, które przybliżyły odbiorcom różne aspekty funkcjonowania naszej kopalni. Materiały umieszczane były na oficjalnych kanałach social media Spółki, a zrealizowane zostały wspólnie z TVP3 Lublin i Starostwem Powiatowym w Łęcznej.

W 2022 roku przeprowadziliśmy dwa badania interesariuszy zewnętrznych – przed rozpoczęciem prac nad raportem zintegrowanym, a także w ramach prac nad Strategią ESG. Dodatkowo zorganizowaliśmy też wśród pracowników badanie komunikacji i satysfakcji w środowisku pracy za pomocą ankiety umieszczonej w portalu pracownika.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku zorganizowaliśmy dla mediów specjalny „Dzień medialny”, w czasie którego dziennikarze zjechali pod ziemię, zapoznali się z pracą kopalni oraz mogli wykonać zdjęcia.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku uruchomiliśmy nową odświeżoną stronę korporacyjną oraz Serwisu Relacji Inwestorskich na której zamieszczane są wszystkie informacje na temat Spółki, m.in. raporty, sprawozdania, aktualności korporacyjne, czy informacje na temat władz Spółki. LW Bogdanka odpowiada na pytania akcjonariuszy na bieżąco – najczęściej jest to kontakt mailowy oraz telefoniczny.

Interesariusze zewnętrzni

Klienci

- » klienci instytucjonalni
- » klienci indywidualni

Formy prowadzenia dialogu: bieżąca komunikacja, spotkania

Podmioty rynku kapitałowego

- » banki
- » Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
- » Komisja Nadzoru Finansowego

Dostawcy i podwykonawcy

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

Środowisko naturalne

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

Formy prowadzenia dialogu: kontakty w miarę potrzeb, spotkania.

Interesariusze wewnętrzni

Akcjonariusze

- » Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

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

Pracownicy

- » pracownicy etatowi LW Bogdanka S.A.
- » pracownicy spółek zależnych GK LW Bogdanka
- » pracownicy firm zewnętrznych
- » związki zawodowe
- » potencjalni pracownicy i byli pracownicy
- » Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, Stacje Ratownictwa Górniczego w Jaworznie
- » Fundacja Solidarni Górnicy

Formy prowadzenia dialogu: mailing, cykliczne spotkania z zarządem, tablice ogłoszeń, tablice multimedialne, gazetka firmowa „Bogdanka”, Intranet, komunikaty BHP, ekrany BHP.

Regulatorzy branżowi

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

Formy prowadzenia dialogu: kontakty uzależnione od bieżących potrzeb.

Społeczność lokalna

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

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

Społeczeństwo

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

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



2

ŚRODOWISKO I KLIMAT

2.1

ZMIANA DLA KLIMATU

GRI 3-3

Zarządzamy naszym wpływem na środowisko na podstawie Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP. System zgodny jest m.in. z normami ISO 9001:2015, 14001:2015 oraz 45001:2018, a przestrzeganie norm zostało potwierdzone w czasie audytu w 2022 roku. Ściśle przestrzegamy wszystkich przepisów środowiskowych, działamy tylko w ramach posiadanych pozwoleń i wdrażamy wymagania BAT, czyli najlepszej dostępnej technologii.

Rzetelnie informujemy o naszym wpływie na środowisko. Regularnie publikujemy Raporty środowiskowe oraz Raporty zrównoważonego rozwoju, w których opisujemy nasze działania na rzecz klimatu i środowiska uwzględniające nasze strategiczne zobowiązania do m.in. zrównoważonego wykorzystania łańd i wykorzystania odpadów górniczych, wsparcia udzielanego lokalnemu otoczeniu przyrodniczemu oraz kwestię sprawiedliwej transformacji regionów górniczych.

Wśród ryzyk dla środowiska zidentyfikowanych przez LW Bogdanka znajdują się:

- Zagrożenie dla środowiska wodnego → mitygacja ryzyka prowadzona jest przez monitoring, stały nadzór, prowadzenie przeglądów i modernizację instalacji oraz szkolenia pracowników
- Niedostosowanie organizacji do nowych rozwiązań prawnych i innych regulacji związanych z ochroną środowiska → mitygacja ryzyka prowadzona jest przez monitoring planowanych do wprowadzenia i wprowadzanych aktów prawnych oraz decyzji branżowych organów.

Energia

Szukamy rozwiązań pozwalających ograniczyć zużycie energii, ale jednocześnie w żadnym stopniu niezmnieszających bezpieczeństwa pracowników, szczególnie osób pracujących pod ziemią. Systemy wentylacyjne i klimatyzacyjne oraz pompy odwadniające to urządzenia elektryczne – przed jakimkolwiek zmianami na inne rozwiązania musimy mieć 100% pewności, że potencjalne bardziej oszczędne energetycznie urządzenia zapewniają co najmniej taką samą sprawność i niezawodność jak stosowane dotychczas rozwiązania. Pod uwagę bierzemy też – co jest charakterystyczne dla całej naszej branży – konieczność wydobycia węgla z coraz mniej dostępnych pokładów, co wiąże się w naturalny sposób ze zwiększonym zapotrzebowaniem na energię elektryczną do obsługi systemów zapewniających bezpieczeństwo.

Korzystamy jedynie z urządzeń, których parametry zapewniają bezpieczeństwo naszym pracownikom. W LW Bogdanka zostały m.in. zamontowane energooszczędne silniki do napędów wentylatorów głównych. Na bieżąco wymieniane są również oprawy starych lamp oświetleniowych na lampy LED. W 2022 roku przeprowadziliśmy m.in. audyt efektywności energetycznej dotyczący budowy podziemnej Stacji Uzdatniania Wody, zmodernizowaliśmy baterie akumulatorów, układ zasilania szybu 1.2 oraz obiekty płuczki cieczy ciężkiej i rozdzielni 6kV szybu 2.2. Wymieniliśmy również transformator 110/kV GSTR oraz polepszyliśmy działanie centralnej klimatyzacji w Stefanowie.

GRI 302-1

Zużycie energii w Grupie LW Bogdanka

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Zużycie paliwa w organizacji ze źródeł nieodnawialnych:				
gaz ziemny	0,14 MWh			
benzyna silnikowa	22,69 Mg		Brak danych	
gaz ziemny	2109,14 Mg			
Zużycie paliwa w organizacji ze źródeł odnawialnych	0,00 MWh			
Zużycie energii elektrycznej	312 056,20 MWh	4281,28 MWh	511,00 MWh	*
Zużycie ciepła	40 860,28 MWh		Brak danych	
Refaktura energii elektrycznej	5 297,29 MWh			

* Zużycie energii nie jest weryfikowane przez Spółkę, wliczane jest w koszt wynajmu pomieszczeń

DOBRA PRAKTYKA

W LW Bogdanka w 2022 roku wdrożyliśmy system ograniczający zużycie energii elektrycznej przez silniki napędowe przenośników taśmowych wykorzystywanych do transportu urobku na oddziałach przygotowawczych. W przypadku małego obciążenia maszyny jeden z silników roboczych jest wyłączany i ponownie włącza się w przypadku zwiększenia obciążenia. Praca systemu odbywa się bezprzerwowo, bez negatywnego wpływu na stopień dostępności urządzenia w ruchu zakładu górniczego.

Ograniczenie zużycia prądu łączymy w LW Bogdanka z troską o jego ekologiczne pochodzenie. W 2022 roku rozpoczęto prace budowlane naszej własnej farmy fotowoltaicznej o mocy 3MW oraz ocenę ofert na budowę linii kablowych łączących ją z zakładem produkcyjnym.

DOBRA PRAKTYKA

MR Bogdanka w 2022 roku zakupiła energooszczędne inwerterowe półautomaty spawalnicze, zastępując półautomaty transformatorowe.

GRI 3-3

Mierzymy nasz ślad węglowy. W 2022 r. nasz interdyscyplinarny Zespół ds. mierzenia śladu węglowego we współpracy z firmą zewnętrzną, zakończył prace nad opracowaniem metodyki obliczania śladu węglowego we wszystkich 3 zakresach w odniesieniu do całej Grupy Kapitałowej oraz wybranych 3 produktów. Rozpoczęto też prace nad informatyzacją całego procesu zbierania danych do określenia emisji, która ustandaryzuje i przyspieszy jej mierzenie we wszystkich trzech zakresach oraz zmniejszy niepewność wyników. Zakończenie działań zaplanowane jest na grudzień 2023 roku.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku rozpoczęliśmy wdrażanie systemu inteligentnego oświetlenia i wyposażania lamp w czujniki natężenia oświetlenia, dające funkcjonalność dynamicznego mieszania światła dziennego ze sztucznym. System ma zapewnić redukcję zużycia energii elektrycznej do 90% i emisji CO₂ do 93% w stosunku do oświetlenia tradycyjnego. Zmodernizowaliśmy również przenośniki PIOAMA 100, co skutkuje zmniejszeniem emisyjności poprzez wykorzystanie alternatywnego sposobu transportu ludzi do przodka. W ramach inwestycji środowiskowych rozpoczęliśmy również prace nad dostosowaniem przenośników INTERMET 1600, modernizacją oświetlenia zewnętrznego kolejowej stacji zakładowej oraz modernizacją konstrukcji stalowej i elewacji jednego z budynków, co skutkować ma zmniejszaniem ilości zużywanej energii oraz ograniczeniem zużycia ciepła.

W Grupie nie ma emitora zorganizowanego emitującego pyły i gazy do atmosfery. Niezorganizowanym emitorem jest obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdance, który może być źródłem pylenia w czasie suchych i wietrznych dni. Aby ograniczyć rekułtywujemy zwałowisko oraz sadzimy roślinność. Źródłami emisji w Grupie jest m.in. również kotłownia Łęczyńskiej Energetyki. Emisje niezorganizowane pochodzą też ze spalania paliw w silnikach spalinowych oraz procesów spawania i z klimatyzacji.

DOBRA PRAKTYKA

Łęczyńska Energetyka wymieniła w 2022 roku izolację sieci ciepłowniczej, ograniczając emisję ekwiwalentu CO₂ o 120,24 tony rocznie.



GRI 305-1

GRI 3-3

Emisje (zakres 1) w Grupie LW Bogdanka

	2022
	w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂
Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto (Zakres 1)	48114,80
Gazy uwzględnione w obliczeniach	
CO ₂	46191,22
CH ₄	1,02
N ₂ O	83,00
HFC	1839,56
Razem	48114,80
	w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂
Emisje biogenicznego CO₂	199,06
Rok bazowy obliczeń	2020
Emisje w roku bazowym (w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂)	45464,60

GRI 305-2

Emisje (zakres 2) w Grupie LW Bogdanka

	2022
	w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂
Pośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto (Zakres 2) liczone metodą location-based	228 192,11
Pośrednie emisji gazów cieplarnianych brutto (Zakres 2) liczone metodą market-based	226 013,33
Gazy uwzględnione w obliczeniach	
CO ₂	226 013,33
Razem	226 013,33
	w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂
Rok bazowy obliczeń	2020
Emisje w roku bazowym (w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂)	251 627,52

GRI 305-3

Emisje (zakres 3) w Grupie LW Bogdanka

	2022
	w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂
Wielkość brutto pozostałych pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 3)	19 176 536,86
Razem	19 176 536,86

Emisje biogenicznego CO₂

	2022
	w tonach metrycznych ekwiwalentu CO ₂
Emisje biogenicznego CO₂	202,30
Rok bazowy obliczeń	2020
Emisje w roku bazowym (w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂)	17 154 625,01*

* Wartość emisji z Zakresu 3 dla roku bazowego została zaktualizowana na podstawie dodatkowej zewnętrznej weryfikacji metodyki pod względem procesów wydobywczych węgla kamiennego.

Dane dotyczące śladu węglowego zostały przygotowane w oparciu o *The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard* (Protokół GHG – Standard korporacyjny) – najszerzej stosowaną międzynarodową metodologię obliczania śladu węglowego. Po analizie wszystkich uwarunkowań, w celu określenia granic organizacji na potrzeby inwentaryzacji emisji GHG Grupa Kapitałowa Lubelski Węgiel Bogdanka wybrała metodę udziałów kapitałowych.



2.2 SZACUNEK DLA PRZYRODY

GRI 304-1

GRI 3-3

Sąsiadujemy z terenami chronionymi. W bliskiej odległości od infrastruktury Grupy oraz obszarów górniczych znajdują się m.in. Poleski Park Narodowy, Park Krajobrazowy Pojezierze Łęczyńskie, rezerwat Brzeziczno, Jeziora Uściwierskie oraz Chełmski Obszar Chronionego Krajobrazu. Część z tych terenów to Obszary Natura 2000.

DOBRA PRAKTYKA

W ramach obchodów 40-lecia wydobywania LW Bogdanka, wspólnie z Fundacją dla Przyrody, w obiekcie „Poleskie Sioło” w Poleskim Parku Narodowym zorganizowała zajęcia przyrodnicze dla uczniów szkół podstawowych z Dratowa i Nadrybia. Ta niecodzienna lekcja przyrody poprowadzona została przy współudziale Poleskiego Parku Narodowego.

GRI 304-3

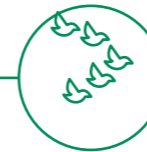
GRI 304-4

Część ekosystemów narażona jest na negatywne skutki wynikające z prowadzonej działalności wydobywczej. Żadne technologie ani dostępne rozwiązania techniczne nie są w stanie temu całkowicie zapobiec. Dotrzymujemy jednak należytej staranności, aby minimalizować nasz wpływ na przyrodę, chronić ją i stymulować bioróżnorodność. Współpracujemy blisko z organizacjami ekologicznymi, w tym z lubelską Fundacją dla Przyrody czy Fundacją Ptasię Horyzonty, starając się prowadzić dialog i kooperować, a nie zwalczać się wzajemnie. Z dumą obserwujemy wydłużającą się listę partnerskich projektów i NGO. W 2022 roku wspólnie zainicjowaliśmy lub kontynuowaliśmy szereg programów na rzecz ochrony środowiska w sąsiedztwie naszych zakładów:

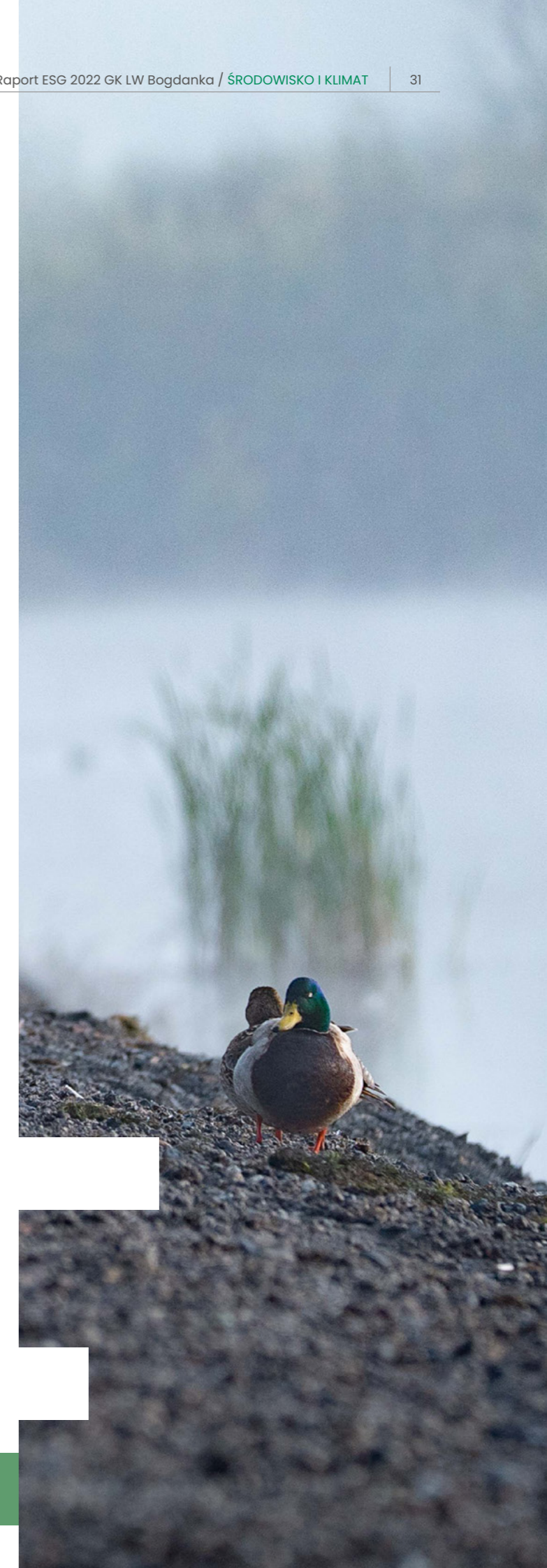
- W ramach programu „Rzadkie i ginące gatunki zwierząt Lubelszczyzny” rozpoczęliśmy ochronę puszczyka mszarnego w obrębie Poleskiego Parku Narodowego. W 2022 roku m.in. zweryfikowano stan populacji, wywieszono kosze lęgowe oraz zamontowano kamerę przy gnieździe, aby lepiej poznać zwyczaje ptaków. Dwa puszczyki zostały też zaobrazkowane przy użyciu nadajników GPS/GSM, dzięki czemu możliwe jest śledzenie tras ich migracji.
- Program „Wędrowniki lubelskich żurawi” chroni żurawie Poleskiego Parku Narodowego. W 2022 roku zabezpieczono miejsca gniazdowania, monitorowano pisklęta, zmodernizowano kamerę online i zaobrazkowano kolejne osobniki w nadajniki GPS/GSM. Przeprowadziliśmy również „żurawie lekcje” dla dzieci, w czasie których wykorzystano specjalnie przygotowane podręczniki o ptakach. Pilotażowo prowadzono również spotkania online z ekspertem z podglądem na żywo z kamery przy siedlisku żurawi.
- Projekt „Ptasię Horyzonty – czynna ochrona zagrożonych ptaków na Polesiu Lubelskim” chroni zagrożone gatunki ptaków siewkowych – kulika wielkiego, rycyka, rybitwy rzecznej i rybitwy białoczelnej – na Polesiu Lubelskim. Dzięki uruchomieniu projektu w 2022 roku m.in. wybudowano trzy sztuczne wyspy do lęgów ptasich na zbiorniku wodnym Duża Zośka w Poleskim Parku Narodowym.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku zakończyliśmy czteroletni projekt „Ochrona ekosystemów torfowiskowych Pojezierza łęczyńsko-Włodawskiego”, który był realizowany wraz z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków. Jego celem było wzmocnienie korytarzy migracyjnych wodniczki – najrzadszego i zarazem jedynego globalnie zagrożonego gatunku z rzędu Wróblowych. Dzięki wspólnym wysiłkom przedstawicieli Grupy i ekspertów OTOP udało się m.in. opracować wnioski o wydanie decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach, podpisać umowy z właścicielami gruntów stanowiących siedlisko dla wodniczki, wykonać monitoring ornitologiczny i przygotować promocję działań w branżowych mediach oraz sieciach społecznościowych.



Na obszarze Natura 2000, w pobliżu pokopalnianej niecki wodnej Nadrybie, prowadzimy dwukilometrową ścieżkę przyrodniczą wśród miejsc bytowania 34 gatunków motyli, 26 gatunków ważek, 9 gatunków płazów, 4 gatunków gadów, 72 gatunków ptaków oraz 9 gatunków ssaków.



2.3 WYKORZYSTANE ZASOBY

Odpady i surowce

GRI 306-1

GRI 306-2

GRI 3-3

LW Bogdanka wytwarza znaczne ilości odpadów wydobywczych. W około połowie poddajemy je odzyskowi, czyli wykorzystujemy do rekultywacji terenów, utwardzania dróg i placów oraz produkcji cementu w Cementowni „Ożarów”. W 2022 roku LW Bogdanka zagospodarowała w ten sposób ponad 2,32 mln ton odpadów, w większości do prac rekultywacyjnych. Proces polega na przywróceniu terenom pierwotnej rzeźby poprzez wypełnienie terenu odpadami górnictwymi, a następnie przykryciu ich glebą i zagospodarowaniu rolnym bądź zadrzewieniu.

Reszta odpadów – tzw. skała płonna – jest składowana w obiekcie unieszkodliwiania odpadów wydobywczych w Bogdancie – potocznie mówiąc, na hałdzie. W 2022 roku, w oparciu o stosowne pozwolenie na budowę, LW Bogdanka prowadziła roboty związane z podwyższeniem obecnej hałdy do 250 m n.p.m. oraz jej powiększeniem we wschodniej części. Co istotne, planowana jest jej dalsza rozbudowa i Spółka podjęła już stosowne działania, które prowadzić mają do uzyskania zgód na pozyskanie dodatkowych, przyległych terenów. Równolegle intensyfikujemy prace poszukiwawcze i badawcze, związane z gospodarczym wykorzystaniem skały płonnej, by nie trafiła ona na hałdę.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku podpisaliśmy porozumienie z Grupą CZH o współpracy w zakresie odzysku węgla z hałd górnictw. Wykorzystanie potencjału hałd górnictw i zgromadzonego w nich węgla oraz innych materiałów ma stanowić formę dywersyfikacji źródeł pozyskiwania surowców.

Pozostałe odpady w LW Bogdanka to głównie materiały poeksploatacyjne. Te, które nadają się do wykorzystania, jak drewno, oleje przepracowane, złom czy ścinki taśm przenośnikowych, przekazywane są do recyklingu. Pozostałe – np. zużyte źródła światła, opakowania po klejach i farbach – są unieszkodliwiane.

DOBRA PRAKTYKA

Wraz z Głównym Instytutem Górnictwa LW Bogdanka prowadziła w 2022 roku prace badawczo-rozwojowe związane ze zrównoważonym wykorzystaniem hałd pogórnictw. Zdobyta wiedza pozwoli Spółce na wdrożenie skuteczniejszych działań związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym, w tym maksymalne zagospodarowanie skały płonnej jako produktu ubocznego produkcji węgla, a także określenie sposobów optymalizacji użytkowania i długoterminowego zarządzania terenami pogórnictw. Potencjalne sposoby wykorzystania zwałowisk to budowa instalacji odnawialnych źródeł energii, takich jak panele fotowoltaiczne czy turbiny wiatrowe. Interesariusze Spółki rekomendują zagospodarowanie hałdy pod kątem turystyczno-rekreacyjnym.

Ograniczanie powstawania odpadów w LW Bogdanka opieramy na m.in. zakupie odpowiednich maszyn i urządzeń i racjonalnym z nich korzystaniu przez pracowników. W Spółce nie prowadzimy zakupów „na zapas”, które mogłyby doprowadzić do przeterminowania np. odczynników, klejów czy smarów.

Odpady górnictw o granulacji 20-50 mm uznawane są za produkt uboczny i znajdują zastosowanie do produkcji cementu. W 2022 roku prowadziliśmy również próby półprzemysłowe

zastosowania łupka przywęglowego w przemyśle ceramicznym jako dodatek do budowlanych mas ceramicznych. Wykorzystanie materiału wpłynęło pozytywnie na parametry wytrzymałościowe produkowanych wyrobów ceramicznych.

W RG Bogdanka odpady to głównie materiały poeksploatacyjne – złom, oleje, sorbenty, makulatura i tworzywa sztuczne. Wszystkie odpady przeznaczone są do ponownego wykorzystania, recyklingu lub utylizacji.

GRI 306-3

Wytworzone odpady w Grupie LW Bogdanka

	LW Bogdanka	Łęczyńska Energetyka	MR Bogdanka	RG Bogdanka
Odpady niebezpieczne [Mg]	242,94	0,76	0,55	1,07
Odpady inne niż niebezpieczne [Mg]	4 808 592,28	2 949,35	Odpady komunalne: 28,44 Inne odpady: 209,53	6,91

GRI 301-1

Wykorzystane surowce w LW Bogdanka

	Masa [t]
Powiązane materiały procesowe (materiały potrzebne w procesie produkcji, ale niebędące elementem produktu finalnego)	
Smary do maszyn stosowanych do produkcji	26 888,65
Inne materiały procesowe	
Oleje	272,71
Trudnopalna ciecz hydrauliczna	278,36

Wykorzystane surowce w Łęczyńskiej Energetyce

	Masa [t]	Objętość [m ³]
Miał węglowy	17 201,76	20 642,11

W MR Bogdanka puste opakowania są odbierane przez wyspecjalizowane firmy zewnętrzne. Spółka powtórnie wykorzystuje również część opakowań – np. drewniane palety – we własnym zakresie i optymalizuje procesy zakupowe pod kątem liczby opakowań. Główne kategorie zakupowe, takie jak wyroby stalowe, nie są opakowywane przed dostarczeniem do firmy.

Wykorzystane surowce w MR Bogdanka

	Masa [t]	Objętość [m ³]
Materiały / surowce nieodnawialne		
Drewno	–	2,50
Inne surowce		
Gazy techniczne	–	13 909,00
Acetylen	1,40	–
Smary do maszyn stosowanych do produkcji	0,11	–
Inne materiały procesowe		
Oleje do maszyn stosowanych do produkcji	–	0,84
Druty spawalnicze	27,60	–
Farby, lakiery, rozpuszczalniki	–	7,06
Tektura falista	0,05	–
Tworzywa sztuczne (folia stretch)	0,16	–
Taśma poliestrowa	0,09	–
Ilość zużytych materiałów i surowców ze źródeł nieodnawialnych	29,41	13 919,40
Wyroby stalowe w gatunkach S235JR, S355J2	555,07	–
Ilość zużytych materiałów i surowców ze źródeł odnawialnych	555,07	0,00

Gospodarka wodą

GRI 303-4

GRI 3-3

Wydobycie węgla przez LW Bogdanka związane jest z koniecznością odpompowywania wód dołowych pochodzących z odwodnienia zakładu górniczego. W celu zapewnienia retencji, a także wstępnego oczyszczenia, woda jest zrzucana do szczelnego, sztucznego zbiornika wód dołowych z którego następuje zrzut do wody przez system rowów odprowadzających do rzeki Świnki. W 2022 roku zrzut ten wynosił około 16,5 tys. m³ dziennie. Wody zrzucane mają sumę chlorków i siarczanów w wysokości średnio 999 mg/dm³.

Część wód dołowych jest powtórnie wykorzystywana do celów przeciwpożarowych, klimatyzacji i procesów produkcyjnych w kopalni. Dodatkowo wykorzystujemy wody dołowe do celów oczyszczania urobku w zakładzie przeróbki mechanicznej węgla oraz do celów technologicznych w spółce Łęczyńska Energetyka. Dzięki temu możemy ograniczyć pobór wód podziemnych oraz zrzutów.

Pozwolenie wodno-prawne wyznacza sposób gospodarowania wodami na terenie obszaru górniczego, określając zasady korzystania z wód, częstotliwość monitoringu oraz parametry wody odprowadzanej.

Łęczyńska Energetyka eksploatuje ujęcia wód głębinowych na polach Bogdanka, Stefanów i Nadrybie. Zrzut wód odbywa się zgodnie z obowiązującymi pozwoleniami. Na Polu Bogdanka od kilku lat działa

Stacja Uzdatniania Wody, która z wody dołowej produkuje w procesie uzdatnienia wodę pitną i technologiczną. Takie działanie ogranicza w bardzo istotny sposób zużycie zasobów naturalnych i wpisuje się w politykę klimatyczną Unii Europejskiej.

MR Bogdanka pobiera wodę Łęczyńskiej Energetyki oraz odprowadza ścieki do kanalizacji, których odbiorcą jest również Łęczyńska Energetyka.



GRI 303-2

Jakość ścieków w Grupie LW Bogdanka jest określona w pozwoleniach wodnoprawnych dla każdej ze spółek. Analizy ścieków w LW Bogdanka wykonywane są przez akredytowane laboratorium.



GRI 303-3

GRI 3-3

Pobór wody przez Grupę LW Bogdanka

Pobór wody według źródła i rodzaju w spółce	GK LW Bogdanka		LW Bogdanka	
	Ze wszystkich obszarów [M]	Z obszarów z niedoborem wody [M]	Ze wszystkich obszarów [M]	Z obszarów z niedoborem wody [M]
Wody powierzchniowe				
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	2,32	0,00	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	0,00	0,00	0,00	0,00
Wody gruntowe				
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	0,00	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	8 977,98	0,00	8 862,93	0,00
Woda morska				
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	0,00	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	0,00	0,00	0,00	0,00
Woda wyprodukowana				
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	0,00	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	0,00	0,00	0,00	0,00
Woda z innej organizacji				
Woda niskozmineralizowana (suma składników mineralnych poniżej 1000 mg/l)	0,00	0,00	0,00	0,00
Pozostała woda (suma składników mineralnych powyżej 1000 mg/l)	2 826,15	0,00	0,00	0,00
Woda z innej organizacji	Woda powierzchniowa	0,00	0,00	0,00
	Wody gruntowe	67,03	0,00	67,03
	Woda morska	0,00	0,00	0,00
	Woda wyprodukowana	1,05	0,00	0,00
Łączny pobór wody z innej organizacji	68,08	0,00	67,03	0,00
Łączny pobór wody (wody powierzchniowe, wody gruntowe, woda morska, woda wyprodukowana, woda z innej organizacji)	11 874,53	0,00	8 929,96	0,00

Pobór wody nie jest weryfikowany przez Spółkę RG Bogdanka, dlatego nie został ujęty w powyższej tabeli. Pobór wliczany jest w koszt wynajmu pomieszczeń biurowych oraz zleconych usług.



3

LUDZIE



3.1 BEZPIECZNE MIEJSCE PRACY

GRI 3-3

Naszą wiodącą działalnością jest wydobywanie węgla – to praca obciążona ryzykiem i podatnością na zjawiska geologiczne nie zawsze możliwe do kontroli przez człowieka. Charakter prowadzonej przez LW Bogdanka działalności gospodarczej powoduje, że pracownicy zatrudnieni w kopalni, zwłaszcza pod ziemią, narażeni są na szereg zagrożeń naturalnych i technicznych. Ryzyka z zakresu BHP są identyfikowane, a kwestie bezpieczeństwa są priorytetem we wszystkich podejmowanych przez nas decyzjach – zapewniamy możliwie najbezpieczniejsze warunki pracy wykorzystując do tego zarówno edukację, budowanie kultury bezpieczeństwa, jak i nowoczesne technologie.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku rozpoczęliśmy analizę możliwości adaptacji podwieszonych lokomotyw elektrycznych w naszej kopalni. Ich wdrożenie zredukuje emisję spalin i zwiększy ochronę pracowników przed narażeniem na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy.

GRI 403-1

Wszystkie nasze spółki działają w kwestii BHP zgodnie z przepisami prawa. Kwestie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w spółce dominującej stanowią element Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem i BHP. Procedury w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy są zgodne z normą ISO 45001:2018. Zagadnienia te zostały również uwzględnione w zintegrowanym systemie zarządzania ryzykiem korporacyjnym. Funkcjonujące systemy zarządzania są aktualizowane na podstawie m.in. analizy wypadków i incydentów przy pracy.

DOBRA PRAKTYKA

W LW Bogdanka wprowadziliśmy obowiązek testowania pod kątem bezpieczeństwa w warunkach produkcyjnych materiałów oraz środków trwałych przed ich zakupem i wdrożeniem. Spółka nie bazuje jedynie na deklaracjach producentów i dostawców, ale dokonuje dodatkowych ocen we własnym zakresie. W przypadku środków ochrony indywidualnej czy odzieży, do procesu testowania i oceny włączani są przedstawiciele załogi. Pracownicy mają istotny wpływ na podejmowanie decyzji o zakupie.

GRI 2-23

W Spółce wdrożyliśmy szereg bardzo surowo przestrzeganych i obowiązujących każdego pracownika polityk, instrukcji i wytycznych związanych z bezpieczeństwem. Dbamy, aby nasi pracownicy nie tylko je znali, ale przede wszystkim, aby wiedzieli, że przestrzeganie wprowadzonych zasad może uratować życie i zdrowie własne i kolegów ze zmiany. Formalne ramy naszego systemu bezpieczeństwa tworzą m.in. poniższe procedury:

- Dokument Bezpieczeństwa Zakładu Górniczego
- Wypadki przy pracy oraz inne incydenty w zakresie BHP
- Wypadki w drodze do lub z pracy
- Zarządzanie ryzykiem zawodowym
- Monitoring obszaru BHP
- Prace szczególnie niebezpieczne

- Monitoring środowiska pracy
- Regulamin pracy
- Wytyczne i instrukcje Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością, Środowiskiem i Bezpieczeństwem
- Zakładowy układ zbiorowy pracy



PRIORYTETY BHP W 2022 ROKU W LW BOGDANKA:

- ograniczenie liczby wypadków przy pracy
- podniesienie standardów środków ochrony osobistej
- ochrona pracowników przed czynnikami szkodliwymi w środowisku pracy
- stałe doskonalenie w zakresie komunikacji z załogą i dostępności do dokumentów wymaganych na stanowiskach pracy



Wybrane inicjatywy BHP w LW Bogdanka w 2022 roku:

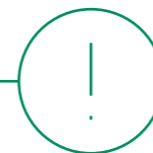
- Kontynuacja współpracy z Uniwersytetem Medycznym – Centrum Symulacji Medycznej w Lublinie. Ekspert z Uniwersytetu poprowadził specjalistyczne szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy, skierowane dla sanitariuszy i osób dozoru LW Bogdanka.
- Opracowywanie i emisja na ekranach zlokalizowanych w miejscach gromadzenia się załogi filmów rekonstruujących wypadki przy pracy wraz z metodami prawidłowego wykonywania czynności chroniących przed zaistnieniem wypadku.
- Zorganizowanie Dni Bezpieczeństwa, w czasie których m.in. zainscenizowano ratowanie człowieka uwięzionego podczas pracy na wysokości oraz zaprezentowano skuteczne metody gaszenia pożaru.
- Coroczny Konkurs Wiedzy BHP dla pracowników.
- Akcja informacyjna na temat czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz stosowania środków ochrony indywidualnej.
- Zorganizowanie Dni dla zdrowia, w czasie których pracownicy mogli poddać się specjalistycznym badaniom lekarskim.
- Przygotowanie przewodnika dla firm zewnętrznych wykonujących swoją pracę na terenie zakładu, w którym umieszczono podstawowe informacje dotyczące występujących zagrożeń, obowiązku stosowania środków ochrony indywidualnej oraz sposobów przemieszczania się.

GRI 403-5

Każdy pracownik LW Bogdanka został przeszkolony w zakresie BHP – uwzględnia to szkolenia wstępne oraz specjalistyczne. Instruktaż ogólny odbywają także studenci odbywający praktyki, stażyści oraz uczniowie szkół zawodowych odbywający praktyczną naukę zawodu – przed dopuszczeniem do wykonywania pracy w zakładzie górniczym.

Instruktaż stanowiskowy zakłada zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy na obejmowanych przez nich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym, sposobami ochrony przed zagrożeniami jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy. Instruktaż ten przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Celem prowadzonych szkoleń okresowych jest aktualizacja, uzupełnianie oraz ugruntowanie wiedzy i umiejętności. W szczególności szkolenia te dotyczą zagrożeń naturalnych i metody ochrony, a także postępowania w razie wypadku oraz nowych rozwiązań techniczno-organizacyjnych. Pracownicy zatrudnieni pod ziemią oraz osoby wykonujące prace szczególnie niebezpieczne na powierzchni odbywają szkolenia z bezpieczeństwa pracy co roku. Pozostałe osoby pracujące na stanowiskach robotniczych na powierzchni – raz na trzy lata. Raz na pięć lat szkolenia są obowiązkowe dla osób kierujących pracownikami w ruchu zakładu górniczego na powierzchni i pod ziemią, pracowników inżynierjno-technicznych, pracowników służby BHP. Pracownicy administracyjno-biurowi przechodzą szkolenia okresowe BHP raz na 6 lat.



W LW Bogdanka regularnie prowadzone są kompleksowe szkolenia z zakresu ratownictwa górniczego.

W ciągu całego roku w LW Bogdanka prowadzone były intensywne kontrole stanowisk pracy. Sprawdzano, czy pracownicy wykonują roboty zgodnie z obowiązującymi dokumentacjami oraz mają zapewnione odpowiednie

warunki. Dodatkowo, eksperci ds. BHP przeprowadzali z osobami zatrudnionymi rozmowy uświadamiające w zakresie stosowania bezpiecznych metod pracy, stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz ewentualnej odpowiedzialności w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, awarii lub zdarzenia potencjalnie wypadkowego.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 403-7

W LW Bogdanka w 2021 roku została opracowana na nowo instrukcja dla wykonawców zewnętrznych. Zawarto w niej obowiązek przygotowania i dostarczenia przed rozpoczęciem prac przez podwykonawców Instrukcji Bezpiecznego Wykonywania Prac. Instrukcja ta zawiera charakterystykę wykonywanych prac, informacje dotyczące obszaru, zagrożeń, środków profilaktycznych czy też sposobu zabezpieczeń stanowisk pracy.

W roku 2022 przeprowadzony został audyt zewnętrzny z wynikiem pozytywnym w zakresie certyfikatu dotyczącego Zintegrowanego Systemu Zarządzania w tym normy z obszaru BHP, czyli ISO 45001:2018.

GRI 403-2

W spółce identyfikowane są zagrożenia związane z pracą i oceniane jest ryzyko zawodowe. Jakość tych procesów zapewniona jest przez kontrole stanowisk pracy przez m.in. służbę BHP oraz pomiary, badania i analizy parametrów środowiska pracy. Każdy pracownik może zgłosić potencjalne zdarzenie wypadkowe oraz zobowiązany jest do niezwłocznego zgłoszenia wypadku przy pracy. Zgodnie z Kodeksem Pracy, pracownicy mają prawo również powstrzymać się od wykonania zadania, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia. Stosowne zapisy w tym zakresie obecne są w instrukcjach, technologiach i wewnątrzzakładowych dokumentacjach Spółki oraz regulaminie pracy. Pracownikom, którzy ze względów bezpieczeństwa powstrzymują się od pracy nie grożą żadne konsekwencje oraz represje.

GRI 403-3

W każdej ze Spółek naszej Grupy pracownicy służb BHP na bieżąco monitorują stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownikom zwracana jest uwaga na zauważone uchybienia oraz wydawane zalecenia do ich usunięcia, podczas kontroli przeprowadzane są rozmowy z pracownikami uświadamiające o istnieniu zagrożeń, wyjaśniające przyczyny wypadków przy pracy, a także ich ewentualnego wpływu na zdrowie pracowników.

W LW Bogdanka instrukcje oraz karty oceny ryzyka zawodowego konsultowane są z przedstawicielami pracowników. Pracownicy firm zewnętrznych mają możliwość wniesienia uwag do obowiązujących w Spółce instrukcji i technologii. Członkiem zespołów powypadkowych jest również Społeczny Inspektor Pracy, jego zastępca oraz oddziałowi społeczni inspektorzy pracy, którzy biorą także udział przy okresowej analizie incydentów.



DOBRA PRAKTYKA

GRI 403-7

W celu ograniczenia liczby wypadków, w LW Bogdanka analizowane są na nowo poszczególne procesy produkcji, w celu wprowadzenia elementów automatyzacji i mechanizacji, które poprawią bezpieczeństwo pracy. Najlepszym przykładem jest wykorzystanie maszyn w procesie likwidacji chodników i wyciągania obudów. Ich włączenie do procesu skutkowało eliminacją stanowiska pracy, które zdefiniowane było jako bezpośrednio narażone na zagrożenia, m.in. związane z opadaniem mas i brył skalnych. Oznacza to, że stosowanie nowoczesnych maszyn i urządzeń pod ziemią, obok zwiększenia wydajności, pozwala także na ograniczanie lokowania pracowników w miejscach niebezpiecznych. Dużą rolę odgrywa stosowanie systemów zraszających w maszynach urabiających oraz na ciągach odstawy urobku, które eliminują nie tylko zagrożenie wybuchem pyłu węglowego, ale także ograniczają zapylenie powietrza pyłami szkodliwymi dla zdrowia w wyrobiskach kopalni. Jest to działanie z zakresu profilaktyki chorób układu oddechowego, z uwagi na fakt eliminowania potencjalnych zagrożeń nabycia choroby zawodowej – pylicy płuc.

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 Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy. Zadaniem Komisji jest m.in. dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych środków zapobiegających wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym oraz formowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy. Posiedzenia Komisji odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 403-4

Spośród załogi RG Bogdanka wybrani zostali przedstawiciele, którzy biorą czynny udział w opracowywaniu, wdrażaniu oraz aktualizowaniu m. in. instrukcji stanowiskowych BHP, instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, a także ocen ryzyka zawodowego. Pracownicy zapoznawani są na bieżąco z istotnymi informacjami m. in. poprzez ich wywieszenie w formie pisemnej lub graficznej w ogólnodostępnych miejscach.

W LW Bogdanka dla każdego stanowiska pracy opracowane są karty oceny ryzyka zawodowego, w których zidentyfikowane są zagrożenia związane z wykonywaną pracą. Dodatkowo, zagrożenia opisane są w Dokumencie Bezpieczeństwa, instrukcjach oraz dokumentacji związanej z technologiami wykonywania robót. Działania profilaktyczne ujęte są w opracowanych kartach ocen ryzyka zawodowego dla każdego stanowiska pracy. Karty te są na bieżąco aktualizowane zgodnie z wewnętrzną procedurą.

GRI 403-9

Liczba wypadków w LW Bogdanka

	2022	2021	2020
Liczba wypadków śmiertelnych ² w miejscu pracy	1	0	0
Liczba wypadków ciężkich ³ w miejscu pracy	0	0	0
Liczba wypadków lekkich ⁴ w miejscu pracy	66	68	79
Liczba wypadków poważnych ⁵ w miejscu pracy, z wyłączeniem przypadków śmiertelnych	0	0	0
Liczba wypadków rejestrowalnych ⁶ w miejscu pracy, z uwzględnieniem przypadków śmiertelnych	67	68	79

Jeśli dojdzie do wypadku przy pracy, w każdej spółce Grupy LW Bogdanka ustalane są okoliczności i przebiegu zdarzenia zgodnie z procedurami. Wypadki w górnictwie są omawiane na odprawach.

W 2022 roku miał w kopalni miejsce tragiczny śmiertelny wypadek jednego z pracowników. Jego

przyczyną było grawitacyjne obsunięcie się urobku we wnętrzu zbiornika retencyjnego, co doprowadziło do dynamicznego obciążenia elementów konstrukcyjnych leja wysypowego, a w konsekwencji wyrwania elementu poszycia zbiornika. Spowodowało to wydostanie się ogromnych ilości zawodnionego urobku. Spółka podjęła niezwłocznie działania minimalizujące ryzyko

² Wypadek śmiertelny to taki, w wyniku którego nastąpiła śmierć poszkodowanego w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od wypadku.

³ Wypadek ciężki to taki, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwale, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

⁴ Wypadek lekki to taki, który nie powoduje niezdolności do pracy dłuższej niż 28 dni.

⁵ Wypadek poważny to taki, który skutkuje śmiercią Pracownika lub takim uszczerbkiem na zdrowiu, po którym Pracownik w ciągu sześciu miesięcy nie jest w stanie wrócić do stanu sprzed zdarzenia (lub nie można zakładać, iż w ciągu sześciu miesięcy wróci do stanu sprzed zdarzenia).

⁶ Wypadek rejestrowalny to taki, którego następstwem jest jedno z poniższych: śmierć; dni nieobecności w pracy; ograniczenie możliwości wykonywania dotychczasowej pracy lub przeniesienie do innej pracy; leczenie wykraczające poza udzielenie pierwszej pomocy; utrata przytomności; poważne pogorszenie stanu zdrowia zdiagnozowane przez lekarza lub innego uprawnionego pracownika opieki zdrowotnej, nawet jeśli nie wystąpiło żadne z pozostałych wymienionych następstw.

podobnych sytuacji w przyszłości – przebudowane zostały stanowiska obsługi zbiorników retencyjnych i wyposażono je w monitoring wizyjny. Zaktualizowano również stosowne instrukcje i oceny ryzyka zawodowego.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 403-2

W RG Bogdanka wprowadzono tzw. Hierarchię Kontroli, czyli systematyczne podejście do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, eliminacji zagrożeń i minimalizacji ryzyka. Hierarchia ma na celu ochronę pracowników poprzez zestawienie sposobów, w jakie można kontrolować zagrożenia. Każda kolejna kontrola w hierarchii jest uważana za mniej skuteczną niż poprzednia. Priorytetem jest całkowite wyeliminowanie zagrożenia.

W spółce Łęczyńska Energetyka odnotowano w 2022 roku jeden wypadek ciężki. Wśród największych ryzyk pracy w spółce są m.in. prace na wysokości, prace w przestrzeniach zamkniętych oraz prace przy wykorzystaniu substancji chemicznych stwarzających zagrożenie. W 2022 roku nie odnotowano wypadków związanych z tymi zagrożeniami.

MR Bogdanka nie odnotowała żadnych wypadków w 2022 roku. Zidentyfikowane zagrożenia w spółce to prace na wysokości, praca w śrutowni oraz malarni.

W spółce RG Bogdanka odnotowano 4 lekkie wypadki. Zagrożenia związane z pracą w spółce ujęte są w kartach oceny ryzyka zawodowego – są to m.in.: kontakt z ruchomymi elementami maszyn i urządzeń, oberwanie się skał ze stropu lub ociosu, potknięcie, poślizgnięcie, upadek, uderzenie oraz kontakt z transportowanymi przedmiotami. Dla każdego zidentyfikowanego zagrożenia w karcie oceny ryzyka zawodowego wskazane zostały środki prewencyjne, jakie należy stosować dla zmniejszenia lub wyeliminowania tego ryzyka.



Łączny czas przepracowany przez pracowników:

	2022	2021	2020
LW Bogdanka	7 573 346	7 660 096	7 666 477
MR Bogdanka	166 048	129 859	136 940
RG Bogdanka	1 067 496	1 119 844	914 437
Łęczyńska Energetyka	161 662	158 246	163 872

Łączny czas przepracowany przez osoby niebędące pracownikami, których praca lub miejsce pracy było kontrolowane przez spółkę:

	2022	2021	2020
LW Bogdanka	4 081 872	4 088 504	4 271 445
MR Bogdanka	379	1 520	1 507
RG Bogdanka	b/d	b/d	b/d
Łęczyńska Energetyka	3 448	3 122	3 347

GRI 403-8

Osoby objęte systemem zarządzania BHP (LW Bogdanka) w 2022 r.

Liczba Pracowników spółki objętych systemem zarządzania BHP	4940	Liczba osób niebędących Pracownikami spółki, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez spółkę*, objętych jej systemem zarządzania BHP	2942
Odsetek Pracowników spółki objętych systemem zarządzania BHP	100%	Odsetek osób niebędących Pracownikami spółki, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez spółkę*, objętych jej systemem zarządzania BHP	100%
Odsetek Pracowników spółki objętych systemem zarządzania BHP, który został zaudytowany wewnątrz	100%	Odsetek osób niebędących Pracownikami spółki, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez spółkę*, objętych jej systemem zarządzania BHP, który został zaudytowany wewnątrz	100%
Odsetek Pracowników spółki objętych systemem zarządzania BHP, który został zaudytowany lub certyfikowany przez instytucję zewnętrzną	100%	Odsetek osób niebędących Pracownikami spółki, ale których praca lub miejsce pracy jest kontrolowane przez spółkę*, objętych jej systemem zarządzania BHP, który został zaudytowany lub certyfikowany przez instytucję zewnętrzną	100%

3.2 ZAANGAŻOWANI PRACOWNICY

GRI 3-3

W pomoc i zaangażowanie na rzecz lokalnej społeczności angażujemy pracowników naszej Grupy. Od kilku lat w LW Bogdanka prowadzony jest program Bogdanka Społecznie Zaangażowana, w którym pracownicy mogą otrzymać dofinansowanie na realizację ważnych dla nich i lokalnej społeczności inicjatyw. W 2022 r. wpłynęły 34 zgłoszenia.



ZŁAP ODDECH – JOGA W PARKU

to regularne, cotygodniowe spotkania mieszkańców Łęcznej i okolic na ćwiczeniach jogi w miejscowym parku. Na zajęcia przychodziło średnio około 20 osób chcących nauczyć się umiejętności odprężania oraz prawidłowego oddechu. Zajęcia były w pełni finansowane przez LW Bogdanka, a spotkania oprócz zalet dla zdrowia stały się motywacją do korzystania z łączyńskich terenów zielonych.



WSPARCIE OCHOTNICZYCH STRAŻY POŻARNYCH

zakupy dla lokalnie działających OSP, których druhowie to bardzo często pracownicy Spółki. Dzięki wsparciu LW Bogdanka w roku 2022 zakupione zostały m.in. prądownica wodno-pianowa, bosak dielektryczny i hydronetka plecakowa.



DZIEŃ Z KULTURĄ, MUZYKĄ I KUCHNIĄ AMERYKI ŁACIŃSKIEJ

został zorganizowany przez mieszkańców gminy Ludwin, którzy wrócili z półrocznej podróży po Ameryce Południowej i Karaibach. Podróżnicy w ciekawy sposób opowiedzieli miejscowym dzieciom o swojej podróży – pokaz filmów i slajdów połączono ze wspólną nauką salsa oraz przygotowaniem poczęstunku bazującego na składnikach egzotycznej kuchni. Zorganizowano także konkurs, w którym nagrodami były upominki wykonane przez Indian z Peru.

Pozazawodowe pasje osób zatrudnionych w Grupie wspiera program Aktywni w Bogdance. W 2022 nasi pracownicy złożyli 54 wnioski, dzięki którym mogli rozwijać swoje zainteresowania. Wśród laureatów znaleźli się m.in. wokalista zespołu muzycznego, ratownik wodny, renowatorzy klasycznych aut i motocykli, rzeźbiarz, zegarmistrz, pszczelarz oraz poszukiwacz lokalnych pamiątek historycznych. Pomoc otrzymały też lokalne organizacje i stowarzyszenia, m.in. Stowarzyszenie Miłośników Sportu Maratończyk, Ludowy Klub Sportowy „Wodnik” oraz Gminny Klub Sportowy „Ogniwo” Wierzbica.

Z dumą wspieramy także pracowników w organizacji akcji pomocowych. W 2022 roku prawie 80 worków wypełnionych plastikowymi nakrętkami przekazano Hospicjum dla Dzieci im. Małego Księcia – specjalne pojemniki do ich zbierania rozstawiono na trzech polach wydobywczych, a środki pozyskane ze sprzedaży nakrętek przekazywane są za pośrednictwem Hospicjum do rodzin dzieci dotkniętych chorobami nowotworowymi. Z inicjatywy pracowników zorganizowana również została akcja #ZałogaCzarusia, w czasie której osoby lub instytucje nominowane wykonywały zdjęcie swojej „załogi” i wpłacały dowolną kwotę na leczenie chorego syna jednego z naszych pracowników. Osoby i instytucje nominowane do udziału miały 48 godzin na wykonanie zadania i wskazanie kolejnych osób bądź instytucji – LW Bogdanka nominował Urząd Gminy Puchaczów, a zdjęcia opublikowane zostały na Facebooku. Na prośbę jednego z pracowników została zorganizowana również zbiórka pieniędzy przez wolontariuszy na rzecz leczenia chorej na serce dziewczynki, której rodzina od kilku pokoleń związana jest z kopalnią. W przeciągu kilku godzin zebrano kwotę, która dopełniła zbiórkę potrzebną na operację w USA. Z inicjatywy pracowników przeprowadzono także cztery licytacje charytatywne dla dzieci.

DOBRA PRAKTYKA

Od wielu lat w okresie przedświątecznym uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej w Janowicy organizują kiermasz na terenie LW Bogdanka. Przed świętami wielkanocnymi i Bożym Narodzeniem w Budynku cechowni pracownicy przygotowują miejsce, w którym można kupić ozdoby, drobne upominki. Zebrane w czasie akcji fundusze przeznaczone są na działanie statutowe organizacji.

Pracowników zachęcamy również do dołączenia do wolontariatu pracowniczego. W 2022 roku inicjatywy skupiły się na działaniach na rzecz akcji Solidarni z Ukrainą. Przy wsparciu fundacji korporacyjnej pracownicy organizowali zbiórki darów, pomagali w ich transporcie oraz wspierali osoby uchodźców w codziennych sprawach oraz kontaktach z urzędami. Wolontariusze LW Bogdanka wyjeżdżali również kilkukrotnie na granicę w Dorohusku gdzie wspierali działania służb. W sumie, w ciągu pięciu miesięcy działań zaangażowanych było 100 osób zatrudnionych, a do grupy tej dołączyło także około 30 uczniów-praktykantów ze szkół w Łęcznej i Ostrowie Lubelskim.

Od ponad 40 lat przy LW Bogdanka funkcjonuje też Klub Honorowych Dawców Krwi PCK im. Zdzisława Goli, a cyklicznie pod siedzibą Spółki stacjonują mobilne punkty poboru krwi. W 2022 roku krew oddało 115 pracowników.

DOBRA PRAKTYKA

Co roku nasi eksperci odpowiadają też na zapytania z uczelni wyższych dotyczące poszukiwanych kompetencji na rynku pracy. Pracownicy spółki dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem z przyszłą kadrą, prowadząc również zajęcia w branżowych szkołach średnich. Tradycją stały się także wizyty wśród dzieci przedszkolnych z okazji Dnia Górnika.



3.3 NAJLEPSI EKSPERCI

GRI 3-3

Grupa LW Bogdanka to jeden z największych pracodawców na Lubelszczyźnie. Zatrudniamy blisko sześć tysięcy osób, z których znaczna większość pochodzi z Powiatu Łęczyńskiego i okolic – w promieniu 50 km od Bogdanki. W naturalny sposób jesteśmy silnie związani z regionem i mieszkańcami. Oferujemy atrakcyjne miejsca pracy, możliwość rozwoju w organizacji oraz bogaty pakiet socjalny. Chcemy budować wraz z pracownikami zgrany zespół osób zaangażowanych w pracę, zdających sobie sprawę z wyzwań, szans oraz możliwości jakie stoją przed naszą organizacją. Pracowników postrzegamy jako jeden z naszych najważniejszych aktywów, od którego zależy nasz zrównoważony rozwój. Cieszymy się z ich ambicji zawodowych i dbamy o ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych i interpersonalnych oraz efektywne motywowanie.



GRI 2-8

Oddziałujemy na region nie tylko poprzez bezpośrednie zatrudnienie. Współpracujemy z wieloma małymi i średnimi lokalnymi firmami, dla których jesteśmy często największym i najważniejszym klientem. Firmy te często zajmują się pełnieniem kompleksowych, specjalistycznych usług dla górnictwa, ale również działalnością pozagórnictwa np. gastronomiczną lub komunikacyjną. Dzięki nam przedsiębiorstwa te rozwijają się i zatrudniają personel, który wraz z pracownikami naszej Grupy tworzą społeczność ok. 20 tysięcy osób.

GRI 2-23

GRI 2-30

Zasady, którymi kierujemy się w relacjach z załogą są w LW Bogdanka jasne, zrozumiałe i znane wszystkim zatrudnionym. 100% pracowników w LW Bogdanka objętych było w 2022 roku układem zbiorowym⁷. Opieramy się na procedurach i politykach, z których najważniejsze dokumenty to:

-  Regulamin pracy
-  Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy
-  Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
-  Polityka postępowania w procesie rekrutacji i selekcji pracowników dla stanowisk produkcyjnych oraz dla stanowisk menadżerskich i specjalistycznych
-  Kodeks Etyki
-  Polityka Compliance
-  Strategia ESG
-  Polityka zgłaszania naruszeń
-  Polityka postępowania dotycząca programów rozwojowych

GRI 404-3

GRI 3-3

Oceniamy pracę wszystkich naszych pracowników na bieżąco każdego miesiąca. Kadra wyższego szczebla oceniana jest poprzez przyznawane co miesiąc wynagrodzenie ryczałtowe, a pozostali pracownicy poprzez przyznaną co miesiąc premię regulaminową.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku w LW Bogdanka podpisano siedem protokołów dodatkowych do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Najważniejsze zmiany dotyczyły nowych zasad premiowania, aktualizacji stawek płac zasadniczych oraz dodatków do wynagrodzenia.

Cenimy głosy i opinie pracowników. Wspieramy możliwość zrzeszania się, a relacje ze stroną związkową chcemy opierać na dialogu oraz wzajemnym zrozumieniu stanowisk, potrzeb i oczekiwań. W LW Bogdanka funkcjonuje Zespół do spraw negocjacji ze związkami zawodowymi. W 2022 roku w Grupie działało sześć organizacji związkowych. Cztery z nich działały w LW Bogdanka – są to:

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” – zrzeszający **889 osób**,

Związek Zawodowy Górników w Polsce – zrzeszający **1 409 osób**,

Związek Zawodowy „Kadra” – zrzeszający **372 osób**,

Związek Zawodowy „Przeróbka” – zrzeszający **482 osób**.

Łącznie do organizacji związkowych należało 3 152 pracowników, co stanowi 63,8% ogółem zatrudnionych w spółce.

DOBRA PRAKTYKA

Ewaluacja i badania opinii realizowane są wśród pracowników także w odniesieniu do kluczowych projektów i inicjatyw. W 2022 roku w LW Bogdanka przeprowadzono ankiety satysfakcji na temat m.in. wdrożenia systemu premiowego oraz Akademii Liderów Górnictwa. Wyniki wskazywały na pozytywny odbiór projektów wśród ankietowanych.

Jesteśmy blisko pracowników i chcemy, aby każda zatrudniona osoba wiedziała, że może podzielić się z nami swoimi wątpliwościami lub pytaniami związanymi z pracą. Z pracownikami pionu HR w Grupie każdego dnia konsultuje się osobiście lub telefonicznie kilkadziesiąt osób. Kontakt prowadzony jest również m.in. e-mailowo lub poprzez wewnętrzny system Persona.

Pracownicy mogą też korzystać z Portalu Pracownika i wewnętrznej grupy Bogdanka OnLine na Facebooku, gdzie zamieszczamy bieżące informacje na temat spraw pracowniczych. Raz na kwartał publikujemy również gazetkę Bogdanka News, a w 2022 roku uruchomiliśmy oficjalne konto Spółki na Twitterze.

DOBRA PRAKTYKA

Od 2022 roku działa aplikacja na telefony komórkowe mobiBogdanka – kanał dedykowany osobom zatrudnionym, dzięki której możliwe jest m.in. otrzymywanie bieżących informacji o wydarzeniach w firmie i wygodne składanie wniosków pracowniczych.

⁷ Umową zbiorową nie są objęci pracownicy spółek Łęczyńska Energetyka, MR Bogdanka i RG Bogdanka

GRI 401-2 | GRI 3-3

Pracownikom naszej Grupy – bez względu na rodzaj i wymiar zatrudnienia – oferujemy bogaty pakiet świadczeń pozapłacowych. Do najistotniejszych świadczeń tego typu, dofinansowywanych z funduszu świadczeń socjalnych, należą m.in.:

- zapomogi socjalne
- dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin
- abonamenty na obiekty sportowe
- festyny pracownicze
- bilety na wydarzenia kulturalne
- dofinansowanie przedszkola dla dzieci pracowników
- autorskie programy rozwojowe jak „Aktywni w Bogdance” czy „Bogdanka Społecznie Zaangażowana”



W 2022 ROKU NA ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH W LW BOGDANKA PRZEZNACZYLIŚMY BLISKO 26 MLN ZŁ.

Największą grupę osób – ponad 71% – w naszej organizacji stanowią pracownicy zatrudnieni pod ziemią. Podobnie jak w całej światowej branży górniczej, również w Grupie LW Bogdanka z naturalnych względów większość zatrudnionych stanowią mężczyźni. W 2022 r. nastąpiło niewielkie zwiększenie zatrudnienia w Grupie – o 0,7%. Największy wzrost liczby pracowników odnotowaliśmy w Spółce LW Bogdanka.



GRI 2-7 | GRI 3-3

Pracownicy Grupy LW Bogdanka

	LW Bogdanka			Łęczyńska Energetyka		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
<30 lat	480	34	514	4	0	4
30-50 lat	3657	156	3813	30	8	38
>50 lat	503	110	613	54	3	57
Umowa na czas nieokreślony	4322	228	4550	81	10	91
Pozostałe umowy	318	72	390	7	1	8
Pełny wymiar godzin	4637	299	4936	85	11	96
Niepełny wymiar godzin	3	1	4	3	0	3
Najwyższa kadra zarządzająca zatrudniona na umowę o pracę	0	0	0	0	0	0
Najwyższa kadra zarządzająca na innym typie umowy niż umowa o pracę	11	2	13	1	0	1
Dyrektorzy zatrudnieni na umowę o pracę	13	1	14	2	0	2
Dyrektorzy zatrudnieni na innym typie umowy niż umowa o pracę	0	0	0	0	0	0
Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę	159	6	165	5	0	5
Pozostali Pracownicy administracyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	526	209	735	23	0	23
Pozostali Pracownicy operacyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	3942	84	4026	69	0	69
Suma*	4640	300	4940	88	11	99

* Suma nie uwzględnia najwyższej kadry zarządzającej zatrudnionej na innym typie umowy niż umowa o pracę

	MR Bogdanka			RG Bogdanka		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
<30 lat	9	1	10	265	4	269
30-50 lat	37	20	57	370	11	381
>50 lat	29	13	42	19	0	19
Umowa na czas nieokreślony	58	3	61	277	5	282
Pozostałe umowy	17	31	48	377	10	387
Pełny wymiar godzin	74	34	108	653	14	667
Niepełny wymiar godzin	1	0	1	1	1	2
Najwyższa kadra zarządzająca zatrudniona na umowę o pracę	0	0	0	0	0	0
Najwyższa kadra zarządzająca na innym typie umowy niż umowa o pracę	1	0	1	1	0	1
Dyrektorzy zatrudnieni na umowę o pracę	1	0	1	1	0	1
Dyrektorzy zatrudnieni na innym typie umowy niż umowa o pracę	0	0	0	0	0	0
Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę	4	1	5	11	1	12
Pozostali Pracownicy administracyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	3	3	6	40	14	54
Pozostali Pracownicy operacyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	67	30	97	602	0	602
Suma*	75	34	109	654	15	669

* Suma nie uwzględnia najwyższej kadry zarządzającej zatrudnionej na innym typie umowy niż umowa o pracę

	Łącznie		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma
<30 lat	758	39	797
30-50 lat	4094	195	4289
>50 lat	605	126	731
Umowa na czas nieokreślony	4738	246	4984
Pozostałe umowy	719	114	833
Pełny wymiar godzin	5449	358	5807
Niepełny wymiar godzin	8	2	10
Najwyższa kadra zarządzająca zatrudniona na umowę o pracę	0	0	0
Najwyższa kadra zarządzająca na innym typie umowy niż umowa o pracę	14	2	16
Dyrektorzy zatrudnieni na umowę o pracę	17	1	18
Dyrektorzy zatrudnieni na innym typie umowy niż umowa o pracę	0	0	0
Osoby na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla zatrudnione na umowę o pracę	179	8	187
Pozostali Pracownicy administracyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	592	226	818
Pozostali Pracownicy operacyjni niebędący na stanowiskach kierowniczych, zatrudnieni na umowę o pracę	4680	114	4794
Suma*	5457	360	5817**

* Suma nie uwzględnia najwyższej kadry zarządzającej zatrudnionej na innym typie umowy niż umowa o pracę

** dane obejmują także pracowników czasowo zawieszonych w zatrudnieniu tj. urlop wychowawczy, urlop bezpłatny, świadczenia rehabilitacyjne.



GRI 3-3

Z punktu widzenia wartości firmy niezwykle ważna jest sukcesja i zarządzanie kompetencjami i talentami w firmie. Zdajemy sobie sprawę, że każde odejście pracownika wiąże się z utratą posiadanego przez niego doświadczenia, know-how oraz specjalistycznej, bardzo praktycznej wiedzy. Śledząc rynek pracy w regionie obserwujemy tendencję do częstszego niż dawniej zmieniania pracy, co w połączeniu z niskim bezrobociem sprawia, że i pracownicy Bogdanki mogą poszukiwać nowego zawodu. Nagłaśniana medialnie polityka dekarbonizacji gospodarki jest również zagrożeniem dla sukcesji w branży górniczej, która może wydawać się mało atrakcyjna dla potencjalnych kandydatów.

Aby zabezpieczyć nasze potrzeby kadrowe prowadzimy od 2017 roku Program Zmiany Pokoleniowej. Jego pierwszym etapem był Program Dobrowolnych Odejsć w Spółce, pozwalający na racjonalne, skoordynowane, rozłożone w czasie wypełnianie luki pokoleniowej, przy zachowaniu ciągłości operatywnych działań.

Przeciwdziałanie luce pokoleniowej i kompetencyjnej to także bliska współpraca z 10 szkołami branżowymi i uczelniami wyższymi. Oprócz stałych spotkań z uczniami i absolwentami nasza Grupa rozpoczęła w 2018 r. nowy program wspierający i motywacyjny dla przyszłych kadr górnictwa „Przejdź na zawodowstwo – dzisiaj szkoła jutro sukces”. W 2022 r. zorganizowaliśmy praktyki zawodowe dla uczniów partnerskich szkół. Byliśmy także obecni w szkołach z działaniami edukacyjnymi i konkursami.

DOBRA PRAKTYKA

Aby ułatwić nowym pracownikom oraz praktykantom początki kariery w LW Bogdanka, w Spółce powołano nowe stanowisko pracy, którego zadaniem jest wspieranie procesu adaptacji.



Program „Przepustka do Pracy” kierujemy do absolwentów szkół partnerskich oraz programu stypendialnego dla najlepszych uczniów. Celem jest wyłonienie spośród absolwentów laureatów, którzy otrzymują „Przepustkę do pracy w Bogdance”, zgodnie z aktualnymi potrzebami kadrowymi zakładu górniczego LW Bogdanka oraz wyróżnienie siedmiu kolejnych osób, które zostaną zatrudnione w RG Bogdanka.

77 zatrudnionych uczniów ze szkół średnich

15 zatrudnionych absolwentów AGH

13 kolejnych absolwentów AGH planujemy zatrudnić w 2023 roku

DOBRA PRAKTYKA

Od 2018 roku LW Bogdanka S.A. wypłaciła 206 stypendiów za wyniki w nauce z przedmiotów technicznych dla szkół średnich i przyjęła na płatne praktyki wakacyjne 33 studentów z AGH.

GRI 401-1

GRI 3-3

Rotacja pracowników w Grupie LW Bogdanka

	2022 rok					
	LW Bogdanka			Łęczyńska Energetyka		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
Liczba nowych pracowników	134	36	170	8	1	9
Łączna liczba odejść pracowników	116	17	133	6	0	6
Wskaźnik fluktuacji	2,50	5,67	2,69	6,82	0,00	6,06
Liczba nowych pracowników <30 lat			86			1
Łączna liczba odejść pracowników <30 lat			14			1
Wskaźnik fluktuacji		2,72			25,00	
Liczba nowych pracowników 30-50 lat			79			7
Łączna liczba odejść pracowników 30-50 lat			48			2
Wskaźnik fluktuacji		1,26			5,26	
Liczba nowych pracowników >50 lat			5			1
Łączna liczba odejść pracowników >50 lat			71			3
Wskaźnik fluktuacji		11,58			5,26	

	MR Bogdanka			RG Bogdanka		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
	Liczba nowych pracowników	12	31	43	137	13
Łączna liczba odejść pracowników	11	0	11	172	12	184
Wskaźnik fluktuacji	14,67	0,00	10,09	26,30	80,00	27,50
Liczba nowych pracowników <30 lat			6			79
Łączna liczba odejść pracowników <30 lat			3			98
Wskaźnik fluktuacji		30,00			36,43	
Liczba nowych pracowników 30-50 lat			22			64
Łączna liczba odejść pracowników 30-50 lat			6			77
Wskaźnik fluktuacji		10,53			20,21	
Liczba nowych pracowników >50 lat			15			7
Łączna liczba odejść pracowników >50 lat			2			9
Wskaźnik fluktuacji		4,76			47,37	

	Łącznie		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma
Liczba nowych pracowników	291	81	372
Łączna liczba odejść pracowników	305	29	334
Wskaźnik fluktuacji	5,59	8,06	5,74
Liczba nowych pracowników <30 lat			167
Łączna liczba odejść pracowników <30 lat			116
Wskaźnik fluktuacji			14,55
Liczba nowych pracowników 30-50 lat			172
Łączna liczba odejść pracowników 30-50 lat			133
Wskaźnik fluktuacji			3,10
Liczba nowych pracowników >50 lat			28
Łączna liczba odejść pracowników >50 lat			85
Wskaźnik fluktuacji			11,63

W blisko 55% przypadkach powodem zakończenia pracy w LW Bogdanka było przejście pracowników na emeryturę. W RG Bogdanka główną przyczyną odejść było zatrudnienie w innych spółkach Grupy.

GRI 404-2 | GRI 3-3

Podnosimy kompetencje naszych pracowników. Rozszerzamy i aktualizujemy ich wiedzę, oferując szeroki pakiet szkoleń, z którego w roku 2022 – po zakończeniu pandemii – pracownicy mogli korzystać w pełnym wymiarze.

- Dział Rozwoju Pracowników i Szkoleń Technicznych prowadził obowiązkowe szkolenia BHP 4 827 pracowników LW Bogdanka, 771 osób z pozostałych spółek Grupy oraz 545 pracowników firm zewnętrznych.
- 2 775 osób wzięło udział w szkoleniach technicznych oraz kursach kwalifikacyjnych
- 1 633 osoby podnosiły swoje kompetencje i umiejętności podczas studiów I i II stopnia oraz podyplomowych, konferencji, sympozjów, a także w trakcie spotkań szkoleniowo-integracyjnych
- 716 osób uczestniczyło w obowiązkowych kursach wewnętrznych

DOBRA PRAKTYKA

Od 2022 roku w LW Bogdanka funkcjonuje nowa platforma e-learningowa, dzięki której pracownicy mogą poszerzać swoją wiedzę w indywidualnie dobranym czasie i miejscu. Dzięki platformie wykładowcy mają dostęp do zaawansowanych systemów multimedialnych, a szkolenia są wygodniejsze w odbiorze dla pracowników.

GRI 3-3

GRI 404-1

Łączna liczba godzin szkoleniowych w 2022 roku

	2022	2021
Grupa LW Bogdanka	90 211	57 170



Średnia liczba godzin szkoleniowych**2022**

	LWB	ŁE	MRB	RGB
Kobiety	9,84	6,55	1,65	11,20
Mężczyźni	7,80	7,24	11,57	14,50
Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	133,38	0,00	8,00	97,00
Dyrektorzy	147	5,00	24,00	40,00
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)	35,00	13,40	14,40	3,33
Pracownicy operacyjni	6,6	8,04	0,58	14,59
Pracownicy administracyjni	6,6	3,35	4,00	13,04

Średnia liczba godzin szkoleniowych**2021**

	LWB	ŁE	MRB	RGB
Kobiety	11,2	13,8	24	10,86
Mężczyźni	12,2	8,11	21,59	12,88
Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	107,50	0,00	8,00	0
Dyrektorzy	12,80	25,50	64,00	56
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)	10,60	9,20	10,67	15,11
Pracownicy operacyjni	12,90	8,94	0,37	11,93
Pracownicy administracyjni	9,70	6,36	10,29	22,79

Średnia liczba godzin szkoleniowych**2020**

	LWB	ŁE	MRB	RGB
Kobiety	3,8	4,2	5,33	8,8
Mężczyźni	4,6	10,41	9,19	20,69
Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	25,60	0,00	8,00	0
Dyrektorzy	25,10	68,00	40,00	8
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)	4,20	15,60	18,67	16
Pracownicy operacyjni	4,60	9,64	0,37	20,71
Pracownicy administracyjni	4,60	3,83	4,57	19,06

* spadek średniej liczby godzin szkoleniowych, zwłaszcza wśród kobiet oraz na niższych stanowiskach, spowodowany jest przejściem przez Spółkę MR obsługi pralni zatrudniającej 31 kobiet

GRI 401-3

GRI 3-3

Urlopy rodzicielskie w 2022 roku w Grupie LW Bogdanka

	LW Bogdanka			Łęczyńska Energetyka			RG Bogdanka		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
a. Liczba Pracowników Państwa spółki, którzy między 1.01. a 31.12.2022 r. posiadali uprawnienie do urlopu rodzicielskiego	15	437	452	0	4	4	1	86	87
b. Liczba Pracowników Państwa spółki, którzy między 1.01. a 31.12.2022 r. skorzystali z uprawnienia do urlopu rodzicielskiego	15	6	21	0	0	0	1	1	2
c. Liczba Pracowników Państwa spółki, którzy od między 1.01. a 31.12.2022 r. powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego	11	6	17	0	0	0	0	1	1
d. Liczba Pracowników Państwa spółki, którzy między 1.01. a 31.12.2022 r. powrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, a następnie utrzymali zatrudnienie przez co najmniej 12 miesięcy	5	2	7	0	0	0	1	0	1
e. Wskaźnik powrotu do pracy	66,67%	100%	76,19%	0	0%	0%	-	100%	100%
e. Wskaźnik utrzymania zatrudnienia	100%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	-	100%

W MR Bogdanka w 2022 roku żaden z pracowników nie był uprawniony do urlopu rodzicielskiego.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 404-2

Nasi eksperci regularnie uczestniczą w spotkaniach i konferencjach branżowych. Każdego roku przedstawiciele spółki prowadzą prelekcje w ramach Szkoły Eksploatacji Podziemnej prezentując nowe rozwiązania i wdrożenia w nowoczesnym przedsiębiorstwie węglowym. W 2022 roku tematami były m.in. system zarządzania złożem i narzędzia cyfrowe w LW Bogdanka, wykorzystanie skaningu laserowego do budowy bazy danych przestrzennych infrastruktury podziemnej oraz sposoby analizy zmienności złóż. Pracownicy Grupy w 2022 roku uczestniczyli także w Akademii Liderów Górnictwa, a LW Bogdanka była też reprezentowana przez członków Zarządu w najważniejszych wydarzeniach gospodarczych m.in. Europejskim Kongresie Gospodarczym czy Forum Ekonomicznym.

3.4 MIEJSCE PRACY PRZYJAZNE DLA WSZYSTKICH

GRI 3-3

W Grupie LW Bogdanka nie ma miejsca na przejawy dyskryminacji. Okazujemy szacunek i wsparcie każdej osobie w naszej organizacji i tego samego wymagamy od wszystkich pracowników. Różnorodność jest trwale wpisana w naszą kulturę organizacyjną. Różne doświadczenia, punkty widzenia, talenty i poglądy pracowników uznajemy za szansę na rozwój Grupy, a nie przeszkodę w jej funkcjonowaniu. Dbamy o to, aby każdy mógł czuć się w pracy swobodnie z własną tożsamością i wiedział, że jest akceptowany zarówno przez firmę, jak i współpracowników.

GRI 2-23

Z formalnego punktu widzenia, kwestię różnorodności regulują w LW Bogdanka m.in.:



Kodeks Etyki uznający za niedopuszczalne jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji, molestowania czy mobbingu



Regulamin pracy, który wśród podstawowych obowiązków pracodawcy wymienia przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu



Polityka kadrowa, zgodnie z którą poszukując kandydatów do pracy kierujemy się wyłącznie profesjonalnymi kryteriami – sprawdzamy wiedzę, kwalifikacje zawodowe, predyspozycje osobowościowe oraz posiadane doświadczenie zawodowe



Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, gdzie zobowiązujemy się do równości szans efektywnej i dobrze zorganizowanej pracy tak, aby wynagrodzenie odpowiadało rodzajowi wykonanej pracy w powiązaniu z jej jakością i wydajnością

GRI 406-1



W 2022 ROKU NIE ODNOTOWALIŚMY W GRUPIE LW BOGDANKA ANI JEDNEGO PRZYPADKU DYSKRYMINACJI.



JAK DBAMY O RÓŻNORODNOŚĆ W LW BOGDANKA:

- ✓ wszyscy pracownicy zapoznali się z Kodeksem Etyki,
- ✓ prowadzimy politykę równych szans,
- ✓ promujemy standardy etyczne na terenie kopalni,
- ✓ wspieramy różnorodność w regulaminach i procedurach kadrowych,
- ✓ szkolimy 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.

W LW Bogdanka nie wdrożyliśmy sformalizowanej polityki różnorodności dla zarządzających. Przy powoływaniu Zarządu i Rady Nadzorczej kładziony jest duży nacisk na zapewnienie wszechstronności i różnorodności kierunków wykształcenia, a także doświadczenia zawodowego, nie różnicując przy tym kandydatów pod względem płci, wieku, pochodzenia czy innych czynników nie mających merytorycznego wpływu na ocenę ich kwalifikacji. Decydującym aspektem jest przede wszystkim przygotowanie do pełnienia określonej funkcji.



GRI 405-1

Różnorodność pracowników i organów zarządzających w Grupie LW Bogdanka

	LW Bogdanka			Łęczyńska Energetyka			MR Bogdanka		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
Zarząd									
<30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	3	0	3	0	0	0	0	0	0
>50 lat	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Suma	4	0	4	1	0	1	1	0	1
Rada nadzorcza									
<30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	5	1	6	1	1	2	0	0	0
>50 lat	2	1	3	2	0	2	0	0	0
Suma	7	2	9	3	1	4	0	0	0
Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej									
<30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	8	1	9	1	1	2	0	0	0
>50 lat	3	1	4	3	0	3	1	0	1
Suma	11	2	13	4	1	5	1	0	1
Dyrektorzy									
<30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	10	0	10	1	0	1	1	0	1
>50 lat	3	1	4	1	0	1	0	0	0
Suma	13	1	14	2	0	2	1	0	1
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)									
<30 lat	0	0	0	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	121	4	125	4	0	4	3	1	4
>50 lat	38	2	40	0	1	1	1	0	1
Suma	159	6	165	4	1	5	4	1	5
Pracownicy operacyjni									
<30 lat	442	8	450	4	0	4	9	1	10
od 30 do 50 lat	3100	31	3131	18	3	21	30	16	46
>50 lat	400	45	445	44	0	44	28	13	41
Suma	3942	84	4026	66	3	69	67	30	97
Pracownicy administracyjni									
<30 lat	38	26	64	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	426	121	547	7	5	12	3	3	6
>50 lat	62	62	124	9	2	11	0	0	0
Suma	526	209	735	16	7	23	3	3	6

	RG Bogdanka			Łącznie		
	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni	Kobiety	Suma
Zarząd						
<30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	1	0	1	4	0	4
>50 lat	0	0	0	3	0	3
Suma	1	0	1	7	0	7
Rada nadzorcza						
<30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	0	0	0	6	2	8
>50 lat	0	0	0	4	1	5
Suma	0	0	0	10	3	13
Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej						
<30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	1	0	1	10	2	12
>50 lat	0	0	0	7	1	8
Suma	1	0	1	17	3	20
Dyrektorzy						
<30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	1	0	1	13	0	13
>50 lat	0	0	0	4	1	5
Suma	1	0	1	17	1	18
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)						
<30 lat	0	0	0	0	0	0
od 30 do 50 lat	11	1	12	139	6	145
>50 lat	0	0	0	39	3	42
Suma	11	1	12	178	9	187
Pracownicy operacyjni						
<30 lat	249	0	249	704	9	713
od 30 do 50 lat	334	0	334	3482	50	3532
>50 lat	19	0	19	491	58	549
Suma	602	0	602	4677	117	4794
Pracownicy administracyjni						
<30 lat	16	4	20	54	30	84
od 30 do 50 lat	24	10	34	460	139	599
>50 lat	0	0	0	71	64	135
Suma	40	14	54	585	233	818

GRI 2-23 | GRI 2-24

LW Bogdanka w 2022 r. nie podejmowała szczególnych działań skierowanych wyłącznie na rzecz zapewniania przestrzegania praw człowieka. W Kodeksie Postępowania dla dostawców LWB wskazano natomiast wprost, że Spółka oczekuje, że dostawcy w ramach swojej działalności będą przestrzegali międzynarodowo uznanych praw człowieka ujętych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, jak również odpowiednich tego typu uregulowań w prawie krajowym. W Spółce nie zidentyfikowano istotnych ryzyk dotyczących przestrzegania praw człowieka. W planach Zarządu Spółki jest uwzględnienie obowiązku przestrzegania praw człowieka w regulacjach wewnętrznych.

DOBRA PRAKTYKA

GRI 414-1 | GRI 308-1 | GRI 3-3

Warunkiem udziału w postępowaniach przetargowych LW Bogdanki jest spełnienie kryteriów środowiskowych i społecznych. W 2022 roku kwestie ochrony środowiska i wpływu społecznego uwzględnione były przy wyborze każdej z 208 firm, z którymi podpisaliśmy w spółce umowy po przetargach.

Polityka wynagradzania

GRI 2-19 | GRI 2-20

Chcemy, aby wysokość wynagrodzeń odzwierciedlała rzeczywiste efekty pracy. Premiujemy i nagradzamy tych pracowników, którzy wykazują zaangażowanie oraz przejawiają inicjatywę. W LW Bogdanka kwestie wynagrodzeń reguluje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który został uzgodniony z organizacjami związkowymi działającymi w Spółce. Układ definiuje m.in. obowiązujące stawki oraz dodatki, np. za nadgodziny czy służbę ratowniczą.

Zarząd LW Bogdanka w 2022 r. położył szczególny nacisk na powiązanie wynagrodzeń z wynikami oraz minimalizację skutków ekonomicznych spowodowanych problemami techniczno-geologicznymi, jakich Spółka doświadczyła we wrześniu 2022 r. W związku z rekordowym wydobyciem węgla w I półroczu 2022 r., Załoga kopalni otrzymała nagrodę specjalną – jej suma wyniosła 47,9 mln zł.



GRI 2-21

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Grupie LW Bogdanka⁸

zł	2021	2022	Zmiana 2021/2022
LW Bogdanka S.A.	9570	11246	17,5%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	5488	6141	11,9%
EkoTrans sp. z o.o.	6875	9733	41,6%
RG Bogdanka sp. z o.o.	4945	6524	31,9%
MR Bogdanka sp. z o.o.	5314	5843	10,0%
GK LW Bogdanka*	8907	10536	18,3%

GRI 405-2 | GRI 3-3

Stosunek średniego wynagrodzenia podstawowego* kobiet do mężczyzn w LWB

	poniżej 30 lat	od 30 do 50 lat	powyżej 50 lat	Średnia
Dyrektorzy	-	0,43	0,84	0,78
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)	0,61	0,81	0,64	0,74
Pracownicy operacyjni	0,88	0,8	0,86	0,82
Pracownicy administracyjni	1,02	0,95	0,85	0,92

* Wynagrodzenie podstawowe to stała, minimalna kwota wypłacana Pracownikowi za wykonywaną pracę, nie uwzględnia żadnego wynagrodzenia dodatkowego, np. dodatków za nadgodziny czy premii.

W LWB istnieją kategorie zaszerogowania z określoną kwotą wynagrodzenia podstawowego, której wysokości są równie dla kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Co oznacza, że nie ma żadnego mechanizmu warunkującego poziom wynagrodzenia od płci czy innych czynników związanych z różnorodnością.

Stosunek średniego wynagrodzenia* kobiet do mężczyzn w LWB

	poniżej 30 lat	od 30 do 50 lat	powyżej 50 lat	Średnia
Dyrektorzy	-	0,51	0,54	0,74
Menedżerowie niższego szczebla, tj. kierownicy i ich odpowiednicy (w tym nadsztygarzy i dyspozytorzy p/z)	0,72	0,66	0,64	0,65
Pracownicy operacyjni	0,73	0,66	0,84	0,72
Pracownicy administracyjni	0,96	0,93	0,93	0,93

* Wynagrodzenie to pensja podstawowa plus dodatkowe kwoty, takie jak wysługa lat, bonusy w formie pieniężnej bądź udziałów lub akcji, dodatki za nadgodziny, ekwiwalenty urlopowe oraz wszelkie inne zwroty i dodatki (np. za dojazd, na opiekę nad dzieckiem, mieszkaniowy).

⁸ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie obliczone zostało na podstawie przeciętnego zatrudnienia wykonanego w GK LW Bogdanka (z uwzględnieniem metodologii GUS obniżającej zatrudnienie pracowników przebywających powyżej 14 dni (nieprzerwanie) na zasiłku chorobowym, macierzyńskim, opiekuńczym czy świadczeniu rehabilitacyjnym).

4 REGION



4.1 ZIELONY I ATRAKCYJNY REGION

GRI 3-3

Cenimy naszych sąsiadów i otoczenie, w którym funkcjonujemy. Jesteśmy dumni z regionu i jego mieszkańców – ich energii, pomysłów oraz lokalnego zaangażowania. Zdajemy sobie jednocześnie sprawę, że nasza kopalnia jest filarem ekonomicznym całego województwa. Dlatego wspieramy lubelskie inicjatywy i od lat pracujemy na renomę dobrego partnera.



Wspieramy inicjatywy na rzecz zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu:

- United Nations Global Compact
- Deklarację w sprawie zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej w Polsce
- Deklarację Polskiego Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju
- Partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu (ENEA S.A. oraz Lubelski Węgiel „Bogdanka” mają status partnerów strategicznych)
- Grupę Wspólnych Inicjatyw Społecznych GÓRNICTWO OK
- Konsorcjum Bezpieczeństwo Gospodarcze Polski

GRI 204-1

Usługi dla LW Bogdanka świadczyło w 2022 roku **359** dostawców z Lubelszczyzny. **87** lokalnych firm dostarczało do kopalni produkty i materiały.

27% produktów i usług Łęczyńska Energetyka kupuje lokalnie

53,5% produktów i usług kupowanych przez MR Bogdanka pochodzi z województwa lubelskiego.

39% produktów i usług RG Bogdanka kupowanych jest lokalnie⁹

⁹ wraz z zakupami od jednostek powiązanych

GRI 203-2

GRI 3-3

Zdajemy sobie sprawę z wyzwań stojących przed firmami z naszej branży i wiemy, że kwestie te są również przedmiotem troski mieszkańców Lubelszczyzny oraz lokalnych władz. Wspólnie pracujemy nad odpowiedzialnymi zmianami, które pozwolą na zachowanie stabilności zatrudnienia. W 2022 roku, podczas Samorządowego Kongresu Trójmorza w Lublinie, podpisaliśmy list intencyjny w sprawie powstania Łęczyńskiego Klastra Energii. Sygnatariuszami jest dziewięć podmiotów – nowopowstały Klaster obejmuje kopalnię w Bogdance, gminy górnicze powiatu łęczyńskiego, powiat świdnicki, miasto Łęczna oraz Politechnikę Lubelską. Porozumienie w sprawie powołania Klastra zostało podpisane w lutym 2023 roku.

Celem Łęczyńskiego Klastra Energii jest zwiększenie udziału energii wytwarzanej ze źródeł odnawialnych w lokalnym bilansie energetycznym, wspieranie lokalnego rozwoju przedsiębiorstw cechujących się dużym zapotrzebowaniem na energię elektryczną w procesie optymalizowania kosztów oraz zmniejszania ich śladu węglowego. Ideą Klastra jest również wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w energetyce oraz poprawa konkurencyjności podmiotów tworzących Klaster, a także wykreowanie regionu jako otwartego na rozwój czystych technologii istotnie ograniczających obciążenia i skutki środowiskowe, generowane przez sektor energetyki tradycyjnej, lokalny przemysł i transport, co istotnie wpłynie na poprawę zdrowia i życia lokalnych mieszkańców i zrównoważony rozwój gmin i innych podmiotów wchodzących w skład Klastra.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku LW Bogdanka sfinalizowała współpracę z Fundacją Krajobrazy w ramach projektu „ŁęcznaLab”. Projekt miał celu realizację działań z zakresu zrównoważonego rozwoju i partycypacji społecznej w mieście Łęczna. Przeprowadzone zostały warsztaty z wykorzystaniem edukacji sensorycznej dla podopiecznych Ośrodka Rewalidacyjno-Wychowawczego w Łęcznej, gdzie uczęszczają dzieci i młodzież z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim. Dodatkowo przeprowadzono zadanie związane z aktywizacją przestrzeni Skweru Górnika w Łęcznej, gdzie uprzednio przeprowadzono prace modernizacyjne na tamtejszym placu zabaw. Zorganizowano również grę terenową dla uczniów szkół połączoną z edukacją przyrodniczą. Warsztaty przeprowadził pracownik z Zespołu Lubelskich Parków Krajobrazowych.

4.2

AKTYWNY OBYWATEL

GRI 203-1

GRI 3-3

Z dumą nosimy tytuł Mecenasa Kultury i Sportu realizując działania z zakresu sponsoring sportowego oraz sponsoringu społeczno-kulturalny. Rok 2022 był okresem dynamicznego wzrostu naszego zaangażowania – Spółka zrealizowała 85 projektów sponsoringowych, z czego 32 dotyczyły sportu zawodowego i amatorskiego, a 53 obszaru społeczno-kulturalnego. Nakłady na sponsoring wyniosły ponad 10,74 mln zł, o 32,3% więcej niż w roku 2021.

Zaangażowanie społeczne LW Bogdanka w 2022 roku skupiało się na wielosektorowych partnerstwach, wsparciu inicjatyw ważnych dla mieszkańców, a także przeciwdziałaniu nierównościom i wykluczeniu społecznemu. Zawarliśmy 47 umów darowizn z fundacjami, stowarzyszeniami, gminami, szkołami, szpitalami oraz innymi podmiotami realizującymi zadania na rzecz społeczności. W ramach dofinansowania ze Spółki m.in. odremontowano i wyposażono pokoje dziecięce w Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej „Tęcza” w Krasnymstawie oraz zakupiono umundurowania specjalistyczne dla strażaków OSP w Polichnie.



LW BOGDANKA W 2022 ROKU ZMIENIŁA TREŚĆ WNIOSKÓW O UDZIELENIE DAROWIZNY, WPROWADZAJĄC M.IN. ZAPISY DOTYCZĄCE REALIZACJI CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU ONZ.

Formalne ramy naszych działań wyznacza Polityka Zaangażowania Społecznego.

513,1 tys. zł

pomoc związana z wojną w Ukrainie

178,1 tys. zł

leczenie i rehabilitacja

37,6 tys. zł

zakup sprzętu medycznego

14,6 tys. zł

pomoc socjalna

21,5 tys. zł

dofinansowanie oświaty i służby zdrowia

21 tys. zł

pozostałe dofinansowanie

Spółka podpisała również umowę partnerską z Powiatem Łęczyńskim, dzięki której wsparte zostały m.in. „Jarmark Produktu Lokalnego” oraz inicjatywy dla dzieci i młodzieży – „Wakacje z Powiatem i Bogdanką”, „Powiatowy Dzień Dziecka” oraz Ekologiczny projekt „INSPIRUJE SIĘ! ZERO WASTE W SZKOLE”.

DOBRA PRAKTYKA

Działania proekologiczne, realizowane we wszystkich szkołach średnich powiatu łęczyńskiego w ramach projektu promującego podejście zero waste, zakończyły się konkursem „rEKOnstruktor”. Biorący w nim udział uczniowie mieli za zadanie skonstruowanie przedmiotu bądź realizację projektu przy użyciu odpadów. Pierwsze miejsce zajęła klasa 3 Technikum informatycznego z Zespołu Szkół im. Króla Kazimierza Jagiellończyka w Łęcznej i ich projekt „Lampka prekursora”. Młodzież wywiązała się z zadania konkursowego w sposób bardzo kreatywny, tworząc ubrania, meble, dekoracje czy biżuterię. Nagrodą główną w konkursie był wyjazd do Centrum Nauki Kopernik w Warszawie i udział w spotkaniu warsztatowym z kadrą LWB.

W ramach działań z zakresu wyrównywania szans na rynku pracy LW Bogdanka zainicjowała również projekt społeczny „Aktywne i spełnione”, adresowany do kobiet z powiatu łęczyńskiego, nieaktywnych zawodowo lub chcących poprawić swoją sytuację zawodowo-społeczną. Do współpracy zaproszono sześć Kół Gospodyń Wiejskich, by skuteczniej rekrutować uczestniczki. Otrzymały one pakiet szkoleń i warsztatów, a także wsparcie mentoringowe rozwijające kompetencje związane z postawami i emocjami. Uczestniczki zidentyfikowały swoje mocne strony oraz wzmocniły świadomość w zakresie praw i szans. 30 kobiet przez 3 miesiące wzięło udział w 140 godzinach warsztatów w ramach sześciu modułów tematycznych.

DOBRA PRAKTYKA

We współpracy z Akademickim Centrum Kultury i Mediów UMCS Chatka Żaka w Lublinie prowadzimy program stypendialny dla młodych artystów i animatorów kultury z Lubelszczyzny. Do edycji z 2022 r. wpłynęła rekordowa liczba – aż 60 zgłoszeń. Przyznano 20 stypendiów dla m.in. muzyków, tancerzy, filmowców, malarzy i twórców wydarzeń artystycznych. Budżet programu stypendialnego został w 2022 roku podwyższony do 100 tys. zł.

DOBRA PRAKTYKA

RG Bogdanka przeznaczyła w 2022 roku 10 tys. zł na rewitalizację kościoła pw. Św. Ducha w Kraśniku. Darowizna została przeznaczona na prace konserwatorskie, remontowe i roboty budowlane podnoszące bezpieczeństwo, stan techniczny oraz wygląd kościoła.

Fundacja Solidarni Górniczy

Szczególne miejsce na naszej mapie działań społecznych zajmuje Fundacja Solidarni Górniczy. Fundacja to organizacja pozarządowa, która na dobre wpisała się w system wsparcia pracowników Grupy LW Bogdanka i społeczności lokalnej mieszkającej w granicach woj. lubelskiego, którzy zwracają się do niej, kiedy znajdują się w trudnej sytuacji życiowej. Fundacja powołana została przez Zarząd LW Bogdanka w 2013 roku, jako dodatkowe, skuteczne wsparcie społeczności górniczej – osób zatrudnionych w Spółce, spółkach zależnych, firmach podwykonawczych – wraz z rodzinami.



OD 2014 ROKU PRAWIE 90% SWOICH ŚRODKÓW FUNDACJA SOLIDARNI GÓRNICZY PRZYZNAŁA NA DOFINANSOWANIE LECZENIA, REHABILITACJI ORAZ SPRZĘTU MEDYCZNEGO DLA BYŁYCH I OBECNYCH PRACOWNIKÓW KOPALNI LUB ICH RODZIN.

Działania Fundacji w 2022 roku skupiały się na wsparciu indywidualnym oraz współpracy z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Łęcznej.

Współpraca z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Łęcznej związana jest z uruchomieniem Punktu Konsultacyjno-Informacyjnego dla Osób uzależnionych. Celem Punktu jest zdiagnozowanie problemów w zakresie uzależnień i przemocy w rodzinie, planowanie pomocy i udzielenie wsparcia w przezwyciężaniu trudności życiowych, niwelowanie skali zjawiska przemocy i agresji oraz przeciwdziałanie uzależnieniom. Pomocą objęci są głównie mieszkańcy powiatu łęczyńskiego. Działalność Punktu to przede wszystkim dyżury specjalistów – lekarzy, psychologów – a także opracowanie artykułów, kolportaż ulotek i prowadzenie zakładki na stronie internetowej PCPR. Pomoc Fundacji to głównie wsparcie finansowe (35 tys. zł. w 2022 roku), oraz podejmowanie prób dotarcia do osób potrzebujących pomocy i działania komunikacyjne w tym zakresie na terenie Spółki.

Pomoc Ukrainie

Fundacja Solidarni Górniczy koordynowała i realizowała również działania w pomocowe związane z wojną w Ukrainie. Środki finansowe – ponad 500 tys. zł od Fundatora – przeznaczono w całości na pomoc ofiarom wojny. Działania objęły m.in.:

- prowadzenie ośrodka tymczasowego dla uchodźców w Starym Tartaku, w którym oprócz opieki i „dachu nad głową” zapewniono dostęp do lekarzy i medykamentów, wyżywienie oraz artykuły pierwszej potrzeby. Zapewniono także lekcje języka

polskiego, dowóz uczniów do szkół oraz pomoc zgodną z indywidualnymi potrzebami,

- zapewnienie transportu uchodźców z granicy do punktów recepcyjnych,
- codzienną dystrybucję przygotowanych w ramach wolontariatu pracowniczego kanapek, wody oraz darów na granicę,
- zbiórek darów dla uchodźców i ich redystrybucji,
- wsparcie jednostek samorządu terytorialnego w przygotowywaniu transportów na teren objęty działaniami wojennymi,
- wsparcie finansowe dla organizacji zaangażowanych w pomoc uchodźcom oraz mieszkańcom Ukrainy pozostającym w kraju (kilkanaście podmiotów otrzymało wsparcie finansowe na zorganizowanie ośrodków pobytu, opieki, wyżywienia i ogrzewania).

DOBRA PRAKTYKA

Fundacja Solidarni Górniczy nawiązała współpracę z jedną z brytyjskich fundacji, która przekazała 12 ton darów rozdysponowanych w transportach na Ukrainę oraz przekazanych potrzebującym uchodźcom pod opieką organizacji pomocowych w Polsce.

W pomoc Ukraincom zaangażowali się również pracownicy Grupy, którzy organizowali wyjazdy na granicę w Dorohusku i Zosinie oraz wozili transporty darów – głównie jedzenia, wody i podstawowych środków higienicznych.

DOBRA PRAKTYKA

Czas oczekiwania na przejściach granicznych ułatwiły osobom z Ukrainy koksowniki wykonane przez spółkę MR Bogdanka, dostarczone w odpowiedzi na apel służb i wolontariuszy. 50 sztuk rozłokowano m.in. w Dorohusku.

5

INNOWACYJNA GK

5.1
INNOWACYJNOŚĆ,
AUTOMATYZACJA I DIGITALIZACJA

Innowacyjność i rozwój technologii postrzegamy w Grupie LW Bogdanka jako jeden z niezbędnych elementów dla rozwoju naszej organizacji. To część naszej misji i strategii – dzięki nowoczesnym rozwiązaniom chcemy nie tylko modernizować wydobycie węgla, ale również zmieniać Grupę w odpowiedzi na dekarbonizacyjne wyzwania współczesnego świata.

Już dziś, dzięki zaawansowanym i pionierskim na skalę światową rozwiązaniom technicznym i organizacyjnym, LW Bogdanka wyróżnia się w branży wydobywczej. Stosujemy najnowocześniejsze technologie w procesach produkcyjnych, korzystając z parku maszynowego wyposażonego w światowej klasy urządzenia – niejednokrotnie projektowane przy udziale inżynierów LW Bogdanka. Nasz sukces zbudowaliśmy dzięki otwartości na nowe rozwiązania – m.in. mechanizację i automatyzację dużego zakresu robót podziemnych oraz nowoczesne systemy informatyczne do różnych sfer działalności górniczej. Wpłynęło to na poprawę efektywności i bezpieczeństwa załogi, ale i usprawnienie procesów technologicznych, monitorowania pracy maszyn i urządzeń oraz samego planowania produkcji i identyfikacji zagrożeń.

Przy eksploatacji wykorzystywanych jest wiele innowacyjnych rozwiązań, takich jak platforma IIoT (Industrial Internet of Things – internet rzeczy), cyfrowy model złoża, model geomechaniczny, nowoczesne przenośniki taśmowe wyposażone w systemy monitoringu czy system monitoringu wyrobisk chodnikowych wykorzystujący skaniny laserowe.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku rozpoczęliśmy projektowanie i budowę systemu monitoringu górotworu opartego na technologii fotonicznej. Jego wdrożenie pozwoli na podniesienie bezpieczeństwa załogi oraz zwiększy efektywność procesu doboru obudowy wyrobisk. Powstałe narzędzie w wysokim stopniu zwiększy możliwości monitoringu górotworu w czasie rzeczywistym.

Naszym flagowym projektem innowacyjnym zrealizowanym w 2022 roku jest wdrożenie rozszerzonej konsoli operatorskiej. Jesteśmy pierwszą polską kopalnią, która korzysta z tak zaawansowanych rozwiązań wspierających służbę utrzymania ruchu. Konsola poprawia ergonomię pracy i zwiększa możliwości działania dyspozytorni łącząc wszystkie systemy monitoringu i predykcji wdrożone w LW Bogdanka w ostatnich latach.

Konsola jest rozwinięciem zintegrowanego systemu predykcji i monitoringu wdrożonego dla pierwszego kompleksu ścianowego w 2019 roku. Rozwiązanie pozwala przewidywać awarie i skracać przestoje w produkcji, co przekłada się na mniejsze koszty operacyjne. W kolejnych latach do systemu dołączyły następne dwa kompleksy. Teraz wszystkie wdrożone cyfrowe rozwiązania zostały zintegrowane z inteligentną konsolą operatorską – wszystkie kluczowe informacje są wyświetlane na jednym stanowisku, co daje szerszy pogląd na produkcję i pomaga w szybkim podejmowaniu decyzji. Konsola „centralizuje” wiedzę oraz ułatwia i przyspiesza prezentację najważniejszych danych.

DOBRA PRAKTYKA

W LW Bogdanka urządzenia przemysłowego internetu rzeczy monitorują m.in. napędy elektryczne, układy chłodzenia, łożyska czy hydraulikę wzdłuż 7-kilometrowej ściany wydobywczej Spółki. Rozwiązanie obejmuje kilka modułów – pierwszy gromadzi dane z rozproszonych maszyn, a dwa kolejne analizują zebrane informacje pod kątem wykorzystania urządzeń, czasu efektywnej pracy, a także stanu technicznego mechanizmów. Ostatnim elementem wdrożenia jest oprogramowanie stosujące algorytmy sztucznej inteligencji do wyrywania anomalii w funkcjonowaniu systemów.

DOBRA PRAKTYKA

W 2022 roku współorganizowaliśmy konkurs *Architekt Innowacji* skierowany do uczniów szkół ponadpodstawowych z wybranych powiatów Lubelszczyzny. Celem było wyłonienie najciekawszych projektów wynalazczych, rozwiązań technicznych lub cyfrowych, zaproponowanych przez młodych konstruktorów. Rozstrzygnięcie konkursu odbyło się w biurze Rzecznika Patentowego RP.

DOBRA PRAKTYKA

Otrzymaliśmy nagrodę Górnicy Sukces Roku przyznany przez Kapitułę Górnicy Sukcesu w kategorii „Innowacyjność” za poprawę warunków klimatycznych, poprzez wdrożenie technologii wytwarzania lodu binarnego jako czynnika zwiększającego moc klimatyzacji centralnej.



5.2 LIDER ZMIANY

W 2022 roku, w związku z przyjęciem Strategii ESG, w Grupie LW Bogdanka rozpoczął się proces wdrażania rekomendacji dotyczących zarządzania ryzykiem ESG, w tym ryzykiem związanym z klimatem. Celem działań jest włączenie ryzyka ESG w system zarządzania ryzykiem w organizacji.

Wybrane strategiczne rekomendacje związane z zarządzaniem ryzykiem ESG:



- Identyfikacja i ocena ryzyk ESG
- Ustalenie i opisanie roli kadry zarządzającej w procesie zarządzania ryzykiem ESG
- Uwzględnienie ryzyk ESG w polityce zarządzania ryzykiem jako ryzyka specyficznego
- Opracowanie procedury zarządzania ryzykiem ESG, uwzględniającej rolę i odpowiedzialności na poziomie zarządu, kadry zarządzającej oraz jednostek odpowiedzialnych/właścicieli ryzyka
- Opracowanie osobnej polityki zarządzania ryzykiem ESG (w tym ryzykiem związanym z klimatem), lub rozszerzenie w tym zakresie obowiązującej polityki zarządzania ryzykiem
- Uwzględnienie w ramach procesu zarządzania ryzykiem ESG Wytycznych TCFD oraz wymagań ESRS oraz wykorzystanie istniejących i uwzględnianych w regulacjach narzędzi

Przyjęcie Strategii ESG w Spółce zainicjowało proces zarządzania realizacją przyjętych założeń obejmujący całościowy nadzór nad wdrożeniem strategii ESG w LW Bogdanka (proces zarządczy) oraz koordynację realizacji poszczególnych inicjatyw strategicznych w ramach realizacji strategii ESG i realizację innych działań z zakresu ESG (proces operacyjny).

GRI 2-13

Struktura zarządzania wdrożeniem strategii ESG oparta jest na trzech poziomach zarządzania:

- **Poziom nadzorczy** – całościowy nadzór nad zarządzaniem obszarem ESG i wdrożeniem strategii
- **Poziom zarządczy** – strategiczne zarządzanie obszarem ESG i wdrożeniem strategii. Nadzór nad realizacją inicjatyw strategicznych
- **Poziom operacyjny** – działania operacyjne. Realizacja poszczególnych inicjatyw strategicznych.

W ramach zarządzania kwestiami ESG w strukturze organizacyjnej przypisano funkcyjne role:

- **Zarząd** – odpowiada za całościowy nadzór nad zarządzaniem ESG
- **Dyrektor ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju** – sprawuje nadzór nad wdrożeniem strategii ESG
- **Kierownik Działu ESG** – jest osobą odpowiedzialną za całościowe zarządzanie obszarem ESG i wdrożeniem strategii
- **Dział ESG** – odpowiada za całościowe koordynowanie działań w zakresie ESG
- **Liderzy inicjatywy** – osoby odpowiedzialne za zarządzanie poszczególnymi inicjatywami strategicznymi.

Dodatkowo, w Spółce planowane jest powołanie Komitetu ds. ESG, którego celem będzie zapewnienie szerokiego i kompletnego spojrzenia na organizację z uwzględnienia specyfiki poszczególnych jednostek w zarządzaniu obszarem ESG. Komitet pełniłby funkcje opiniujące w istotnych kwestiach i decyzjach w zakresie ESG, w tym związanych z realizacją Strategii.

Efektywność działań w ramach realizacji Strategii ESG będzie sprawdzana poprzez bieżący monitoring oraz roczne ewaluacje.

6

O RAPORCIE



GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-4
GRI 2-5

Niniejszy raport stanowi dziesiąty z kolei raport zrównoważonego rozwoju¹ opublikowany przez GK LW Bogdanka. Został przygotowany zgodnie z wymaganiami Standardów Global Reporting Initiative (GRI Standards). Raport obejmuje dane

od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2022 roku, chyba, że w treści wskazano inaczej. Grupa LW Bogdanka raportuje w cyklu rocznym. Poprzedni raport został opublikowany 31 sierpnia 2022 roku i dotyczył roku 2021. Niniejszy raport nie zawiera korekt informacji względem raportu za rok 2021.

Raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.

6.1 PROCES DEFINIOWANIA ISTOTNOŚCI

GRI 3-1

Na potrzeby identyfikacji i oceny istotnych tematów dla Grupy LW Bogdanka został przeprowadzony rozbudowany proces badania istotności. Aby zapewnić kompletność podejścia i uwzględnić różnorodne perspektywy, proces przeprowadzono przy wykorzystaniu różnych narzędzi oraz zaangażowaniu interesariuszy.

W ramach pierwszego etapu przeprowadzona została analiza danych zastanych. Analizie poddano strategię zrównoważonego rozwoju oraz raporty zrównoważonego rozwoju firm przyjętych jako porównywalne dla Grupy LW Bogdanka (benchmark). Celem tego etapu było określenie kluczowych obszarów wpływu, a docelowo istotnych tematów, zidentyfikowanych przez inne firmy z branży. W ramach tego etapu analizie poddano także wymagania wybranych międzynarodowych ratingów i wytycznych ESG, uwzględniających perspektywę i wymagania branżowe. W oparciu

o wyniki tego etapu opracowana została pierwsza, wstępna lista istotnych tematów, uwzględniana w dalszych pracach.

W dalszych krokach pod uwagę wzięto opinię interesariuszy – na przeprowadzone przez zewnętrznego konsultanta 12 dialogów zaproszono przedstawicieli najważniejszych funkcji/ linii biznesowych Grupy. Uczestników rozmów pytano o istotność tematów ESG dla LW Bogdanka, szanse i ryzyka związane z ESG, a także ambicje w tym zakresie.

W oparciu o wyniki powyżej opisanych etapów stworzono szeroką listę istotnych tematów, następnie zespół projektowy dokonał ich priorytetyzacji.

¹ W latach 2014-2022 LW Bogdanka publikowała raport zintegrowany

6.2 ISTOTNE TEMATY

GRI 3-2

Finalna wersja listy istotnych tematów przedstawia się następująco:



TEMATY ŚRODOWISKOWE

- Wpływ na środowisko i klimat
- Ograniczenie emisji gazów cieplarnianych
- Racjonalne wykorzystywanie zasobów (gospodarka wodna, gospodarowanie skałą płońnej)
- Gospodarowanie odpadami i Gospodarka Obiegu Zamkniętego
- Wpływ na bioróżnorodność
- Zrównoważony łańcuch dostaw i odpowiedzialne praktyki sprzedażowe



TEMATY SPOŁECZNE

- Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
- Pracownicy:
 - Pozyskiwanie i utrzymanie pracowników
 - Rozwój pracowników
 - Dobrobyt pracowników i godne wynagrodzenie
 - Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji
- Wsparcie lokalnych społeczności



TEMATY ZARZĄDCZE

- Strategia ESG
- Ład korporacyjny



GRI 2-3

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

Agata Kostarz

Z-ca Dyrektora ds. Strategii i Zrównoważonego Rozwoju
Kierownik Działu ESG

tel.: 81 462 56 58

e-mail: akostarz@lw.com.pl

INDEKS GRI

W raporcie nie skorzystano z możliwości ominięcia częściowego lub całkowitego istotnych ujawnień.

Indeks GRI

STANDARD GRI / INNE ŹRÓDŁO	UJAWNIENIE	STRONA
	2-1 Dane organizacyjne	5
	2-2 Podmioty uwzględnione w ramach raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju	77
	2-3 Okres raportowania, częstotliwość i dane kontaktowe	77
	2-4 Korekty informacji	77
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	77
	2-6 Działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	5
	2-7 Pracownicy	51
	2-8 Współpracownicy, którzy nie są pracownikami	48
	2-9 Struktura zarządcza i skład organów zarządczych	8-10
	2-10 Nominacja i wybór członków najwyższych organów zarządczych	8-10
	2-11 Przewodniczący najwyższego organu zarządczego	8-10
GRI 2: Ogólne Ujawnienia 2021	2-12 Rola najwyższego organu zarządczego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	8, 10
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności w zakresie zarządzania wpływem	12, 75
	2-14 Rola najwyższego organu zarządczego w raportowaniu kwestii zrównoważonego rozwoju	12
	2-15 Konflikt interesów	20
	2-16 Komunikowanie problemów krytycznych	12
	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządczego	10
	2-18 Ewaluacja wyników najwyższego organu zarządczego	10
	2-19 Polityka wynagradzania	64
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	64
	2-21 Całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia	65
	2-22 Oświadczenie dotyczące strategii zrównoważonego rozwoju	2-3
	2-23 Zobowiązania ujęte w politykach	10, 12, 13, 16, 17, 20, 39, 48, 60, 64
	2-24 Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	12, 13, 16, 17, 64
	2-25 Procesy naprawcze dotyczące negatywnego wpływu	13

	2-26 Mechanizmy zasięgania porad i zgłaszania obaw	16
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	20
	2-28 Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	6
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	21-23
	2-30 Układy zbiorowe pracy	48
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-1 Proces identyfikacji istotnych tematów	77
	3-2 Lista istotnych tematów	78
Wpływ na środowisko i klimat		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	26
GRI 302: Energia 2016	302-1 Zużycie energii w organizacji	26
Wpływ na środowisko i klimat		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	28-29
GRI 305: Emisje 2016	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 1)	28
	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 2)	28
	305-3 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (zakres 3)	29
Racjonalne wykorzystywanie zasobów (gospodarka wodna, gospodarowanie skały płonnej)		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	35-36
GRI 303: Woda i ścieki 2018	303-2 Zarządzanie wpływem związanym z wykorzystywaniem wody	35
	303-3 Pobór wody	36
	303-4 Odprowadzanie wody	35
Gospodarowanie odpadami i Gospodarka Obiegu Zamkniętego		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	32-34
GRI 301: Zasoby 2016	301-1 Materiały według wagi i objętości	33
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące wpływy powiązane z odpadami	32
	306-2 Zarządzanie znaczącym wpływem związanym z odpadami	32
	306-3 Wytworzone odpady	33
Wpływ na bioróżnorodność		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	30-31

GRI 304: Bioróżnorodność 2016	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	30
	304-3 Chronione lub przywrócone siedliska	30
	304-4 Gatunki z czerwonej listy IUCN lub krajowej listy gatunków pod ochroną znajdujące się na obszarach działań firmy	30
Zrównoważony łańcuch dostaw i odpowiedzialne praktyki sprzedażowe		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	6, 64, 67
GRI 204: Praktyki zakupowe 2016	204-1 Odsetek wydatków na zakupy u lokalnych dostawców	67
GRI 308: Ocena środowiskowa dostawców 2016	308-1 Nowi dostawcy, którzy zostali zweryfikowani przy wykorzystaniu kryteriów środowiskowych	64
GRI 414: Ocena społeczna dostawców 2016	414-1 Odsetek nowych dostawców, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów społecznych	64
GRI 416: Zdrowie i bezpieczeństwo konsumenta 2016	416-2 Przypadki niezgodności z prawem i regulacjami w kwestiach wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	6
	417-1 Obowiązki dotyczące oznakowania produktów i usług	6
	417-2 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami dotyczącymi oznakowania i informacji o produktach i usługach	6
GRI 417: Marketing i oznakowanie 2016	417-3 Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnym kodeksami regulującymi kwestie komunikacji marketingowej	6
	GRI 418: Prywatność klientów 2016	418-1 Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych
Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	39-45
GRI 403: Relacje pracownicze/ zarządcze 2018	403-1 System zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników	39
	403-2 Procesy identyfikacji zagrożeń, ocena ryzyka oraz badania wypadków	41, 44
	403-3 Jednostka odpowiedzialna za zarządzanie bezpieczeństwem pracy	42
	403-4 Udział pracowników, konsultacje i komunikacja w kwestiach bezpieczeństwa pracy	42, 43
	403-5 Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa pracy	41
	403-7 Profilaktyka i ograniczanie zjawisk i zdarzeń zawodowych wpływających na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	42
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem pracy	45
	403-9 Wskaźnik urazów związanych z pracą	43

Pracownicy: pozyskiwanie i utrzymanie pracowników		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	48, 51, 54, 55, 59
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-1 Łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania	55
	401-3 Urlopy rodzicielskie	59
Różnorodność, równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	60, 62, 65
GRI 405: Różnorodność i równe traktowanie 2016	405-1 Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności	62
	405-2 Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	65
GRI 406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	406-1 Całkowita liczba przypadków dyskryminacji	61
Rozwój pracowników		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	49, 56, 57, 59
GRI 404: Szkolenia i edukacja 2016	404-1 Liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika według struktury zatrudnienia	57
	404-2 Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę	56, 59
	404-3 Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia	49
Dobrobyt pracowników i godne wynagrodzenie		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	50
GRI 401: Zatrudnienie 2016	401-2 Świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym	50
Wsparcie lokalnych społeczności		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	46-47, 68, 69-71
GRI 203: Pośredni wpływ ekonomiczny 2016	203-1 203-1 Inwestycje w infrastrukturę bądź wsparcie usług publicznych	69
	203-2 203-2 Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	68

Strategia ESG		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	14-15
Wskaźnik własny	Główne założenia strategiczne	14
Ład korporacyjny		
GRI 3: Istotne Tematy 2021	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami	5, 16-20
GRI 201: Wyniki ekonomiczne 2016	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona	5
	205-1 Działania przeanalizowane pod kątem korupcji	17
GRI 205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	205-2 Szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	17
	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	20





www.lw.com.pl