

Załącznik do
Uchwały Nr 158/XI/25 Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.
z dnia 16 grudnia 2025 r.



**POLITYKA RÓWNOWAGI PŁCI
w ORGANACH KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.**

Lubin, listopad 2025

SPIS TREŚCI

Preambuła	3
§ 1 Cele Polityki	3
§ 2 Zakres stosowania Polityki	4
§ 3 Kluczowe kryteria doboru kandydatek i kandydatów do organów Spółki.....	4
§ 4 Zasady rekrutacji kandydatek i kandydatów do organów Spółki	6
§ 5 Pełnomocnik/Ppełnomocniczka ds. Różnorodności	6
§ 6 Raportowanie	6
§ 7 Postanowienia końcowe.....	7

Preambuła

Wprowadzenie niniejszej *Polityki równowagi płci w organach KGHM Polska Miedź S.A.* (dalej: „Polityka”) stanowi wyraz zaangażowania KGHM Polska Miedź S.A. (dalej: „KGHM” lub „Spółka”) w realizację zasady równego traktowania przy powoływaniu członkiń i członków w skład Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. i Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. (dalej: „organy Spółki”).

KGHM uznaje, że fundamentem nowoczesnej, odpowiedzialnej i globalnej organizacji jest różnorodność oraz równość szans. Każda osoba wnosi do Spółki unikalne doświadczenie i kompetencje, które przyczyniają się do budowania jej wartości oraz realizacji strategicznych celów. Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w organach Spółki jest zgodne z wartościami KGHM Polska Miedź S.A. tj. bezpieczeństwem, współdziałaniem, odpowiedzialnością, odwagą oraz zorientowaniem na wyniki.

Wdrożenie niniejszej Polityki wpisuje się w wizję KGHM jako organizacji otwartej, innowacyjnej i ukierunkowanej na długofalowy, zrównoważony rozwój. Celem Spółki jest zagwarantowanie wszystkim osobom, równych szans w procesie współtworzenia sukcesu KGHM. Spółka traktuje zasadę równości nie tylko jako obowiązek prawny i etyczny, ale także jako źródło przewagi konkurencyjnej oraz wyraz odpowiedzialności wobec otoczenia społecznego i wszystkich interesariuszy.

KGHM, w ramach realizacji polityki równego traktowania, zobowiązuje się do stosowania w procesach rekrutacyjnych do organów Spółki przejrzystych i neutralnych płciowo kryteriów wyboru, oceny kandydatek i kandydatów na podstawie ich kwalifikacji i kompetencji oraz promowania równości szans i różnorodności, w tym wspierania udziału osób niedostatecznie reprezentowanej płci i wdrażanie rozwiązań sprzyjających równości. Dokument ten jest spójny z Polityką Personalną KGHM w obszarze równouprawnienia kobiet i mężczyzn, wspierając realizację celów związanych z różnorodnością oraz niedyskryminacją, zgodnie z wartościami i kulturą organizacyjną Spółki.

§ 1 Cele Polityki

1. Dążenie do osiągnięcia i utrzymanie udziału przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej na poziomie najbardziej zbliżonym do 33 % stanowisk w składach organów Spółki łącznie, z zastrzeżeniem, że osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z organów Spółki,
2. Dążenie do pozyskiwania przedstawicielek/i płci niedostatecznie reprezentowanej na kluczowe stanowiska w organach Spółki,
3. Zapobieganie potencjalnie nieuzasadnionym różnicom w zakresie wynagrodzenia osób wchodzących w skład organów Spółki,

4. Wskazanie kluczowych zasad i kryteriów doboru członkiń i członków organów Spółki, zgodnie z przyjętymi dobrymi praktykami korporacyjnymi oraz mającymi zastosowanie wymaganiami powszechnie obowiązującego prawa,
5. Zdefiniowanie ram rozwiązań organizacyjnych zapewniających rzeczywistą i skuteczną równość płci w dostępie do stanowisk decyzyjnych w organach Spółki.

§ 2 Zakres stosowania Polityki

1. Polityka ma zastosowanie do wszystkich osób uczestniczących w procesach decyzyjnych dotyczących obsady stanowisk w organach Spółki. W szczególności adresatami niniejszej Polityki są:
 - 1) Walne Zgromadzenie Spółki, w zakresie, w jakim ma ono wpływ na powoływanie członkiń i członków organów Spółki, w szczególności członkiń i członków Rady Nadzorczej KGHM;
 - 2) Rada Nadzorcza KGHM, w zakresie w jakim ma ona wpływ na skład Zarządu Spółki, w szczególności poprzez uprawnienie do powoływania członkiń i członków Zarządu KGHM oraz do delegowania członkiń i członków Rady Nadzorczej KGHM do czasowego wykonywania czynności osób zasiadających w Zarządzie Spółki;
 - 3) Zarząd KGHM, w zakresie w jakim ma on wpływ na powołanie i współpracę z Pełnomocnikiem/Pełnomocniczką ds. Różnorodności, zatwierdzanie Polityki lub jej aktualizację oraz realizację celów indywidualnych związanych z działaniami na rzecz równowagi płci.
 - 4) Pracownicy Spółki, w zakresie w jakim mają oni wpływ na powoływanie członkiń i członków Rady Nadzorczej KGHM, wybieranych przez pracowników Grupy Kapitałowej KGHM, w ramach przysługującego im uprawnienia.
2. Polityka ma zastosowanie do wszystkich etapów procesu doboru członkiń i członków organów Spółki.
3. Zakres Polityki dotyczy zarówno doboru członkiń i członków na wspólną kadencję, jak również uzupełniania wakatów powstałych w trakcie trwania kadencji organów Spółki.
4. Zasady wynikające z Polityki powinny być wdrażane w Podmiotach z Grupy Kapitałowej KGHM z uwzględnieniem ich odrębności organizacyjnej oraz prawnej.

§ 3 Kluczowe kryteria doboru kandydatek i kandydatów do organów Spółki

1. Dobór członkiń i członków organów Spółki opiera się na jasno określonym modelu kompetencyjnym, uwzględniającym zarówno wymagania formalne, jak i oczekiwane kompetencje osobiste, społeczne, interpersonalne i komunikacyjne oraz wartości zgodne z kulturą organizacyjną Spółki.
2. Kryteria doboru kandydatek i kandydatów do organów Spółki są formułowane neutralnie i jednoznacznie oraz stosowane w sposób niedyskryminujący, uwzględniający zarówno kwalifikacje kandydatek i kandydatów jak i potrzebę

zapewnienia równowagi płci oraz różnorodności i inkluzywności w składzie organów Spółki.

3. Kryteria doboru są każdorazowo określone przed rozpoczęciem procesu rekrutacji.
4. Decydującymi kryteriami przy wyborze członkiń i członków organów są niezbędne kwalifikacje merytoryczne i etyczne oraz kompetencje kandydatek i kandydatów oraz ich przygotowanie do pełnienia danej funkcji. Jednocześnie adresaci niniejszej Polityki kierują się zasadą inkluzywności i dążą do zapewnienia różnorodności i równości w organach Spółki w obszarze :
 - 1) płci, poprzez dążenie do zapewnienia udziału przedstawicieli niedostatecznie reprezentowanej płci co najmniej na poziomie najbardziej zbliżonym do 33 % stanowisk w składzie organów Spółki łącznie, z zastrzeżeniem, że osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują stanowiska w każdym z organów Spółki,
 - 2) wykształcenia, poprzez dobór kandydatek i kandydatów o szerokim spektrum wiedzy i dorobku naukowym, w szczególności wiedzy w zakresie zarządzania i nadzoru nad przedsiębiorstwem, działalności prowadzonej przez Spółkę, w tym znajomości branży, ekonomii, finansów przedsiębiorstw, badań sprawozdań finansowych oraz znajomości przepisów obowiązującego prawa,
 - 3) doświadczenia zawodowego, poprzez dobór kandydatek i kandydatów z doświadczeniem i kompetencjami adekwatnymi do powierzonych im funkcji i komplementarnymi w stosunku do doświadczenia i kompetencji innych członkiń i członków organów Spółki,
5. Przy doborze osób na członkinie i członków Rady Nadzorczej KGHM niezbędne jest uwzględnienie konieczności zapewnienia odpowiedniego składu funkcjonujących komitetów Rady Nadzorczej KGHM, w tym Komitetu Audytu Rady Nadzorczej KGHM.
6. Przy doborze członkiń i członków organów Spółki, oprócz kryteriów określonych w punkcie 4, uwzględniana jest również kwestie niezależności, w tym konfliktu interesów kandydatek i kandydatów w odniesieniu do ich aktywności zawodowej lub pozazawodowej, które mogłyby prowadzić do powstawania konfliktu interesów w ramach prowadzonej działalności Spółki lub Grupy Kapitałowej KGHM, jak również wpływać negatywnie na jej/jego reputację jako członkini lub członka organu Spółki.
7. Kandydatki i kandydatów na stanowiska w organach Spółki wybiera się na podstawie oceny porównawczej m.in. kwalifikacji każdego z nich.
8. Proces wyboru uwzględnia również potencjał rozwojowy wszystkich kandydatek i kandydatów, pozwalający na skuteczne realizowanie strategii biznesowej Spółki.
9. W przypadku, gdy kandydatki i kandydaci reprezentujący różne płcie posiadają równoważne kwalifikacje, pierwszeństwo w powołaniu przysługuje osobie należącej do niedostatecznie reprezentowanej płci, chyba że istnieją obiektywne powody uzasadniające wybór innej osoby, które powinny zostać odpowiednio udokumentowane.

§ 4 Zasady rekrutacji kandydatek i kandydatów do organów Spółki

1. W celu poszukiwania kandydatek i kandydatów na stanowiska w organach Spółki podejmowane są działania mające na celu dotarcie do szerokiego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów, w tym osób reprezentujących niedostatecznie reprezentowaną płć.
2. Ogłoszenia o prowadzonych rekrutacjach są formułowane w sposób przejrzysty, zrozumiały i niedyskryminujący, a ich publikacja następuje w sposób zapewniający szeroki dostęp do informacji o naborze.
3. W procesie składania dokumentów aplikacyjnych Spółka zapewnia równość szans wszystkim kandydatkom i kandydatom.
4. Osoby biorące udział w procesach rekrutacji do organów Spółki powinny być dobierane w taki sposób, aby zapewnić zróżnicowanie pod względem płci, w celu zagwarantowania różnorodności perspektyw i równy rozkład głosów.
5. Rozmowy kwalifikacyjne prowadzone są według ustalonych, jednolitych zasad, z zachowaniem równego traktowania wszystkich kandydatów.
6. Procesy doboru kandydatek i kandydatów są odpowiednio dokumentowane i uzasadniane w oparciu o przyjęte kryteria.
7. W przypadku powierzenia realizacji procesu rekrutacyjnego podmiotom zewnętrznym, Spółka zobowiązuje te podmioty do przestrzegania zasad określonych w Polityce oraz stosowania standardów równości, transparentności i niedyskryminacji.
8. Ustalanie wynagrodzeń członków organów Spółki odbywa się w szczególności zgodnie z Polityką wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGHM.

§ 5 Pełnomocnik/Ppełnomocniczka ds. Różnorodności

1. Zarząd powołuje Pełnomocnika/Pełnomocniczkę ds. Różnorodności w KGHM Polska Miedź S.A., odpowiedzialnego za koordynację wdrożenia i monitorowanie realizacji Polityki w tym jej aktualizację, a także pełniące funkcję punktu kontaktowego dla pracowników i pracowników oraz kandydatek i kandydatów do organów Spółki.
2. Dane kontaktowe znajdują się na stronie internetowej KGHM <https://kgbm.com/pl/inwestorzy/kontakt>

§ 6 Raportowanie

1. Informacje dotyczące m.in. struktury w odniesieniu do zachowania parytetów organów Spółki oraz środków podjętych w celu realizacji niniejszej Polityki, są ujmowane w raportach rocznych Spółki oraz przekazywane właściwym organom nadzorczym, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
2. Przedmiotowe sprawozdanie publikowane jest na stronie internetowej KGHM <https://kgbm.com/pl/inwestorzy/lad-korporacyjny/wladze-spolki>

§ 7 Postanowienia końcowe

1. Nadzór nad realizacją postanowień Polityki pełnią organy Spółki, każdy w swoim zakresie, w tym:
 - 1) Rada Nadzorcza KGHM w procesie doboru na stanowiska członkiń i członków Zarządu KGHM;
 - 2) Walne Zgromadzenie KGHM w zakresie doboru członkiń i członków Rady Nadzorczej KGHM;
2. Szczegółowe kryteria doboru kandydatek i kandydatów na stanowiska w organach Spółki oraz zasad ich rekrutacji określają wewnętrzne regulacje Spółki.
3. W przypadku stwierdzenia naruszenia zasad określonych w niniejszej Polityce, wdrażane są odpowiednie działania korygujące, mające na celu przywrócenie zgodności procesów rekrutacyjnych i decyzyjnych z wymogami Polityki.
4. W Spółce uwzględnia się w celach indywidualnych Zarządu KGHM cele związane z działaniami na rzecz równowagi płci.
5. W Spółce obowiązują odrębne szczegółowe przepisy dotyczące programów rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn oraz strategii zarządzania zasobami ludzkimi ujęte w Polityce personalnej KGHM.