

---

# SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

---

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu  
oraz Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.  
za lata 2019 - 2020

*/Przyjęte Uchwałą Nr 72/X/21 Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.*

*z dnia 21 kwietnia 2021 r./*



---

# I. DEFINICJE

---

Zwroty użyte w Sprawozdaniu, pisane wielką literą mają znaczenie określone jak poniżej:

1. **Sprawozdanie** – sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. sporządzone na podstawie art. 90g Ustawy;
2. **Polityka Wynagrodzeń/Polityka** – polityka wynagrodzeń przyjęta w Spółce uchwałą nr 23/2020 Walnego Zgromadzenia z dnia 19 czerwca 2020 r.;
3. **KGHM** lub **Spółka** – KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
4. **Ustawa** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
5. **Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
6. **Członek Zarządu** – członek zarządu KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
7. **Zarząd** – zarząd KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
8. **Członek Rady Nadzorczej** - członek rady nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
9. **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
10. **Statut** – statut KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
11. **Walne Zgromadzenie** – zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie.

## II. WPROWADZENIE

Obowiązek sporządzenia niniejszego sprawozdania wynika z przepisu art. 90g Ustawy, wprowadzonego z dniem 30 listopada 2019r. na mocy ustawy z dnia 16 października 2019r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2217).

Niniejszy dokument, sporządzony na podstawie przepisu art. 90g Ustawy, stanowi sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2020 r., zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

Mając na względzie treść art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw, sprawozdanie zawiera również informacje za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2019 r. mimo przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie KGHM Polska Miedź S.A. uchwałą nr 23/2020 z dnia 19 czerwca 2020 r.

### **Wydarzenia mające wpływ na kształtowanie wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w latach 2019 – 2020**

W latach 2019 – 2020 do dnia przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Polityki Wynagrodzeń, wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej były kształtowane na podstawie następujących uchwał Walnego Zgromadzenia:

1. uchwały nr 8/2016 z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz uchwała Nr 44/2017 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki KGHM Polska Miedź Spółka Akcyjna z siedzibą w Lubinie z dnia 21 czerwca 2017 r. w sprawie zmiany uchwały Nr 8/2016 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki KGHM Polska Miedź Spółka Akcyjna z siedzibą w Lubinie z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, a następnie, uchwały nr 33/2019 z dnia 7 czerwca 2019 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu;
2. uchwały nr 9/2016 z dnia 7 grudnia 2016 r. sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej oraz uchwała Nr 45/2017 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki KGHM Polska Miedź Spółka Akcyjna z siedzibą w Lubinie z dnia 21 czerwca 2017 r. w sprawie zmiany uchwały Nr 9/2016 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki KGHM Polska Miedź Spółka Akcyjna z siedzibą w Lubinie z dnia 7 grudnia 2016 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej, a następnie, uchwały nr 34/2019 z dnia 7 czerwca 2019 r. w sprawie ustalenia zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej.

Działając na podstawie przepisu art. 90d Ustawy, dnia 19 czerwca 2020 r. uchwałą nr 23/2020 Walne Zgromadzenie przyjęło Politykę Wynagrodzeń, która określa wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Polityka Wynagrodzeń uwzględniła w swej treści dotychczasową praktykę KGHM Polska Miedź S.A. w zakresie stosowania zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu

i Członków Rady Nadzorczej.

Sposób wynagradzania Członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu określony zarówno w uchwałach Nr 33/2019 oraz Nr 34/2019 jak też w Polityce Wynagrodzeń uwzględnia zasady określone Ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

Zgodnie z § 20 ust. 1 pkt 9) Statutu KGHM ustalanie członkom Zarządu wynagrodzenia oraz innych warunków umów o świadczenie usług zarządzania pozostaje w gestii Rady Nadzorczej, która zawiera z Członkami Zarządu umowy o świadczenie usług zarządzania w oparciu o zasady określone w Polityce Wynagrodzeń. Wzór opisanej umowy określa uchwałą Rada Nadzorcza osobno dla Prezesa Zarządu i dla Wiceprezesów Zarządu.

### Zmiany składu Zarządu Spółki w latach 2019 - 2020

W latach 2019 - 2020 skład Zarządu nie uległ zmianie. Członkowie Zarządu pełnili w tym okresie swoje funkcje nieprzerwanie od powołania ich na X (dziesiątą), wspólną kadencję przez Radę Nadzorczą w 2018 r. W skład Zarządu w latach obrotowych 2019 i 2020 wchodziły następujące osoby:

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| 1. Marcin Chludziński          | - Prezes Zarządu                               |
| 2. Radosław Stach              | - Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji             |
| 3. Katarzyna Kreczmańska-Gigol | - Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych           |
| 4. Adam Bugajczuk              | - Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju               |
| 5. Paweł Gruza                 | - Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych |

### Zmiany składu Rady Nadzorczej Spółki w latach 2019 - 2020

Rada Nadzorcza obecnej, X (dziesiątej), wspólnej kadencji została powołana przez Walne Zgromadzenie dnia 6 lipca 2018 r. w składzie 10 osobowym, w tym 3 członków Rady Nadzorczej pochodzi z wyboru Pracowników Grupy Kapitałowej KGHM.

W latach 2019 - 2020 doszło do następujących zmian w składzie Rady Nadzorczej:

1. w dniu 23 października 2019 r. Spółka otrzymała oświadczenie Pana Janusza Kowalskiego o rezygnacji z pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. ze skutkiem na dzień 11 listopada 2019 r.;
2. Walne Zgromadzenie dnia 19 czerwca 2020 r. odwołało z Rady Nadzorczej Pana Leszka Banaszaka i powołało do pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Panią Katarzynę Lewandowską;
3. dnia 3 sierpnia 2020 r. wygasł mandat Członka Rady Nadzorczej pochodzącego z wyboru Pracowników - Pana Ireneusza Pasisa - na skutek jego śmierci;
4. w wyniku przeprowadzenia wyborów uzupełniających w Grupie Kapitałowej KGHM Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie uchwałą 2/2020 z dnia 26 listopada 2020 r. powołało do Rady Nadzorczej X (dziesiątej), bieżącej kadencji Pana Przemysława Darowskiego.

---

Obecnie w skład Rady Nadzorczej wchodzi następujące osoby:

- |                             |                                  |
|-----------------------------|----------------------------------|
| 1. Andrzej Kisielewicz      | - przewodniczący Rady Nadzorczej |
| 2. Katarzyna Lewandowska    | - członek Rady Nadzorczej        |
| 3. Jarosław Janas           | - członek Rady Nadzorczej        |
| 4. Józef Czyczerski         | - członek Rady Nadzorczej        |
| 5. Przemysław Darowski      | - członek Rady Nadzorczej        |
| 6. Bartosz Piechota         | - członek Rady Nadzorczej        |
| 7. Marek Pietrzak           | - członek Rady Nadzorczej        |
| 8. Bogusław Szarek          | - członek Rady Nadzorczej        |
| 9. Agnieszka Winnik-Kalemba | - członek Rady Nadzorczej        |



# III. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU W LATACH 2019 – 2020

## Dane dotyczące wynagrodzenia Członków Zarządu

Szczegółowe dane dotyczące wysokości całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu za lata 2019-2020 w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy stanowi **tabela nr 1**.

Tabela nr 1

Wynagrodzenia Członków Zarządu w latach 2019-2020

Wynagrodzenie Członków Zarządu za 2020 r.			Wynagrodzenie				Świadczenia niepieniężne i odszkodowania **	Ogółem	Proporcje		
Nazwisko i Imię	Funkcja	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne*	Wynagrodzenie ogółem (stałe + zmienne) [1+2]	Wynagrodzenie ogółem i świadczenia niepieniężne [3+4]		Udział wynagrodzenia stałego w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń [1/5]	Udział wynagrodzenia zmiennego w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń [2/5]	Udział wartości świadczeń w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń [4/5]	
			1	2	3	4	5	6	7	8	
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu	01.01.2020 - 31.12.2020	966 187,80	792 680,40	1 758 868,20	48 753,21	1 807 621,41	53%	44%	3%	
Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	01.01.2020 - 31.12.2020	901 775,28	739 835,04	1 641 610,32	39 300,00	1 680 910,32	54%	44%	2%	
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	01.01.2020 - 31.12.2020	901 775,28	739 835,04	1 641 610,32	203 947,21	1 845 557,53	49%	40%	11%	
Katarzyna Kreczmańska-Gigol	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	01.01.2020 - 31.12.2020	901 775,28	739 835,04	1 641 610,32	51 349,21	1 692 959,53	53%	44%	3%	
Radosław Stach	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	01.01.2020 - 31.12.2020	901 775,28	739 835,04	1 641 610,32	39 001,76	1 680 612,08	54%	44%	2%	
<b>RAZEM</b>			<b>4 573 288,92</b>	<b>3 752 020,56</b>	<b>8 325 309,48</b>	<b>382 351,39</b>	<b>8 707 660,87</b>	<b>53%</b>	<b>43%</b>	<b>4%</b>	
Wynagrodzenie Członków Zarządu za 2019 r.			Wynagrodzenie				Świadczenia niepieniężne i odszkodowania **	Ogółem	Proporcje		
Nazwisko i Imię	Funkcja	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne*	Wynagrodzenie ogółem (stałe + zmienne) [1+2]	Wynagrodzenie ogółem i świadczenia niepieniężne [3+4]		Udział wynagrodzenia stałego w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń [1/5]	Udział wynagrodzenia zmiennego w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń [2/5]	Udział wartości świadczeń w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń [4/5]	
			1	2	3	4	5	6	7	8	
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu	01.01.2019 - 31.12.2019	792 680,40	387 532,64	1 180 213,04	38 872,75	1 219 085,79	65%	32%	3%	
Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	01.01.2019 - 31.12.2019	739 835,04	263 052,46	1 002 887,50	17 201,40	1 020 088,90	73%	26%	2%	
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	01.01.2019 - 31.12.2019	739 835,04	228 115,80	967 950,84	15 691,35	983 642,19	75%	23%	2%	
Katarzyna Kreczmańska-Gigol	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	01.01.2019 - 31.12.2019	739 835,04	361 697,13	1 101 532,17	31 598,50	1 133 130,67	65%	32%	3%	
Radosław Stach	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	01.01.2019 - 31.12.2019	739 835,04	361 697,13	1 101 532,17	4 439,00	1 105 971,17	67%	33%	0%	
Rafał Pawełczak	Pełniący obowiązki Prezesa Zarządu	01.01.2018 - 06.07.2018	0,00	0,00	0,00	5 924,39	5 924,39	0%	0%	100%	
Stefan Świątkowski	Wiceprezes ds. Finansowych oraz Wiceprezes ds. Rozwoju	01.01.2018 - 06.07.2018	0,00	0,00	0,00	5 924,39	5 924,39	0%	0%	100%	
<b>RAZEM</b>			<b>3 752 020,56</b>	<b>1 602 095,16</b>	<b>5 354 115,72</b>	<b>119 651,78</b>	<b>5 473 767,50</b>	<b>69%</b>	<b>29%</b>	<b>2%</b>	

\* wynagrodzenie zmienne wypłacone w danym roku, związane z wykonaniem celów za rok ubiegły

\*\* dofinansowane szkolenia, dopłata do lokalu/usługa hotelowa, dopłata do munduru, ubezpieczenie na życie, odszkodowanie-zakaz konkurencji wypłacone byłym Członkom Zarządu

### Informacja o potencjalnym należnym wynagrodzeniu Członków Zarządu za 2020 r.

Na podstawie umów o świadczenie przez Członków Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. na rzecz KGHM Polska Miedź S.A. usług zarządzania, Rada Nadzorcza ustaliła Członkom Zarządu na 2020 r. cele zarządcze, od których spełnienia uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego.

W przypadku realizacji w 100% ww. celów zarządczych, potencjalne należne wynagrodzenie Członków Zarządu za 2020 r. wyniesie:

Imię i Nazwisko	Stanowisko	Potencjalnie należne wynagrodzenie zmienne za 2020 r. na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania (w zł)
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu	966 187,80
Katarzyna Kreczmańska-Gigol	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	901 775,28
Radosław Stach	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	901 775,28
Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	901 775,28
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	901 775,28
Razem		4 573 288,92

## IV. WYJAŚNIENIE, W JAKI SPOSÓB CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU PRZYCZYNIĄ SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW SPÓŁKI

1. Cele zarządcze i kryteria spełnienia tych celów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych stanowiących podstawę do ustalenia Wynagrodzenia Zmiennego są określane przez Radę Nadzorczą w taki sposób, aby były zgodne z krótko i długoterminowymi celami strategicznymi KGHM oraz Grupy Kapitałowej KGHM, wpisującymi się w strategiczne kierunki rozwoju przy czym:
  - Strategia KGHM oraz Grupy Kapitałowej KGHM wyodrębnia cztery strategiczne kierunki rozwoju: elastyczność, efektywność, ekologię, e-przemysł;
  - wskazane strategiczne kierunki rozwoju znajdują swoje odzwierciedlenie w wyodrębnionych obszarach strategicznych, którym przypisano zindywidualizowane cele główne w zakresie: produkcji, rozwoju, innowacji, efektywności organizacji, zrównoważonego rozwoju i bezpieczeństwa oraz stabilności finansowej;
  - każdy z celów głównych zdekomponowano na cele operacyjne, nakierowane na realizację celu głównego, każdy z sześciu obszarów strategicznych skorelowano też z czterema wymienionymi kierunkami rozwoju, tworząc macierz inicjatyw.
2. Przyjęte kryteria ponadto:
  - wpływają pozytywnie na zaangażowanie Członków Zarządu w pełnienie funkcji w Spółce;
  - motywują Członków Zarządu do realizacji strategii biznesowej i interesów Spółki;
  - wpływają na właściwą ocenę ryzyk przez Członków Zarządu.



---

## V. INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW W ZAKRESIE WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO CZŁONKÓW ZARZĄDU

---

Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych określanych na każdy rok obrotowy Spółki. Kryteria dotyczące wyników są każdorazowo określone przez Radę Nadzorczą przy formułowaniu każdego z celów zarządczych. W latach 2019 i 2020 Rada Nadzorcza ustaliła dla Członków Zarządu cele zarządcze, ich wagi oraz sposób rozliczania w kartach celów.

Karty celów określone dla całego Zarządu oraz dla poszczególnych Członków Zarządu stanowi **tabele od nr 2a do 2f**.

**Tabela nr 2a**
**Karta Celów Zarządu na rok 2019 - wspólna dla wszystkich Członków Zarządu**
**Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

a) stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami - zrealizowano w 100%

b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym - zrealizowano w 100%

**Pozostałe cele zarządcze:**

Wskaźnik	Waga	Cel	Premiowany przedział wykonania		Formuła liczenia wartości do systemu premiowego	Realizacja w %
<b>EBITDA skorygowana GK KGHM</b>	20%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100%= 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105	118,8%
<b>Sprężony jednostkowy koszt produkcji miedzi ze wsadów własnych z wyłączeniem podatku od niektórych kopalni</b>	20%	zgodny z założonym budżetem	105%	95%	Punkty za realizację celu: - przekroczenie kosztów ponad 5% = 0 pkt - przekroczenie kosztów do 5% = 100 - 1 pkt za 1% przekroczenia - obniżenie kosztów do 5% = 100 + 1 za każdy 1% obniżenia - obniżenie kosztów powyżej 5% = 105 pkt	104,4%
<b>Wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych</b>	20%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100%= 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105	103,1%
<b>Koszty ogólne Zarządu w wybranych Spółkach GK - zgodne z założonymi budżetami</b>	5%	zgodny z założonym budżetem	105%	95%	Punkty za realizację celu: - przekroczenie kosztów ponad 5% = 0 pkt - przekroczenie kosztów do 5% = 100 - 1 pkt za 1% przekroczenia - obniżenie kosztów do 5% = 100 + 1 za każdy 1% obniżenia - obniżenie kosztów powyżej 5% = 105 pkt	106,0%
<b>LTIFR - Liczba wypadków przypadająca na 1 mln przepracowanych godzin w KGHM Polska Miedź S.A.</b>	5%	zgodny z założonym budżetem	100%	0%	Punkty za realizację celu: - wartość docelowa i poniżej = 100 - powyżej wartości docelowej = 0	104,7%
<b>Realizacja kluczowych projektów strategicznych w tym:</b>	30%	zgodnie z poniższym opisem				100,0%
1. Opracowanie i wdrożenie programu poprawy efektywności górniczej	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	Punkty za realizację celu: - powyżej wartości docelowej = 100 - wartość docelowa = 100 - poniżej wartości docelowej = 0	100,0%
2. Uruchomienie pieca WTR	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%		100,0%
3. Kontynuacja rozbudowy OUOW Żelazny Most zgodnie z harmonogramem	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%		100,0%
4. Przygotowanie procedury postępowania w potencjalnych procesach dezinvestycji / zbycia aktywów górniczych w zakresie aktywów zagranicznych KGHM	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%		100,0%
5. Wdrożenie programu poprawy bezpieczeństwa pracowników – „Myśl o konsekwencjach”	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%		100,0%
6. Wdrożenie koncepcji refinansowania zadłużenia Grupy w oparciu o zdwersyfikowane i długoterminowe źródła finansowania	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%		100,0%

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz) = 100%

$$\text{Osiągnięty wskaźnik } Wz = \frac{\text{suma punktów za dany KPI} \times \text{waga danego KPI}}{100} \times \text{nominalny wskaźnik } Wz \text{ przy czym osiągnięty wskaźnik premii } \leq Wz$$

**Tabela nr 2b**
**Karta Celów Prezesa Zarządu na rok 2020**
**Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

- a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2016 r. poz. 1202 z późn. zm.) we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej
- b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym

**Pozostałe cele zarządcze:**

Wskaźnik	Waga	Cel	Premiowany przedział wykonania wskaźnika		Formuła liczenia wartości do systemu premiowego
<b>EBITDA skorygowana GK KGHM</b>	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
<b>Wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych</b>	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
<b>Koszt C1 KGHM SA</b> Gotówkowy koszt produkcji miedzi płatnej, uwzględniający koszty wydobycia i przerobu urobku, podatek od wydobycia niektórych kopalin, koszty transportu, koszty administracyjne fazy górniczej oraz premię przerobową hutniczo-rafinacyjną koncentratu (TC/RC), pomniejszony o wartość produktów ubocznych. Eliminacja wpływu czynników makroekonomicznych: Oczekiwana wartość wskaźnika = wartość planowana dostosowana do zrealizowanych parametrów w zakresie: - notowań miedzi i metali towarzyszących oraz kursu walutowego USD/PLN - poziomu zawartości metali towarzyszących w koncentratkach.	15%	zgodny z założonym budżetem	105%	95%	Punkty za realizację celu: - przekroczenie kosztów ponad 5% = 0 pkt - przekroczenie kosztów do 5% = 100 - 1 pkt za 1% przekroczenia - obniżenie kosztów do 5% = 100 + 1 za każdy 1% obniżenia - obniżenie kosztów powyżej 5% = 105 pkt
<b>Zadania strategiczne</b>					
Przygotowanie koncepcji restrukturyzacji Spółki na wypadek pogarszających się warunków makroekonomicznych	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	
Przygotowanie i rozpoczęcie wdrożenia strategii niezależności energetycznej	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	Punkty za realizację celu: - powyżej wartości docelowej = 100 - wartość docelowa = 100 - poniżej wartości docelowej = 0
Stworzenie wyspecjalizowanej spółki w obszarze nowych technologii, świadczącej usługi w zakresie analityki i modelowania danych, oraz innowacyjnych technologii z obszaru e-Przemysłu	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego ( $W_z$ ) = 100%

$$\text{Osiągnięty wskaźnik } W_z = \frac{\text{suma punktów za dany KPI} \times \text{waga danego KPI}}{100} \times \text{nominalny wskaźnik } W_z \text{ przy czym osiągnięty wskaźnik premii } \leq W_z$$

**Tabela nr 2c**
**Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych na rok 2020**
**Cele Zarządce warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami

b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym

**Pozostałe cele zarządce:**

Wskaźnik	Waga	Cel	Premiowany przedział wykonania wskaźnika		Formuła liczenia wartości do systemu premiowego
EBITDA skorygowana GK KGHM	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
Wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
Koszt C1 KGHM SA Gotówkowy koszt produkcji miedzi płatnej, uwzględniający koszty wydobycia i przerobu urobku, podatek od wydobycia niektórych kopalin, koszty transportu, koszty administracyjne fazy górniczej oraz premię przerobową hutniczo-rafinacyjną koncentratu (TC/RC), pomniejszony o wartość produktów ubocznych. Eliminacja wpływu czynników makroekonomicznych: Oczekiwana wartość wskaźnika = wartość planowana dostosowana do zrealizowanych parametrów w zakresie: - notowań miedzi i metali towarzyszących oraz kursu walutowego USD/PLN - poziomu zawartości metali towarzyszących w koncentratkach.	15%	zgodny z założonym budżetem	105%	95%	Punkty za realizację celu: - przekroczenie kosztów ponad 5% = 0 pkt - przekroczenie kosztów do 5% = 100 - 1 pkt za 1% przekroczenia - obniżenie kosztów do 5% = 100 + 1 za każdy 1% obniżenia - obniżenie kosztów powyżej 5% = 105 pkt
Wskaźnik dług netto / Ebitda dla GK	15%	zgodny z założonym budżetem	105%	95%	Punkty za realizację celu: - powyżej wartości docelowej = 0 pkt - wartość od 1,8 do 1,99 = 100 pkt - poniżej wartości 1,8 = 105 pkt
<b>Zadania strategiczne</b>					
Przygotowanie i wdrożenie zintegrowanego modelu kontrolingu dla GK	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	Punkty za realizację celu: - powyżej wartości docelowej = 100 - wartość docelowa = 100 - poniżej wartości docelowej = 0
Opracowanie Programu Efektywności Procesów Wsparcia	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego ( $W_z$ ) = 100%

$$\text{Osiągnięty wskaźnik } W_z = \frac{\text{suma punktów za dany KPI} \times \text{waga danego KPI}}{100} \times \text{nominalny wskaźnik } W_z \text{ przy czym osiągnięty wskaźnik premii } \leq W_z$$

**Tabela nr 2d**
**Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Rozwoju na rok 2020**
**Cele Zarządce warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami

b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym

**Pozostałe cele zarządcze:**

Wskaźnik	Waga	Cel	Premiowany przedział wykonania wskaźnika		Formuła liczenia wartości do systemu premiowego
<b>EBITDA skorygowana GK KGHM</b>	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
<b>Wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych</b>	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
<b>Koszt C1 KGHM SA</b> Gotówkowy koszt produkcji miedzi płatnej, uwzględniający koszty wydobycia i przerobu urobku, podatek od wydobycia niektórych kopalin, koszty transportu, koszty administracyjne fazy górniczej oraz premię przerobową hutniczo-rafinacyjną koncentratu (TC/RC), pomniejszony o wartość produktów ubocznych. Eliminacja wpływu czynników makroekonomicznych: Oczekiwana wartość wskaźnika = wartość planowana dostosowana do zrealizowanych parametrów w zakresie: - notowań miedzi i metali towarzyszących oraz kursu walutowego USD/PLN - poziomu zawartości metali towarzyszących w koncentratkach.	15%	zgodny z założonym budżetem	105%	95%	Punkty za realizację celu: - przekroczenie kosztów ponad 5% = 0 pkt - przekroczenie kosztów do 5% = 100 - 1 pkt za 1% przekroczenia - obniżenie kosztów do 5% = 100 + 1 za każdy 1% obniżenia - obniżenie kosztów powyżej 5% = 105 pkt
<b>Redukcja wartości wszystkich postępowań zakupowych o min. 8% (z wyłączeniem Spółek GK) w stosunku do wartości budżetowanej CAPEX i OPEX</b>	15%	zgodny z założonym budżetem	100%	105%	Punkty za realizację celu: - obniżenie wartości postępowań poniżej 8% = 0 pkt - obniżenie wartości postępowań o 8% = 100 pkt - obniżenie wartości postępowań powyżej 8% = 100 + 1 pkt za 0,2 pkt. procent. - obniżenie wartości postępowań poniżej 9% = 105 pkt
<b>Zadania strategiczne</b>					
Przygotowanie i wdrożenie spójnego modelu planowania, prowadzenia, rozliczania i mierzenia efektywności inwestycji	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	Punkty za realizację celu: - powyżej wartości docelowej = 100 - wartość docelowa = 100 - poniżej wartości docelowej = 0
Przygotowanie i wdrożenie koncepcji odzysku metali ze zbiorników osadowych w KGHM	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz) = 100%

$$\text{Osiągnięty wskaźnik } Wz = \frac{\text{suma punktów za dany KPI} \times \text{waga danego KPI}}{100} \times \text{nominalny wskaźnik } Wz \text{ przy czym osiągnięty wskaźnik premii } \leq Wz$$

**Tabela nr 2e**
**Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji na rok 2020**
**Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami

b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym

**Pozostałe cele zarządcze:**

Wskaźnik	Waga	Cel	Premiowany przedział wykonania wskaźnika		Forumna liczenia wartości do systemu premiowego
<b>EBITDA skorygowana GK KGHM</b>	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
<b>Wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych</b>	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
<b>Koszt C1 KGHM SA</b> Gotówkowy koszt produkcji miedzi płatnej, uwzględniający koszty wydobycia i przerobu urobku, podatek od wydobycia niektórych kopalin, koszty transportu, koszty administracyjne fazy górniczej oraz premię przerobową hutniczo-rafinacyjną koncentratu (TC/RC), pomniejszony o wartość produktów ubocznych. Eliminacja wpływu czynników makroekonomicznych: Oczekiwana wartość wskaźnika = wartość planowana dostosowana do zrealizowanych parametrów w zakresie: - notowań miedzi i metali towarzyszących oraz kursu walutowego USD/PLN - poziomu zawartości metali towarzyszących w koncentratkach.	15%	zgodny z założonym budżetem	105%	95%	Punkty za realizację celu: - przekroczenie kosztów ponad 5% = 0 pkt - przekroczenie kosztów do 5% = 100 - 1 pkt za 1% przekroczenia - obniżenie kosztów do 5% = 100 + 1 za każdy 1% obniżenia - obniżenie kosztów powyżej 5% = 105 pkt
<b>LTIFR - Liczba wypadków przypadająca na 1 mln przepracowanych godzin w KGHM Polska Miedź S.A.</b>	15%	zgodny z założonym budżetem	100%	0%	Punkty za realizację celu: - wartość docelowa i poniżej = 100 - powyżej wartości docelowej = 0
<b>Zadania strategiczne</b>					
Wdrożenie kolejnego etapu strategii dla działań zarządzania łańcuchem dostaw. Generowanie oszczędności z realizacji postępowań lokalnych na poziomie 8% w odniesieniu do wartości wyjściowej	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	Punkty za realizację celu: - powyżej wartości docelowej = 100 - wartość docelowa = 100 - poniżej wartości docelowej = 0
Przygotowanie i wdrożenie polityki remontowej zapewniającej większe moce przerobowe w hutnictwie	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz) = 100%

$$\text{Osiągnięty wskaźnik } Wz = \frac{\text{suma punktów za dany KPI} \times \text{waga danego KPI}}{100} \times \text{nominalny wskaźnik } Wz \text{ przy czym osiągnięty wskaźnik premii } \leq Wz$$

**Tabela nr 2f**

Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych na rok 2020

**Cele Zarządzące warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami

b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym

**Pozostałe cele zarządzące:**

Wskaźnik	Waga	Cel	Premiowany przedział wykonania wskaźnika		Forumia liczenia wartości do systemu premiowego
EBITDA skorygowana GK KGHM	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
Wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
Koszt C1 KGHM SA Gotówkowy koszt produkcji miedzi płatnej, uwzględniający koszty wydobycia i przerobu urobku, podatek od wydobycia niektórych kopalin, koszty transportu, koszty administracyjne fazy górniczej oraz premię przerobową hutniczo-rafinacyjną koncentratu (TC/RC), pomniejszony o wartość produktów ubocznych. Eliminacja wpływu czynników makroekonomicznych: Oczekiwana wartość wskaźnika = wartość planowana dostosowana do zrealizowanych parametrów w zakresie: - notowań miedzi i metali towarzyszących oraz kursu walutowego USD/PLN - poziomu zawartości metali towarzyszących w koncentratkach.	15%	zgodny z założonym budżetem	105%	95%	Punkty za realizację celu: - przekroczenie kosztów ponad 5% = 0 pkt - przekroczenie kosztów do 5% = 100 - 1 pkt za 1% przekroczenia - obniżenie kosztów do 5% = 100 + 1 za każdy 1% obniżenia - obniżenie kosztów powyżej 5% = 105 pkt
Założona ilościowa wielkość sprzedaży produktów miedzi KGHM	15%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
Osiągnięcie średniodziennego przerobu rudy w Sierra Gorda	10%	zgodny z założonym budżetem	95%	105%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja do 100% = 95 + 1 pkt za 1% - realizacja 100% = 100 pkt - realizacja powyżej 100% = 100 + 1 pkt za 1% - maksymalna liczba punktów 105
<b>Zadania strategiczne</b>					
Zakontraktowanie koncentratów obcych pozwalających pokryć hutnicze moce przerobowe dostępne w 2021r.	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	Punkty za realizację celu: - powyżej wartości docelowej = 100 - wartość docelowa = 100 - poniżej wartości docelowej = 0
Przygotowanie i wdrożenie koncepcji restrukturyzacji struktury i kosztów KGHM International oraz KGHM Chile	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	0%	100%	

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz) = 100%

$$\text{Osiągnięty wskaźnik } Wz = \frac{\text{suma punktów za dany KPI} \times \text{waga danego KPI}}{100} \times \text{nominalny wskaźnik } Wz \text{ przy czym osiągnięty wskaźnik premii } \leq Wz$$

# VI. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ W LATACH 2019 – 2020

Szczegółowe dane dotyczące wysokości całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia stanowi **tabela nr 3**.

Tabela nr 3

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w latach 2019-2020

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za 2020 r.		Wynagrodzenie i świadczenia za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej			Wynagrodzenie i świadczenia pracownicze			Ogółem	Proporcje
Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w R.N.	Świadczenia związane z pełnioną funkcją*	Razem wynagrodzenie i świadczenia za pełnienie funkcji w R.N.	Wynagrodzenie pracownicze z umowy o pracę	Świadczenia pracownicze	Razem wynagrodzenie i świadczenia pracownicze	Wynagrodzenia i świadczenia za pełnienie funkcji w R.N. oraz wynagrodzenia i świadczenia pracownicze [3+6]	Udział wynagrodzeń i świadczeń za pełnienie funkcji w R.N. w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń [3/7]
				[1+2]			[4+5]		
		1	2	3	4	5	6	7	8
Leszek Banaszak	01.01.2020 - 19.06.2020	60 476,25	137,76	60 614,01			0,00	<b>60 614,01</b>	100,0%
Józef Czyczerski	01.01.2020 - 31.12.2020	128 825,04	118,08	128 943,12	131 896,47	11 731,34	143 627,81	<b>272 570,93</b>	47,3%
Przemysław Darowski	26.11.2020 - 31.12.2020	12 524,66	12,71	12 537,37			0,00	<b>12 537,37</b>	100,0%
Jarosław Janas	01.01.2020 - 31.12.2020	128 825,04	78,72	128 903,76			0,00	<b>128 903,76</b>	100,0%
Andrzej Kisielewicz	01.01.2020 - 31.12.2020	141 707,52	118,08	141 825,60			0,00	<b>141 825,60</b>	100,0%
Katarzyna Lewandowska	19.06.2020 - 31.12.2020	68 706,72	30,75	68 737,47			0,00	<b>68 737,47</b>	100,0%
Ireneusz Pasis	01.01.2020 - 03.08.2020	76 186,84	81,22	76 268,06			0,00	<b>76 268,06</b>	100,0%
Bartosz Piechota	01.01.2020 - 31.12.2020	128 825,04	247,89	129 072,93			0,00	<b>129 072,93</b>	100,0%
Marek Pietrzak	01.01.2020 - 31.12.2020	128 825,04	121,56	128 946,60			0,00	<b>128 946,60</b>	100,0%
Bogusław Szarek	01.01.2020 - 31.12.2020	128 825,04	59,04	128 884,08	214 594,75	16 584,78	231 179,53	<b>360 063,61</b>	35,8%
Agnieszka Winnik-Kalemba	01.01.2020 - 31.12.2020	128 825,04	438,46	129 263,50			0,00	<b>129 263,50</b>	100,0%
<b>RAZEM</b>		<b>1 132 552,23</b>	<b>1 444,27</b>	<b>1 133 996,50</b>	<b>346 491,22</b>	<b>28 316,12</b>	<b>374 807,34</b>	<b>1 508 803,84</b>	<b>75,2%</b>
Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za 2019 r.		Wynagrodzenie i świadczenia za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej			Wynagrodzenie i świadczenia pracownicze			Ogółem	Proporcje
Nazwisko i Imię	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w R.N.	Świadczenia związane z pełnioną funkcją*	Razem wynagrodzenie i świadczenia za pełnienie funkcji w R.N.	Wynagrodzenie pracownicze z umowy o pracę	Świadczenia pracownicze	Razem wynagrodzenie i świadczenia pracownicze	Wynagrodzenia i świadczenia za pełnienie funkcji w R.N. oraz wynagrodzenia i świadczenia pracownicze [3+6]	Udział wynagrodzeń i świadczeń za pełnienie funkcji w R.N. w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń [3/7]
				[1+2]			[4+5]		
		1	2	3	4	5	6	7	8
Andrzej Kisielewicz	01.01.2019 - 31.12.2019	133 881,00	108,24	<b>133 989,24</b>			0,00	<b>133 989,24</b>	100,0%
Leszek Banaszak	01.01.2019 - 31.12.2019	121 710,00	220,61	<b>121 930,61</b>			0,00	<b>121 930,61</b>	100,0%
Bogusław Szarek	01.01.2019 - 31.12.2019	121 710,00	1 457,90	<b>123 167,90</b>	203 550,03	18 636,11	222 186,14	<b>345 354,04</b>	35,7%
Jarosław Janas	01.01.2019 - 31.12.2019	121 710,00	108,24	<b>121 818,24</b>			0,00	<b>121 818,24</b>	100,0%
Marek Pietrzak	01.01.2019 - 31.12.2019	121 710,00	108,24	<b>121 818,24</b>			0,00	<b>121 818,24</b>	100,0%
Agnieszka Winnik-Kalemba	01.01.2019 - 31.12.2019	121 710,00	480,34	<b>122 190,34</b>			0,00	<b>122 190,34</b>	100,0%
Ireneusz Pasis	01.01.2019 - 31.12.2019	121 710,00	120,71	<b>121 830,71</b>			0,00	<b>121 830,71</b>	100,0%
Józef Czyczerski	01.01.2019 - 31.12.2019	121 710,00	108,24	<b>121 818,24</b>	163 089,15	10 683,22	173 772,37	<b>295 590,61</b>	41,2%
Bartosz Piechota	01.01.2019 - 31.12.2019	121 710,00	457,35	<b>122 167,35</b>			0,00	<b>122 167,35</b>	100,0%
Janusz Kowalski	01.01.2019 - 11.11.2019	104 805,83	98,40	<b>104 904,23</b>			0,00	<b>104 904,23</b>	100,0%
<b>RAZEM</b>		<b>1 212 366,83</b>	<b>3 268,27</b>	<b>1 215 635,10</b>	<b>366 639,18</b>	<b>29 319,33</b>	<b>395 958,51</b>	<b>1 611 593,61</b>	<b>75,4%</b>

\* Finansowanie usług telekomunikacyjnych, zwrot kosztów podróży

Polityka wynagrodzeń nie przewiduje wynagrodzenia zmiennego, premii i innych świadczeń pieniężnych dla Członków Rady Nadzorczej z tytułu pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.



---

## VII. WYJAŚNIENIE SPOSOBU, W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZA ROK 2020 JEST ZGODNE Z PRZYJĘTĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ

---

Informacje dot. sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń stanowi **tabela nr 4**.

Zgodność wynagrodzeń Członków Zarządu z Polityką Wynagrodzeń

Składniki		Opis składników i odniesienie do przepisów Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.
Wynagrodzenie Stałe		<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 1 (ppkt 1,2 i 3) i pkt 2 (ppkt 1 i 2)</b></p> <p><b>1. Informacje Ogólne</b></p> <p>1) Szczegółowe zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.</p> <p>2) Rada Nadzorcza określa szczegółowe zasady wynagrodzeń Członków Zarządu ustalając wzorce umów zawieranych przez Spółkę z Członkami Zarządu.</p> <p>3) Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).</p> <p><b>2. Opis stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu</b></p> <p>1) Miesięczne Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Członków Zarządu Spółki zawiera się w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.</p> <p>2) Kwotowego określenia Wynagrodzenia Stałego dokonuje Rada Nadzorcza w ramach przedziału określonego w pkt 1) wyżej.</p>
Wynagrodzenie Zmienne		<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 1 (ppkt 1,2,3 i 4) i pkt 3 (ppkt 1,2 i 3)</b></p> <p><b>1. Informacje Ogólne</b></p> <p>1) Szczegółowe zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.</p> <p>2) Rada Nadzorcza określa szczegółowe zasady wynagrodzeń Członków Zarządu ustalając wzorce umów zawieranych przez Spółkę z Członkami Zarządu.</p> <p>3) Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).</p> <p>4) Wynagrodzenie Zmienne nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego należnego za poprzedni rok obrotowy.</p> <p><b>3. Opis zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu</b></p> <p>1) Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych określanych na każdy rok obrotowy Spółki.</p> <p>2) Cele zarządcze, mogą stanowić w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) wzrost wartości Spółki;</li> <li>b) realizacja zadań i inicjatyw ujętych w Strategii Spółki;</li> <li>c) optymalizacja kosztów działalności Spółki;</li> <li>d) osiągnięcie EBITDA na poziomie zakładanym w Budżecie na dany rok obrotowy;</li> <li>e) utrzymanie wskaźników wynikających z umów kredytowych (Net debt/EBITDA) - wskaźnik zadłużenie netto/EBITDA,</li> <li>f) poprawa wskaźników ekonomiczno-finansowych innych niż wskazane pod lit. d-e;</li> <li>g) wzrost zysku netto albo EBITDA, albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników;</li> <li>h) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży;</li> <li>i) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności;</li> <li>j) poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy;</li> <li>k) ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne.</li> </ul> <p>3) Cele zarządcze warunkujące uzyskanie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego stanowią:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych w sposób odpowiadający zasadom określonym w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń;</li> <li>b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 z uwzględnieniem art. 18a oraz art. 23a ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.</li> </ul>
Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne	Dopłata do lokalu / Usługa hotelowa	<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 3 i 6)</b></p> <p><b>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</b></p> <p>3) Spółka ponosi lub refinansuje koszty związane ze sprawowaniem funkcji przez Członka Zarządu i wykonywaniem umowy o świadczenie usług zarządzania w zakresie niezbędnym do prawidłowego pełnienia tej funkcji i wykonywania umowy.</p> <p>6) Dopuszcza się możliwość korzystania przez Członka Zarządu z innych świadczeń w szczególności takich jak zapewniane przez Spółkę dla kadry kierowniczej Spółki w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Spółki lub uchwałach organów Spółki – pod warunkiem ustalenia przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały zasad przyznawania lub korzystania przez Członka Zarządu z takich świadczeń.</p>
	Dofinansowane szkolenia	<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 4)</b></p> <p><b>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</b></p> <p>4) Spółka ponosi lub refinansuje koszty indywidualnego szkolenia Członka Zarządu związanego z wykonywaniem umowy o świadczenie usług zarządzania łączącej Członka Zarządu ze Spółką i wynikającymi z niej obowiązkami Członka Zarządu za każdorazową, uprzednią zgodą Przewodniczącego Rady Nadzorczej.</p>
	Koszty ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej	<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 5)</b></p> <p><b>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</b></p> <p>5) Spółka w okresie obowiązywania umowy o świadczenie usług zarządzania łączącej Członka Zarządu ze Spółką ponosi koszty ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób pełniących w Spółce funkcje kierownicze.</p>
	Ubezpieczenie na życie	<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 6)</b></p> <p><b>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</b></p> <p>6) Dopuszcza się możliwość korzystania przez Członka Zarządu z innych świadczeń w szczególności takich jak zapewniane przez Spółkę dla kadry kierowniczej Spółki w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Spółki lub uchwałach organów Spółki – pod warunkiem ustalenia przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały zasad przyznawania lub korzystania przez Członka Zarządu z takich świadczeń.</p>
	Dopłata do munduru	
	Pracownicy Program Emerytalny	<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 7)</b></p> <p><b>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</b></p> <p>7) Członkowie Zarządu mogą uczestniczyć w Pracowniczym Programie Emerytalnym (PPE) na zasadach wynikających z Umowy Zkładowej zawartej w Lubinie w dniu 27 czerwca 2005 r. między KGHM Polska Miedź S.A. a Reprezentacją Pracowników dotyczącej Pracowniczego Programu Emerytalnego. PPE prowadzony jest w formie wnoszenia składek pracowników do funduszu inwestycyjnego. Wysokość składki podstawowej finansowanej przez KGHM wynosi 7% wynagrodzenia. Jeżeli Członek Zarządu przystąpi do PPE, wysokość Wynagrodzenia Stałego takiego Członka Zarządu ustala się łącznie z wysokością składki podstawowej w PPE. Członek Zarządu może również zadysponować, aby Spółka potrącała i przekazywała z Jego Wynagrodzenia Stałego składkę dodatkową.</p>
	Odprowa	<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 8 (ppkt 8)</b></p> <p><b>8. Informacje dot. umów zawieranych z Członkami Zarządu</b></p> <p>8) W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż określone w pkt 3) wyżej, Członkowi Zarządu może być przyznana odprowa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy)-krotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji w Zarządzie przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy.</p>
Odszkodowanie - zakaz konkurencji	<p><b>Rodział V Polityki Wynagrodzeń pkt 8 (ppkt 10)</b></p> <p><b>8. Informacje dot. umów zawieranych z Członkami Zarządu</b></p> <p>10) Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie przez okres co najmniej 6 (sześć) miesięcy.</p>	

Informacje dot. sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń stanowi **tabela nr 5**.

Zgodność wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej z Polityką Wynagrodzeń

Tabela nr 5

Składniki	Opis składników i odniesienie do przepisów Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.
Wynagrodzenie za pełnienie funkcji	<p><b>Rodział IV Polityki Wynagrodzeń - pkt 1 i pkt 2</b></p> <p>1. Zgodnie z § 29 ust. 1 pkt 14) Statutu zasady wynagradzania Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie.</p> <p>2. Miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się, jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz mnożnika:</p> <p>1) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej - 2,2;</p> <p>2) dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej - 2,0.</p>
Świadczenia za pełnienie funkcji	<p><b>Rodział IV Polityki Wynagrodzeń - pkt 8</b></p> <p>8. Zgodnie z art. 392 § 3 Kodeksu Spółek Handlowych Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.</p>

# VIII. INFORMACJE O ZMIANIE WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU, RADY NADZORCZEJ, O ZMIANIE WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ W OKRESIE 2014-2020

Szczegółowe dane dotyczące zmian w ujęciu rocznym wynagrodzenia Członków Zarządu, Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej w okresie od 2014 r. do 2020 r. stanowi **tabela nr 6**.

W tabeli nr 6 umieszczono dodatkowo zmiany wskaźnika EBITDA dla Spółki oraz skorygowanej EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM z uwagi na fakt, że Zarząd ocenia wyniki Spółki i Grupy Kapitałowej KGHM korzystając m.in. ze wskaźników EBITDA dla Spółki oraz skorygowanej EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM, które stanowią Alternatywne Pomiaru Wyników zgodnie z Wytycznymi European Securities and Markets Authority (ESMA) dot. Alternatywnych Pomiarów Wyników (ang. Guidelines of ESMA on Alternative Performance Measures). EBITDA dla Spółki oraz skorygowanej EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM zaprezentowane w Sprawozdaniu nie są obliczone zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (MSSF).

Wskaźniki EBITDA dla Spółki oraz EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM traktować należy jako informację uzupełniającą, poszerzającą prezentację wyników i innych danych Spółki i Grupy Kapitałowej KGHM. EBITDA dla Spółki oraz EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM nie są zdefiniowane w MSSF, wobec czego nie należy traktować tych wskaźników jako alternatywy dla mierników definiowanych w MSSF, takich jak zysk/(strata) netto, zysk z działalności operacyjnej, środki pieniężne netto z działalności operacyjnej, płynność czy inne mierniki MSSF. Ponadto EBITDA dla Spółki oraz EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM nie mają jednolitej i ustalonej definicji. Sposoby obliczania tych wskaźników w innych spółkach mogą znacząco odbiegać od stosowanych przez Spółkę. Z tego względu EBITDA dla Spółki oraz EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM mogą nie być porównywalne z podobnymi wskaźnikami obliczonymi przez inne spółki.

Wskaźniki EBITDA dla Spółki oraz EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM zostały zamieszczone w Sprawozdaniu ze względu na fakt, że są one istotne w zakresie ustalenia realizacji przez poszczególnych Członków Zarządu Celów Zarządczych opisanych w tabelach 2a do 2f w Sprawozdaniu i są powiązane z wysokością wynagrodzenia zmiennego przyznawanego Członkom Zarządu.

EBITDA wskazana w Sprawozdaniu jest prezentowana spójnie z EBITDA, która jest prezentowana w Sprawozdaniach Finansowych Spółki.

Skorygowana EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM wskazana w Sprawozdaniu jest prezentowana spójnie ze skorygowaną EBITDA dla Grupy Kapitałowej KGHM, która jest prezentowana w skonsolidowanych Sprawozdaniach Finansowych Grupy Kapitałowej.

Tabela nr 6

Zmiany w ujęciu rocznym wynagrodzeń Członków Zarządu, Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w okresie od 2014 do 2020 roku

Parametr	2015 vs 2014	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	Przyrost/ spadek roku 2020 do roku 2014
	Przyrost/ spadek do roku 2014*	Przyrost/ spadek do roku 2015**	Przyrost/ spadek do roku 2016	Przyrost/ spadek do roku 2017***	Przyrost/ spadek do roku 2018****	Przyrost/ spadek do roku 2019*****	
<b>Wynagrodzenia i świadczenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej</b>							
Wynagrodzenia i świadczenia Członków Zarządu ogółem	-4,8%	34,1%	-23,1%	-52,1%	4,1%	59,1%	-22,1%
Wynagrodzenia i świadczenia Członków Rady Nadzorczej ogółem	4,3%	13,0%	10,8%	-12,9%	0,6%	-6,4%	7,2%
<b>Wyniki Spółki</b>							
Przychody ze sprzedaży	-4,2%	-5,2%	6,0%	-1,7%	12,2%	9,3%	16,2%
Zysk/Strata netto	-215,5%	-46,5%	132,4%	53,1%	-37,6%	40,7%	-26,3%
Wielkość zysku/straty netto w danym roku [w mln. zł.]	-2 788	-4 085	1 323	2 025	1 264	1 779	
EBITDA	-4,0%	-14,6%	17,2%	-17,9%	5,7%	23,4%	2,9%
Skorygowana EBITDA dla Grupy Kapitałowej	-3,7%	-0,9%	23,3%	-13,6%	5,2%	26,7%	35,4%
C1 dla KGHM Polska Miedź S.A.	-19,2%	-11,6%	16,9%	21,7%	-5,9%	-6,9%	-11,0%
wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych	0,0%	-10,6%	-4,5%	7,3%	8,6%	-1,2%	-1,7%
<b>Średnie wynagrodzenie ogółem</b>							
Średnia płaca ogółem	1,0%	1,2%	4,0%	5,4%	2,3%	6,6%	22,1%
Średnia płaca ogółem bez Zarządu i RN	1,0%	1,1%	4,3%	5,7%	2,2%	6,6%	22,6%

dane odpowiednio dla liczby Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w poszczególnych latach:

Liczba Członków Zarządu :
2014- 5 os.
2015- 5 os.
2016- (styczeń- wrzesień) 5 os.
2016 ( wrzesień- grudzień )- 5 os.; w tym członek RN delegowany do Zarządu
2017- 5 os.
2018 ( styczeń- marzec)- 5 os.
2018 (marzec- czerwiec)- 3 os.
2018 (czerwiec- sierpień)- 3 os.
2018 (sierpień- wrzesień)- 4 os.
2018 (wrzesień- grudzień)- 5 os.
2019 - 5 os.
2020- 5 os.

Liczba Członków RN :
2014- ( styczeń- czerwiec)- 8 os.
2014 (czerwiec- grudzień)- 9 os.
2015- 9 os.
2016- 9 os.
2017 (styczeń- czerwiec)- 9 os.
2017 (czerwiec- grudzień)- 10 os.
2018 ( styczeń- marzec)- 10 os.
2018 (kwiecień - czerwiec)- 9 os.
2018 (lipiec- grudzień)- 10 os.
2019 (styczeń- listopad) 10 os.
2019 (listopad- grudzień) 9 os.
2020 (styczeń- czerwiec)- 9 os.
2020 (sierpień- listopad) 8 os.
2020 (listopad- grudzień)- 9 os.

Czynniki wpływające na zróżnicowanie przyrostu/spadku łącznego wynagrodzenia członków Zarządu w poszczególnych latach:
* 2015 vs 2014 - wynagrodzenie za 2014 r. zawierało odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji dla 3 Członków Zarządu
** 2016 vs 2015 - w roku obrotowym 2016 funkcje w Zarządzie w poszczególnych okresach pełniło łącznie 14 osób; wynagrodzenie za ten rok obejmuje również 6-miesięczne wynagrodzenie za okres wypowiedzenia dla 5 Członków Zarządu oraz odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji dla 7 członków Zarządu
*** 2018 vs 2017 - nie wypłacono wynagrodzenia zmiennego za rok 2017
**** 2019 vs 2018 - wynagrodzenie zmienne wypłacono wyłącznie Członkom Zarządu X kadencji za okres od lipca do grudnia 2018 r.
***** 2020 vs 2019 - w roku 2020 wypłacono wynagrodzenie zmienne za rok 2019 w pełnej wysokości wszystkim Członkom Zarządu

## IX. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO TEJ SAMEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ W LATACH 2019 - 2020

Umowy o świadczenie przez Członków Zarządu na rzecz KGHM Polska Miedź S.A. usług zarządzania zastrzegają, że w przypadku pełnienia przez Członka Zarządu funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., Członek Zarządu nie będzie pobierał dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pełnienia tych funkcji.

Członkowie Zarządu w latach 2019 - 2020 nie otrzymali żadnego wynagrodzenia od podmiotów zależnych Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Spośród Członków Rady Nadzorczej dodatkowe wynagrodzenie od spółek należących do Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. w latach 2019 i 2020 otrzymywali jedynie Członkowie Rady Nadzorczej pochodzący z wyboru pracowników. Było to wynagrodzenie należne im ze stosunku pracy.

Wynagrodzenia ze stosunku pracy Pana Bogusława Szarek oraz Pana Józefa Czyczerskiego wobec ich zatrudnienia w Spółce zostały zsumowane z wynagrodzeniami z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej i są podane w **tabeli nr 3**.

Wysokość wynagrodzeń od podmiotów z Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Pana Ireneusza Pasisa oraz Pana Przemysława Darowskiego, którzy nie pobierali dodatkowego wynagrodzenia od Spółki ale od innych podmiotów z Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. są zaprezentowane osobno i w latach 2019 i 2020 wynosiły odpowiednio:

Wynagrodzenie w 2019 r.	
Imię i Nazwisko	Wysokość wynagrodzenia
Ireneusz Pasis	191 165,77 zł.

Wynagrodzenie w 2020 r.	
Imię i Nazwisko	Wysokość wynagrodzenia
Przemysław Darowski	87 725,17 zł.
Ireneusz Pasis	110 655,53 zł.



---

## **X. LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH CZŁONKOM ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ W LATACH 2019 - 2020**

---

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje możliwości przyznawania Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej instrumentów finansowych i konsekwentnie Spółka nie przyznała w latach 2019 - 2020 żadnych instrumentów finansowych Członkom Zarządu ani Rady Nadzorczej.



# XI. INFORMACJE NA TEMAT SKORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA W LATACH 2019 - 2020

Zgodnie z zapisami Rozdziału V, ust. 3, pkt 6 Polityki Wynagrodzeń Spółce przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconego wynagrodzenia zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że zostało ono przyznane Członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.

Spółka w latach 2019 - 2020 nie skorzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia z uwagi na nieziszczenie się przesłanek do takiego żądania.



## **XII. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F USTAWY W LATACH 2019 - 2020**

W Rozdziale XI Polityki Wynagrodzeń określono, że Spółka nie przewiduje możliwości czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń.

Od dnia przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Polityki Wynagrodzeń Spółka nie stosowała odstępstw od Polityki Wynagrodzeń, ani od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń, jak też nie prowadziła czynności zmierzających do zastosowania odstępstw.

---

## **XIII. ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE LUB NIEPIENIĘŻNE PRYZNANE NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ W LATACH 2019 - 2020**

---

W skład wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej nie wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w rozumieniu art. 90g ust. 5 Ustawy.



---

## **XIV. INFORMACJE O UWZGLĘDNIENIU UCHWAŁY WALNEGO ZROMADZENIA ZA POPRZEDNI ROK OBROTOWY**

---

Wobec faktu, że Rada Nadzorcza sporządza niniejszym pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej po wejściu w życie ustawy z dnia 19 października 2019 r. *o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw*, wprowadzającej obowiązek przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przez emitentów i jest to pierwsze sprawozdanie po przyjęciu przez Walne Zgromadzenie Polityki Wynagrodzeń, Sprawozdanie nie zawiera zapisów dotyczących wyjaśnienia w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała opiniująca określona w art. 90g ust. 6 Ustawy.



---

## **XV. PODSUMOWANIE**

---

Rada Nadzorcza sporządziła niniejsze Sprawozdanie zgodnie z art. 90g Ustawy. Podlega ono ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy.

Najbliższe Walne Zgromadzenie jest zobowiązane, zgodnie z art. 90g ust. 6 w zw. z art. 90g ust. 7 Ustawy do podjęcia uchwały opiniującej Sprawozdanie. Uchwała ma charakter doradczy.

Sprawozdanie podlega publikacji na stronie internetowej Spółki i udostępnione będzie bezpłatnie przez okres 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, na którym podjęta zostanie uchwała opiniująca Sprawozdanie.