

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach  
Zarządu oraz Rady Nadzorczej  
KGHM Polska Miedź S.A.  
za 2021 rok**

*Uchwała Nr 39/X/22 Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.  
z dnia 25 kwietnia 2022 r.*

## Spis treści

I. Definicje.....	3
II. Wprowadzenie .....	3
III. Wynagrodzenie Członków Zarządu .....	6
IV. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu .....	7
1. Wynagrodzenie Członków Zarządu a realizacja długoterminowych wyników Spółki.....	7
2. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników w zakresie wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu .....	8
3. Informacja o potencjalnym należnym wynagrodzeniu Członków Zarządu za 2021 r. ....	13
V. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej .....	14
VI. Zgodność całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z przyjętą Polityką Wynagrodzeń .....	15
VII. 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 2016-2021 r. ....	17
VIII. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej Grupy Kapitałowej .....	21
IX. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej .....	21
X. Informacje na temat skorzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia .....	21
XI. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy.....	21
XII. Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.....	21
XIII. Informacje o uwzględnieniu Uchwały Walnego Zgromadzenia za poprzedni rok obrotowy.....	22
XIV. Podsumowanie.....	22

## 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) **GK KGHM** – Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A.;
- 5) **Ustawa** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 6) **Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
- 7) **Członek Zarządu** – członek zarządu KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
- 8) **Zarząd** – zarząd KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
- 9) **Członek Rady Nadzorczej** – członek rady nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
- 10) **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
- 11) **Statut** – statut KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie;
- 12) **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 2019 r. na mocy 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* (Dz.U. poz. 2217).

Niniejszy dokument, 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 2021 r., zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

Wszystkie kwoty pieniężne w Sprawozdaniu przedstawiono w pełnych polskich złotych.

### Wydarzenia mające wpływ na kształtowanie wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w 2021 r.

Działając na podstawie przepisu art. 90d Ustawy, z dnia 19 czerwca 2020 r. Walne Zgromadzenie przyjęło Politykę Wynagrodzeń, która określa wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Sposób wynagradzania Członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu określony w Polityce Wynagrodzeń uwzględnia zasady określone Ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń.

Zgodnie z § 20 ust. 2 pkt 9) Statutu KGHM ustalenie wynagrodzenia oraz innych warunków umów o świadczenie usług zarządzania członkom Zarządu pozostaje w gestii Rady Nadzorczej, która zawiera z Członkami Zarządu umowy o świadczenie usług zarządzania w oparciu o zasady określone w Polityce Wynagrodzeń. Wzór umowy o świadczenie usługi zarządzania Rada Nadzorcza określa w formie uchwały, odrębnie dla Prezesa Zarządu i dla Wiceprezesów Zarządu.

**Członkowie Zarządu pełniący funkcję na dzień 31 grudnia 2021 r.**

		<b>Funkcja</b>	<b>Okres pełnienia funkcji</b>	<b>Podstawa zmiany w składzie Zarządu</b>
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu		01.01-31.12	Z dniem 15 kwietnia 2021r. odwołanie Prezesa Zarządu Spółki X kadencji w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Prezesa Zarządu Spółki kolejnej kadencji i powołanie do Zarządu na XI kadencję z dniem 16 kwietnia 2021r.
Dariusz Świdorski	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji		15.05-31.12	Powołanie przez Radę Nadzorczą na XI kadencję w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji XI kadencji
Andrzej Kensbok	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych		16.04-31.12	Powołanie przez Radę Nadzorczą na XI kadencję w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych XI kadencji
Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju		01.01-31.12	Z dniem 15 kwietnia 2021r. odwołanie w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Rozwoju XI kadencji i powołanie do Zarządu na XI kadencję z dniem 16 kwietnia 2021r.
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych		01.01-31.12	Z dniem 15 kwietnia 2021r. odwołanie w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych XI kadencji i powołanie do Zarządu na XI kadencję z dniem 16 kwietnia 2021r.
Marek Pietrzak	Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych		26.10-31.12	Powołanie przez Radę Nadzorczą na XI kadencję w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych XI kadencji

**Członkowie Zarządu pełniący funkcję na dzień 1 stycznia 2021 r. i niepełniący funkcji na dzień 31 grudnia 2021 r.**

Radosław Stach	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji		01.01-15.04	Odwołanie
Katarzyna Kreczmańska - Gigol	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych		01.01-15.04	Odwołanie

***Członkowie Rady Nadzorczej pełniący funkcję na dzień 31 grudnia 2021 r.***
**Okres  
pełnienia  
funkcji**
**Podstawa zmiany w składzie Rady  
Nadzorczej**

Andrzej Kisielewicz - Przewodniczący do 16 sierpnia 2021 r.	01.01-31.12	-
Bogusław Szarek - z wyboru pracowników	01.01-31.12	-
Jarosław Janas	01.01-31.12	-
Agnieszka Winnik - Kalemba - Przewodnicząca od 16 sierpnia 2021 r.	01.01-31.12	-
Przemysław Darowski - z wyboru pracowników	01.01-31.12	-
Józef Czyczerski - z wyboru pracowników	01.01-31.12	-
Bartosz Piechota	01.01-31.12	-
Robert Kaleta	06.07-31.12	Powołanie do Rady Nadzorczej
Katarzyna Krupa	06.07-31.12	Powołanie do Rady Nadzorczej
<b><i>Członkowie Rady Nadzorczej pełniący funkcję na dzień 1 stycznia 2021 r. i niepełniący funkcji na dzień 31 grudnia 2021 r.</i></b>		
Katarzyna Lewandowska	01.01-20.04	Rezygnacja z członkostwa w Radzie Nadzorczej
Marek Pietrzak	01.01-25.10	Rezygnacja z członkostwa w Radzie Nadzorczej

### III. Wynagrodzenie Członków Zarządu

Szczegółowe dane dotyczące wysokości całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu za rok 2021 w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy.

#### Wynagrodzenie Członków Zarządu w 2021 r.

Imię i nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie			Odprawy i odszkodowania – zakaz konkurencji wypłacane byłym Członkom Zarządu	Świadczenia niepieniężne**	Wynagrodzenie ogółem i świadczenia niepieniężne	Udział wynagrodzenia stałego w wartości wynagrodzenia i świadczeń	Udział wynagrodzenia zmiennego w wartości wynagrodzenia i świadczeń	Udział odpraw i odszkodowań oraz świadczeń niepieniężnych w wartości wynagrodzenia i świadczeń
			Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne*	Wynagrodzenie ogółem						
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu	01.01 - 31.12	1 017 977	966 188	<b>1 984 165</b>	-	235 871	<b>2 220 036</b>	45,9%	43,5%	10,6%
Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	01.01 - 31.12	950 112	901 775	<b>1 851 887</b>	-	33 791	<b>1 885 678</b>	50,4%	47,8%	1,8%
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	01.01 - 31.12	950 112	901 775	<b>1 851 887</b>	-	29 339	<b>1 881 226</b>	50,5%	47,9%	1,6%
Katarzyna Kreczmańska-Gigol	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	01.01 - 15.04	277 116	901 775	<b>1 178 891</b>	475 056	14 568	<b>1 668 515</b>	16,6%	54,0%	29,3%
Radosław Stach	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	01.01 - 15.04	277 116	901 775	<b>1 178 891</b>	40 908	10 590	<b>1 230 389</b>	22,5%	73,3%	4,2%
Kensbok Andrzej	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	16.04 - 31.12	672 996	-	<b>672 996</b>	-	25 067	<b>698 063</b>	96,4%	-	3,6%
Świderski Dariusz	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	15.05 - 31.12	599 099	-	<b>599 099</b>	-	3 778	<b>602 877</b>	99,4%	-	0,6%
Pietrzak Marek	Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych	26.10 - 31.12	174 187	-	<b>174 187</b>	-	2 500	<b>176 687</b>	98,6%	-	1,4%
<b>RAZEM</b>			<b>4 918 715</b>	<b>4 573 288</b>	<b>9 492 003</b>	<b>515 964</b>	<b>355 504</b>	<b>10 363 471</b>	<b>47,5%</b>	<b>44,1%</b>	<b>8, 4%</b>

\*Wynagrodzenie zmienne wypłacone w roku 2021, związane z realizacją celów zarządczych za rok 2020

\*\*Dane obejmują dofinansowane szkolenia, dopłaty do lokalu/usługa hotelowa, dopłaty do munduru, ubezpieczenie na życie

## IV. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu

### 1. Wynagrodzenie Członków Zarządu a realizacja długoterminowych wyników Spółki

Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych określanych odrębnie dla każdego roku obrotowego przez Radę Nadzorczą. Cele zarządcze i kryteria ich spełnienia w zakresie wyników finansowych i niefinansowych stanowiących podstawę do ustalenia wynagrodzenia zmiennego są określane przez Radę Nadzorczą w zgodności 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.

Ponadto przyjęte kryteria:

- wpływają pozytywnie na zaangażowanie Członków Zarządu w pełnieniu funkcji w Spółce,
- motywują Członków Zarządu do realizacji strategii biznesowej i interesów Spółki,
- wpływają na właściwą ocenę ryzyk przez Członków Zarządu.

## 2. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników w zakresie wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu

W wykonaniu umów o świadczenie usług zarządzania przez Członków Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. na rzecz KGHM Polska Miedź S.A., Rada Nadzorcza ustaliła Członkom Zarządu na 2021 r. cele zarządcze, ich wagi oraz sposób ich rozliczania w kartach celów, od których spełnienia uzależniona została wypłata wynagrodzenia zmiennego.

### Karta Celów Prezesa Zarządu na rok 2021

#### Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:

- 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,
- 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 KGHM i KGHMI</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>	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>Cele strategiczne</b>				
Wzrost efektywności spółek zależnych GK KGHM	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 90% = 0 pkt - realizacja od 91 % do 99% = 50 pkt - realizacja 100% i powyżej = 100 pkt
Polityka Klimatyczna KGHM SA	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Przegląd i aktualizacja strategii w kontekście zmian w otoczeniu makroekonomicznym i legislacyjnym	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz)=100%

Osiągnięty wskaźnik Wz = suma punktów za dany KPI x waga danego KPI /100 × nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz



**Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych na rok 2021**
**Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

- 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,
- 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 KGHM i KGHMI</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 z 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>	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>Wskaźnik dług netto / Ebitda dla GK</b>	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>Cele strategiczne</b>				
Zapewnienie długookresowej stabilności finansowej	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 90% = 0 pkt
Wdrożenie Zintegrowanego Systemu Zarządzania Finansami w ramach Centrali, Oddziałów i w wybranych Spółkach GK	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	- realizacja od 91 % do 99% = 50 pkt - realizacja 100% i powyżej = 100 pkt

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz)=100%

Osiągnięty wskaźnik Wz = suma punktów za dany KPI x waga danego KPI /100 × nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

**Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Rozwoju na rok 2021**
**Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

- 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,
- 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 KGHM i KGHMI</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 z 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>	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>Cele strategiczne</b>				
Przygotowanie i wdrożenie Agendy Badawczej	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Rozbudowa Głównego Ciągu Produkcyjnego	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 90% = 0 pkt - realizacja od 91 % do 99% = 50 pkt - realizacja 100% i powyżej = 100 pkt
Zwiększenie efektywności GK KGHM poprzez działalność innowacyjną	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Optymalizacja procesów zakupowych w GK KGHM	20%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz)=100%

Osiągnięty wskaźnik Wz = suma punktów za dany KPI x waga danego KPI /100 × nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

**Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji na rok 2021**
**Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania części zmiennej wynagrodzenia za rok obrotowy Spółki:**

- 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,
- 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 KGHM i KGHMI</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 z 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>	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>Cele strategiczne</b>				
Wdrożenie systemowego zarządzania usługami obcymi	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 90% = 0 pkt - realizacja od 91 % do 99% = 50 pkt - realizacja 100% i powyżej = 100 pkt
Wdrożenie działań dla utrzymania produkcji górniczej na poziomie 440 tys Cu w urobku.	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Rozbudowa Głównego Ciągu Produkcyjnego	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz)=100%

Osiągnięty wskaźnik Wz = suma punktów za dany KPI x waga danego KPI /100 × nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

**Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych na rok 2021**
**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	Formuła liczenia wartości do systemu premiowego
<b>EBITDA skorygowana KGHM i KGHMI</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 z 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>	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>Cele strategiczne</b>				
Realizacja przez Sierra Gorda planowanego przerobu rudy	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	95% - 100%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 95% = 0 pkt - realizacja od 96 % do 99% = 50 pkt - realizacja 100% i powyżej = 100 pkt
Realizacja przez aktywa zagraniczne planów produkcji miedzi	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	95% - 100%	- realizacja 100% i powyżej = 100 pkt
Finansowanie Sierra Gorda	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	Punkty za realizację celu: - realizacja poniżej 90% = 0 pkt - realizacja od 91 % do 99% = 50 pkt - realizacja 100% i powyżej = 100 pkt
Przygotowanie Długoterminowego Planu Zapewnienia Optymalnego Portfela Wsadów Obcych zapewniającego poziom produkcji założony w Strategii KGHM SA.	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	- realizacja 100% i powyżej = 100 pkt

Nominalny wskaźnik wynagrodzenia zmiennego (Wz)=100%

Osiągnięty wskaźnik Wz = suma punktów za dany KPI x waga danego KPI /100 × nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

### 3. Informacja o potencjalnym należnym wynagrodzeniu Członków Zarządu za 2021 r.

W sytuacji realizacji celów zarządczych ustalonych dla Członków Zarządu na rok 2021 na poziomie 100%, potencjalne należne wynagrodzenie zmienne wyniesie:

<b>Członkowie Zarządu</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Potencjalnie należne wynagrodzenie zmienne za 2021 r. na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania</b>
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu	1 017 977
Andrzej Kensbok	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych - od 16.04.2021 r.	672 996
Dariusz Świdorski	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji - od 15.05.2021 r.	599 098
Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	950 112
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	950 112
Katarzyna Kreczmańska-Gigol	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych do dnia 15.04.2021 r.	277 116
Radosław Stach	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji - do dnia 15.04.2021 r.	277 116
<b>RAZEM</b>		<b>4 744 527</b>

## V. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

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.

Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie i świadczenia za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej			Wynagrodzenie i świadczenia pracownicze			Wynagrodzenia i świadczenia za pełnienie funkcji oraz wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	Udział wynagrodzeń i świadczeń za pełnienie funkcji w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń
		Wynagrodzenie za pełnienie funkcji	Świadczenia związane z pełnioną funkcją*	Razem wynagrodzenie i świadczenia za pełnienie funkcji	Wynagrodzenie pracownicze z umowy o pracę	Świadczenia pracownicze	Razem wynagrodzenie i świadczenia pracownicze		
Robert Kaleta	06.07.2021 - 31.12.2021	66 041	-	<b>66 041</b>	-	-	-	<b>66 041</b>	100,0%
Józef Czyczerski	01.01.2021 - 31.12.2021	135 730	232	<b>135 962</b>	172 311	14 165	186 476	<b>322 438</b>	42,2%
Przemysław Darowski	01.01.2021 - 31.12.2021	135 730	118	<b>135 848</b>	-	-	-	<b>135 848</b>	100,0%
Jarosław Janas	01.01.2021 - 31.12.2021	135 730	-	<b>135 730</b>	-	-	-	<b>135 730</b>	100,0%
Andrzej Kisielewicz	01.01.2021 - 31.12.2021	144 232	184	<b>144 416</b>	-	-	-	<b>144 416</b>	100,0%
Katarzyna Lewandowska	01.01.2021 - 20.04.2021	41 473	31	<b>41 504</b>	-	-	-	<b>41 504</b>	100,0%
Krupa Katarzyna	06.07.2021 - 31.12.2021	66 041	-	<b>66 041</b>	-	-	-	<b>66 041</b>	100,0%
Bartosz Piechota	01.01.2021 - 31.12.2021	135 730	229	<b>135 959</b>	-	-	-	<b>135 959</b>	100,0%
Marek Pietrzak	01.01.2021 - 25.10.2021	110 919	109	<b>111 028</b>	-	-	-	<b>111 028</b>	100,0%
Bogusław Szarek	01.01.2021 - 31.12.2021	135 730	59	<b>135 789</b>	245 303	20 000	265 303	<b>401 092</b>	33,9%
Agnieszka Winnik-Kalemba	01.01.2021 - 31.12.2021	140 838	855	<b>141 693</b>	-	-	-	<b>141 693</b>	100,0%
<b>RAZEM</b>		<b>1 248 194</b>	<b>1 817</b>	<b>1 250 011</b>	<b>417 614</b>	<b>34 165</b>	<b>451 779</b>	<b>1 701 790</b>	<b>73,5%</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.

## VI. Zgodność całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z przyjętą Polityką Wynagrodzeń

Składniki	Opis składników całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu i odniesienie do przepisów Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.
Wynagrodzenie Stałe	<p><b>Rozdział 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>
	<p><b>Rozdział 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>
Wynagrodzenie Zmienne	<p><b>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 3 i 6)</b></p>

Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne	Dopłata do lokalu / Usługa hotelowa	<p>7. <b>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>
<hr/>		
Dofinansowane szkolenia		<p><b>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 4)</b></p> <p>7. <b>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>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 5)</b></p> <p>7. <b>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>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 6)</b></p> <p>7. <b>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		<p><b>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 7)</b></p> <p>7. <b>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 Zakładowej 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>
<hr/>		
Pracowniczy Program Emerytalny		<p><b>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 8 (ppkt 8)</b></p> <p>8. <b>Informacje dot. umów zawieranych z Członkami Zarządu</b></p> <p>8) W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innymi przyczyn niż określone w pkt 3) wyżej, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, 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>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń pkt 8 (ppkt 10)</b></p> <p>8. <b>Informacje dot. umów zawieranych z Członkami Zarządu</b></p> <p>10) Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym 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. Wysokość odszkodowania jest całkowicie zależna od decyzji Rady Nadzorczej</p>

<b>Składniki</b>	<b>Opis składników całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i odniesienie do przepisów Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.</b>
<hr/>	
Wynagrodzenie za pełnienie funkcji	<p><b>Rozdział 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>
<hr/>	
Świadczenia za pełnienie funkcji	<p><b>Rozdział 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>



## VII. 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 2016-2021 r.

Zmienne wynagrodzenie Członków Zarządu, oparte na realizacji Celów Zarządczych opisanych w części IV, jest ściśle powiązane ze wskaźnikiem skorygowana EBITDA dla Spółki i skorygowana EBITDA dla Grupy Kapitałowej, z uwagi na fakt, iż Zarząd ocenia wyniki Spółki i Grupy Kapitałowej korzystając m.in. z tych wskaźników.

Zgodnie z Wytycznymi European Securities and Markets Authority (ESMA) dotyczącymi Alternatywnych Pomiarów Wyników (ang. Guidelines of ESMA on Alternative Performance Measures) wskaźnik skorygowana EBITDA stanowi Alternatywny Pomiar Wyniku. Wskaźnik skorygowana EBITDA jest miernikiem wyniku niezdefiniowanym przez Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej (MSSF), wobec czego nie należy go traktować 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 skorygowana EBITDA nie ma jednolitej i ustalonej definicji. Sposoby obliczania tego wskaźnika w innych spółkach mogą znacząco odbiegać od sposobów stosowanych przez Spółkę. Z tego względu skorygowana EBITDA dla KGHM i Grupy Kapitałowej KGHM mogą nie być porównywalne z podobnymi wskaźnikami prezentowanymi przez inne spółki. Wskaźniki te należy traktować jako informację uzupełniającą, poszerzającą prezentację wyników i innych danych Spółki i Grupy Kapitałowej KGHM.

Wskaźniki skorygowana EBITDA dla Spółki i Grupy Kapitałowej prezentowane w Sprawozdaniu są spójne z wskaźnikami skorygowana EBITDA dla Spółki i Grupy Kapitałowej prezentowanymi w Sprawozdaniach finansowych Spółki oraz Skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych Grupy Kapitałowej.

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 2016 do 2021 r.

Parametr	2016	2017	Przyrost/ spadek roku 2017 do roku 2016	2018	Przyrost/ spadek roku 2018 do roku 2017*	2019	Przyrost/ spadek roku 2019 do roku 2018**	2020	Przyrost/ spadek roku 2020 do roku 2019***	2021	Przyrost/ spadek roku 2021 do roku 2020****	Przyrost/ spadek roku 2021 do roku 2016
<b>Wynagrodzenia i świadczenia Członków Zarządu</b>												
<b>Wynagrodzenia i świadczenia Członków Zarządu ogółem</b>	<b>14 269 729</b>	<b>10 976 419</b>	<b>-23,1%</b>	<b>5 256 416</b>	<b>-52,1%</b>	<b>5 473 768</b>	<b>4,1%</b>	<b>8 707 659</b>	<b>59,1%</b>	<b>10 363 471</b>	<b>19,0%</b>	<b>-27,4%</b>
Marcin Chludziński	-	-	-	-	-	1 219 086	-	1 807 621	48,3%	2 220 036	22,8%	-
Adam Bugajczuk	-	-	-	-	-	1 020 089	-	1 680 910	64,8%	1 885 678	12,2%	-
Paweł Gruza	-	-	-	-	-	983 642	-	1 845 557	87,6%	1 881 226	1,9%	-
Katarzyna Kreczmańska-Gigol	-	-	-	-	-	1 133 131	-	1 692 959	49,4%	1 668 515	-1,4%	-
Radosław Stach	-	-	-	-	-	1 105 971	-	1 680 612	52,0%	1 230 389	-26,8%	-
Andrzej Kensbok	-	-	-	-	-	-	-	-	-	698 063	100,0%	-
Dariusz Świderski	-	-	-	-	-	-	-	-	-	602 877	100,0%	-
Marek Pietrzak	-	-	-	-	-	-	-	-	-	176 687	100,0%	-
Stefan Świątkowski	-	-	-	-	-	5 924	-	-	-100,0%	-	-	-
Rafał Pawełczak	-	-	-	-	-	5 924	-	-	-100,0%	-	-	-
<b>Wynagrodzenia i świadczenia Członków Rady Nadzorczej</b>												
<b>Wynagrodzenia i świadczenia Członków Rady Nadzorczej ogółem *****</b>	<b>1 662 083</b>	<b>1 839 883</b>	<b>10,7%</b>	<b>1 602 239</b>	<b>-12,9%</b>	<b>1 611 594</b>	<b>0,6%</b>	<b>1 508 804</b>	<b>-6,4%</b>	<b>1 701 790</b>	<b>12,8%</b>	<b>2,5%</b>
Agnieszka Winnik - Kalemba	-	-	-	-	-	122 190	-	129 264	5,8%	141 693	9,6%	-
Katarzyna Krupa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66 041	100,0%	-
Jarosław Janas	-	-	-	-	-	121 818	-	128 904	5,8%	135 730	5,3%	-
Józef Czyczerski	-	-	-	-	-	295 591	-	272 570	-7,8%	322 438	18,3%	-
Przemysław Darowski	-	-	-	-	-	-	-	12 537	100,0%	135 848	983,6%	-
Robert Kaleta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66 041	100,0%	-
Andrzej Kisielewicz	-	-	-	-	-	133 989	-	141 826	5,8%	144 416	1,8%	-
Bartosz Piechota	-	-	-	-	-	122 167	-	129 073	5,7%	135 959	5,3%	-
Bogusław Szarek	-	-	-	-	-	345 354	-	360 064	4,3%	401 092	11,4%	-
Marek Pietrzak	-	-	-	-	-	121 818	-	128 947	5,9%	111 028	-13,9%	-
Ireneusz Pasis	-	-	-	-	-	121 831	-	76 268	-37,4%	-	-100,0%	-
Leszek Banaszak	-	-	-	-	-	121 931	-	60 614	-50,3%	-	-100,0%	-
Janusz Kowalski	-	-	-	-	-	104 905	-	-	-100,0%	-	-	-
Katarzyna Lewandowska	-	-	-	-	-	-	-	68 737	100,0%	41 504	-39,6%	-

\* nie wypłacono wynagrodzenia zmiennego za rok 2017;

\*\* wypłacono wynagrodzenie zmienne wyłącznie Członkom Zarządu X kadencji za okres od lipca do grudnia 2018 r.;

\*\*\* w 2020 r. wypłacono wynagrodzenie zmienne za rok 2019 w pełnej wysokości wszystkim Członkom Zarządu;

\*\*\*\* w 2021 r. Rada Nadzorcza Spółki dokonała wyboru Członków Zarządu na nową XI (jedenastą) kadencję. Wypłacono wynagrodzenie zmienne za rok 2020 w pełnej wysokości wszystkim Członkom Zarządu X kadencji;

\*\*\*\*\* Wynagrodzenie i świadczenia Członków Rady Nadzorczej nie obejmują wynagrodzenia od podmiotów zależnych z Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Parametr	2016	2017	Przyrost/ spadek roku 2017 do roku 2016	2018	Przyrost/ spadek roku 2018 do roku 2017	2019	Przyrost/ spadek roku 2019 do roku 2018	2020	Przyrost/ spadek roku 2020 do roku 2019	2021	Przyrost/ spadek roku 2021 do roku 2020	Przyrost/ spadek roku 2021 do roku 2016
<b>Wyniki Spółki</b>												
Przychody ze sprzedaży (mln PLN)	15 112	16 024	6,0%	15 757	-1,7%	17 683	12,2%	19 326	9,3%	24 618	27,4%	62,9%
Zysk/Strata netto (mln PLN)	-4 085	1 323	132,4%	2 025	53,1%	1 264	-37,6%	1 779	40,7%	5 169	190,6%	-226,5%
Skorygowana EBITDA dla Spółki (mln PLN)	3 551	4 160	17,2%	3 416	-17,9%	3 619	5,9%	4 458	23,2%	5 474	22,8%	54,2%
Skorygowana EBITDA dla Grupy Kapitałowej (mln PLN)	4 666	5 753	23,3%	4 972	-13,6%	5 229	5,2%	6 623	26,7%	10 327	55,9%	121,3%
C1 dla KGHM Polska Miedź S.A. (USD/funt)	1,30	1,52	16,9%	1,85	21,7%	1,74	-5,9%	1,62	-6,9%	2,26	39,5%	73,8%
Wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych (tys. t)	375,9	358,9	-4,5%	385,3	7,4%	418,3	8,6%	413,3	-1,2%	381,4	-7,7%	1,5%
<b>Średnie wynagrodzenie ogółem</b>												
Średnia płaca ogółem (PLN/m-c)	9 731	10 122	4,0%	10 672	5,4%	10 913	2,3%	11 630	6,6%	13 437	15,5%	38,1%
Średnia płaca ogółem bez Zarządu i RN (PLN/m-c)	9 683	10 097	4,3%	10 672	5,7%	10 912	2,2%	11 630	6,6%	13 437	15,5%	38,8%

Dane w tabeli powyżej przedstawiono odpowiednio dla liczby Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w poszczególnych latach:

Rok	Liczba Członków Zarządu
2016 (styczeń- wrzesień)	5
2016 (wrzesień- grudzień)	5 w tym członek RN delegowany do Zarządu
2017	5
2018 ( styczeń- marzec)	5
2018 (marzec- czerwiec)	3
2018 (czerwiec- sierpień)	3
2018 (sierpień- wrzesień)	4
2018 (wrzesień- grudzień)	5
2019	5
2020	5
2021 (styczeń - październik)	5
2021 (listopad - grudzień)	6

Rok	Liczba Członków RN
2016	9
2017 (styczeń- czerwiec)	9
2017 (czerwiec- grudzień)	10
2018 ( styczeń- marzec)	10
2018 (kwiecień - czerwiec)	9
2018 (lipiec- grudzień)	10
2019 (styczeń- listopad)	10
2019 (listopad- grudzień)	9
2020 (styczeń- czerwiec)	9
2020 (sierpień- listopad)	8
2020 (listopad- grudzień)	9
2021 (styczeń - kwiecień)	9
2021 (maj - czerwiec)	8
2021 (lipiec - październik)	10
2021 (listopad - grudzień)	9

### **VIII. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej Grupy Kapitałowej**

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 2021 r. 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 2021 r. otrzymywali jedynie Członkowie Rady Nadzorczej pochodzący z wyboru pracowników. Było to wynagrodzenie należne im ze stosunku pracy.

Wynagrodzenia ze stosunku pracy Bogusława Szarka oraz Józefa Czyczerskiego wobec ich zatrudnienia w Spółce zostały zsumowane z wynagrodzeniami z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej i przedstawione w części V Sprawozdania.

Wysokość wynagrodzenia od podmiotów z Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Przemysława Darowskiego, który nie pobierał dodatkowego wynagrodzenia od Spółki, ale od innych podmiotów z Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. (od spółki POL-MIEDŹ TRANS Sp. z o.o.) wynosi 104 006 PLN.

### **IX. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej**

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje możliwości przyznawania Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej instrumentów finansowych i konsekwentnie Spółka nie przyznała w 2021 r. żadnych instrumentów finansowych Członkom Zarządu ani Rady Nadzorczej.

### **X. Informacje na temat skorzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia**

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 2021 r. nie skorzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia z uwagi na nieziszczenie się przesłanek do takiego żądania.

### **XI. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy**

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.

### **XII. Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej**

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.

### **XIII. Informacje o uwzględnieniu Uchwały Walnego Zgromadzenia za poprzedni rok obrotowy**

Zwyczajne Walne Zgromadzenie KGHM Polska Miedź S.A. działając na podstawie art. 90g ust. 6 Ustawy, uchwałą Nr 24/2021 z dnia 7 czerwca 2021 r., wyraziło pozytywną opinię dotyczącą Sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. za lata 2019-2020.

### **XIV. 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 Walnego Zgromadzenia 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.