

**Bogdanka, 29.12.2016r.**

**PRZEWODNICZĄCY organizacji związkowych działających na terenie Spółki Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.:**

**Związku Zawodowego Górników w Polsce**

**NSZZ Solidarność**

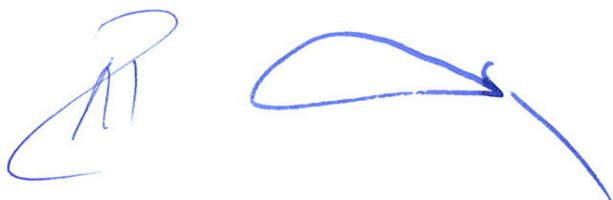
**Związku Zawodowego „Kadra”**

**Związku Zawodowego „Przeróbka”**

W związku ze zwiększającym się ryzykiem znacznego odpływu kompetencji pracowniczych Zarząd Spółki - w celu zabezpieczenia potrzeb kadrowych - wdraża Program Zmiany Pokoleniowej w Spółce pozwalający na racjonalne, skoordynowane, rozłożone w czasie zastępowanie luki pokoleniowej, przy zachowaniu ciągłości operacyjnych działań.

O stabilności przedsiębiorstwa, a tym samym przyszłości jego pracowników decyduje właściwa gospodarka zasobami i utrzymanie płynności funkcjonowania. W drodze do tego celu na liście priorytetów pojawia się człowiek, Jego wiedza, doświadczenie i umiejętności jakie sobą reprezentuje. To one ostatecznie zbudują kapitał wiedzy całej organizacji i zadecydują o jej przyszłych możliwościach i przyszłości wielu pracowników.

Biorąc pod uwagę problem luki pokoleniowej (*której objawy docierają do nas pod postacią: problemów rekrutacyjnych – niedopasowanej do*



rynku zewnętrznego oferty pracy, trudnością z utrzymaniem w firmie osób z wiedzą i umiejętnościami rzadkimi, problemami z obsadzeniem stanowisk specjalistycznych, bezpośrednio-wytwórczych, co przekłada się na przepracowanie, koszty nadgodzin i zaburzenia płynności operacyjnej) Zarząd Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. podejmując rekomendacje ENEA S.A. zdecydował o wdrożeniu w Spółce **Programu Zmiany Pokoleniowej**. Celem **Programu** jest podjęcie, już teraz, kroków zapobiegających negatywnym skutkom naturalnych przemian gospodarczych i demograficznych oraz wdrażanie, w tym celu, rozwiązań systemowych. Z uwagi na długotrwały proces przemian, decyzje i rozwiązania należy wdrażać w życie już teraz. Potencjalne efekty działań podjętych dziś organizacja odczuje dopiero po dwóch, trzech latach.

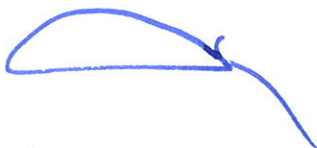
Systemowe wdrażanie Programu Zmiany Pokoleniowej ma na celu skuteczne i optymalne przeprowadzenie procesu zmiany pokoleniowej w Spółce, otwarcie szans dla nowej i młodej kadry aby w sposób płynny budować potencjał organizacji i przygotować do zmieniającego się otoczenia.

O jego skuteczności będą decydować przede wszystkim: zdolność załogi do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, uzyskiwana poprzez naturalny przepływ kadry i podnoszenie jej kompetencji na każdym stopniu rozwoju.

W tym właśnie celu **Program Dobrowolnych Odejść** rozpisany został na trzy grupy pracowników:

**Grupa I** - Pracownicy, którzy:

1. nabyli lub nabędą uprawnienia emerytalne do dnia 31 grudnia 2016 roku i nie rozwiązali umowy o pracę z tytułu przejścia na emeryturę,
2. nabędą uprawnienia emerytalne do dnia 31 grudnia 2017 r. (z powszechnego wieku emerytalnego, emerytury górniczej bez względu na wiek i ze względu na wiek)



**Grupa II** – Pracownicy, którzy nabędą uprawnienia emerytalne w okresie od 1 stycznia 2018 roku do 31 grudnia 2022 roku (z powszechnego wieku emerytalnego, emerytury górniczej bez względu na wiek i ze względu na wiek)

**Grupa III** - Pracownicy, którzy nabędą uprawnienia emerytalne po dniu 31 grudnia 2022 roku.

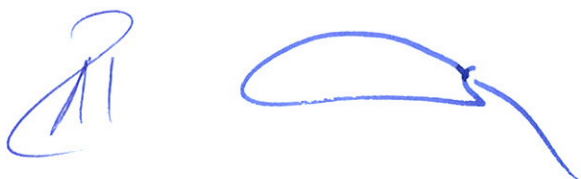
Kryteria i warunki ekonomiczne Programu Zmiany Pokoleniowej przekazane zostaną stronie społecznej w Regulaminie Programu.

**W okresie najbliższych 5 lat w Lubelskim Węglu Bogdanka SA nie przewiduje się wprowadzenia innych programów, w tym dobrowolnych odejść poza programem komunikowanym niniejszym piśmie.**

Dodatkowo, Zarząd Spółki wypracuje działania zmierzające do uzupełnienia, podniesienia, wzmocnienia kompetencji i wiedzy organizacji; między innymi poprzez doszkalanie obecnych Pracowników, pozyskanie z rynku zewnętrznego pracowników z odpowiednimi (dla potrzeb działalności Spółki) kwalifikacjami zawodowymi i zdolnościami.

Wśród potencjalnych działań dla całej GK Lubelski Węgiel Bogdanka S.A. rozważa możliwość realizowania programów stażowych, umów szkoleniowych, praktyk zawodowych czy też programów mentorskich przy stanowiskach produkcyjnych. Podejmowane działania budować będą markę LW Bogdanka SA jako atrakcyjnego Pracodawcy by przyciągnąć pracowników z właściwym doświadczeniem zawodowym.

Spółka pracuje również nad odpowiednim sformułowaniem polityki wynagrodzeń opartej o system motywacyjny premiujący rzeczywiste efekty pracy, czuły na indywidualne i zmieniające się potrzeby Pracownika. Polityka płacowa wynikająca z rzetelnego odniesienia do rynku pracy, efektywna dla Pracodawcy, a jednocześnie oferująca pracownikom szeroki wachlarz motywatorów wydaje się być tym cze-



go oczekują Pracownicy LW Bogdanka SA.

Dalsze, bardziej szczegółowe informacje na temat Programu Zmiany Pokoleniowej, zawarte są w Regulaminie. Bardzo serdecznie zachęcam do zapoznania się z jego treścią.

Wstępne zapoznanie z istotą Programu, jego założeniami odbyło się 29 grudnia 2016r. W przypadku pojawiających się kolejnych pytań lub potrzeby wyjaśnień ewentualnych wątpliwości - Zarząd LW Bogdanka SA wyraża chęć spotkania z Przedstawicielami Strony Społecznej. Termin i miejsce spotkania zostanie ustalony wspólnie.

Z-ca Prezesa Zarządu  
ds. Ekonomiczno-Finansowych  
*Stanisław Misterek*

Z-ca Prezesa Zarządu  
ds. Pracowniczych i Społecznych  
*Adam Partyka*