

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Zarządu oraz Rady Nadzorczej
KGHM Polska Miedź S.A.
za 2022**

*/Przyjęte Uchwałą Nr 70/XI/23 Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.
z dnia 11 maja 2023 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 2022 r.....	14
V. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej.....	15
VI. Zgodność całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z przyjętą Polityką Wynagrodzeń.....	16
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 2017-2022 r.	18
VIII. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej Grupy Kapitałowej	22
IX. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej.....	22
X. Informacje na temat skorzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	22
XI. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy	22
XII. Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej	22
XIII. Informacje o uwzględnieniu Uchwały Walnego Zgromadzenia za poprzedni rok obrotowy ...	23
XIV. Podsumowanie.....	23

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 2022 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 2022 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 ustalanie 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 2022 r.

	<i>Funkcja</i>	<i>Okres pełnienia funkcji</i>	<i>Podstawa zmiany w składzie Zarządu</i>
Tomasz Zdzikot	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	01.09-03.11	Z dniem 1 września 2022 r. powołanie przez Radę Nadzorczą w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Rozwoju XI kadencji
	Prezes Zarządu	04.11-31.12	Z dniem 4 listopada 2022 r. powołanie przez Radę Nadzorczą w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Prezesa Zarządu XI kadencji
Marek Świder	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	15.03-31.12	Z dniem 15 marca 2022 r. powołanie przez Radę Nadzorczą w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji XI kadencji
Mirosław Kidoń	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	10.12-31.12	Z dniem 10 grudnia 2022 r. powołanie przez Radę Nadzorczą w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych XI kadencji
Mateusz Wodejko	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	21.12-31.12	Z dniem 21 grudnia 2022 r. powołanie przez Radę Nadzorczą w związku z rozstrzygnięciem postępowania kwalifikacyjnego na Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych XI kadencji
Marek Pietrzak	Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych	01.01-31.12	-

Członkowie Zarządu pełniący funkcję w trakcie 2022 r. a niepełniący tej funkcji na dzień 31 grudnia 2022 r.

Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	01.01-31.08	Rezygnacja
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu	01.01-11.10	Odwołanie
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	01.01-09.08	Rezygnacja
Andrzej Kensbok	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	01.01-06.12	Odwołanie
Jerzy Paluchniak	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	01.09-11.10	Odwołanie
Dariusz Świderski	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	01.01-21.02	Odwołanie

Członkowie Rady Nadzorczej pełniący funkcję na dzień 31 grudnia 2022 r.
**Okres
pełnienia funkcji**
Podstawa zmiany w składzie Rady Nadzorczej

Agnieszka Winnik-Kalemba - przewodnicząca	01.01-31.12	-
Andrzej Kisielewicz	01.01-31.12	-
Bogusław Szarek - z wyboru pracowników	01.01-31.12	-
Przemysław Darowski - z wyboru pracowników	01.01-31.12	-
Józef Czyczerski - z wyboru pracowników	01.01-31.12	-
Katarzyna Krupa	01.01-31.12	-
Wojciech Zarzycki	22.06-31.12	Powołanie do Rady Nadzorczej
Marek Wojtków	07.10-31.12	Powołanie do Rady Nadzorczej
Radosław Zimroz	07.10-31.12	Powołanie do Rady Nadzorczej
Piotr Ziubroniewicz	24.11-31.12	Powołanie do Rady Nadzorczej
<i>Członkowie Rady Nadzorczej pełniący funkcję w trakcie 2022 r. a niepełniący tej funkcji na dzień 31 grudnia 2022 r.</i>		
Jarosław Janas	01.01-21.06	Wygaśnięcie mandatu z upływem X kadencji
Bartosz Piechota	01.01-21.06	Wygaśnięcie mandatu z upływem X kadencji
Robert Kaleta	01.01-07.10	Odwołanie
Piotr Dytko	22.06-07.10	Odwołanie

III. Wynagrodzenie Członków Zarządu

Szczegółowe dane dotyczące wysokości całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu w 2022 r. w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy.

Wynagrodzenie Członków Zarządu w 2022 r.			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
Imię i nazwisko	Funkcja	Okres pełnienia funkcji	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne*	Wynagrodzenie ogółem						
Tomasz Zdzikot	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	01.09 - 03.11	182 892	-	182 892	-	4 600	187 492	97,5%	-	2,5%
	Prezes Zarządu	04.11 - 31.12	177 293	-	177 293	-	7 850	185 143	95,8%	-	4,2%
Mirosław Kidoń	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	10.12 - 31.12	63 867	-	63 867	-	45	63 912	99,9%	-	0,1%
Marek Pietrzak	Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych	01.01 - 31.12	1 045 094	-	1 045 094	-	33 556	1 078 650	96,9%	-	3,1%
Mateusz Wodejko	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	21.12 - 31.12	31 933	-	31 933	-	400	32 333	98,8%	-	1,2%
Marek Świder	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	15.03 - 31.12	833 172	-	833 172	-	3 048	836 220	99,6%	-	0,4%
Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju	01.01 - 31.08	696 730	950 112	1 646 842	-	19 885	1 666 727	41,8%	57,0%	1,2%
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu	01.01 - 11.10	874 022	1 017 977	1 891 999	435 456	47 048	2 374 503	36,8%	42,9%	20,3%
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	01.01 - 09.08	635 766	950 112	1 585 878	-	18 400	1 604 278	39,6%	59,2%	1,1%
Andrzej Kensbok	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	01.01 - 06.12	975 421	672 996	1 648 417	297 562	30 561	1 976 540	49,3%	34,0%	16,6%
Jerzy Paluchniak	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych	01.09 - 11.10	119 025	-	119 025	-	1 280	120 305	98,9%	-	1,1%
Dariusz Świdorski	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	01.01 - 21.02	148 055	599 099	747 154	14 515	850	762 519	19,4%	78,6%	2,0%
Katarzyna Kreczmańska-Gigol	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych	nie pełniła funkcji	-	277 116	277 116	-	-	277 116	-	100,0%	0,0%
Radosław Stach	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji	nie pełnił funkcji	-	277 116	277 116	-	-	277 116	-	100,0%	0,0%
RAZEM			5 783 270	4 744 528	10 527 798	747 533	167 523	11 442 854	50,5%	41,5%	8,0%

*Wynagrodzenie zmienne wypłacone w roku 2022, związane z realizacją celów zarządczych za rok 2021

**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 określone 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 pięć strategicznych kierunków rozwoju:
 - Elastyczność,
 - Efektywność,
 - Ekologię, bezpieczeństwo i zrównoważony rozwój,
 - E-przemysł,
 - Energię,
- wskazane strategiczne kierunki rozwoju znajdują swoje odzwierciedlenie w wyodrębnionych filarach strategicznych, którym przypisano zindywidualizowane cele główne w zakresie: działalności podstawowej, nowej działalności, działalności wspierającej, zdrowia, pro-społeczności,
- każdy z celów głównych zdekomponowano na cele operacyjne, nakierowane na realizację celu głównego. Każdy z pięciu filarów strategicznych skorelowano też z pięcioma wymienionymi kierunkami rozwoju, tworząc macierz inicjatyw.

Ponadto przyjęte kryteria:

- 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.

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 2022 r. cele zarządcze, ich wagi oraz sposób ich rozliczania w kartach celów, od których spełnienia uzależniona została wypłata wynagrodzenia zmiennego.

W 2021 r. Rada Nadzorcza wyznaczyła Członkom Zarządu wspólne cele zarządcze, tj. EBITDA skorygowana KGHM i KGHMI, Wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych oraz Koszt C1 KGHM SA. Dodatkowe cele zarządcze wyznaczono Wiceprezesowi Zarządu ds. Finansowych oraz Wiceprezesowi Zarządu ds. Produkcji. Były to odpowiednio: Wskaźnik długu netto / EBITDA dla GK, LTIFR - Liczba wypadków przypadających na 1 mln przepracowanych godzin w KGHM Polska Miedź S.A. Ponadto każdemu Członkowi Zarządu ustalono cele indywidualne wynikające ze strategii Spółki. Wszystkie zadania i cele, zarówno wspólne, jak i indywidualne, w ocenie Rady Nadzorczej zostały zrealizowane.

Karta Celów Prezesa Zarządu na rok 2022

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
EBITDA skorygowana GK KGHM	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
Wolumen produkcji miedzi płatnej GK KGHM	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
Koszt C1 GK KGHM	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
Cele strategiczne				
Transformacja energetyczna	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
Stworzenie i zatwierdzenie planu ciągłości działań dla KGHM w kontekście ryzyk związanych z sytuacją geopolityczną	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Opracowanie i przyjęcie dokumentu Polityka Praw Człowieka w KGHM Polska Miedź S.A.	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 wskaźnik x waga danego wskaźnika /100 × nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych na rok 2022
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
EBITDA skorygowana GK KGHM	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
Wolumen produkcji miedzi płytnej GK KGHM	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
Koszt C1 GK KGHM	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
Cele strategiczne				
Opracowanie długoterminowej koncepcji zarządzania Ryzykiem Rynkowym w GK KGHM	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
Wdrożenie koncepcji zintegrowanego modelu kontrolingu finansowego w GK KGHM	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Microsoft 365	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 wskaźnik x waga danego wskaźnika /100 x nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Rozwoju na rok 2022
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
EBITDA skorygowana GK KGHM	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
Wolumen produkcji miedzi płatnej GK KGHM	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
Koszt C1 GK KGHM	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
Cele strategiczne				
CAPEX – realizacja w terminach i zgodnie z przyjętym budżetem	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
CAPEX i OPEX – górnicze roboty przygotowawcze	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Huta Hybrydowa - opracowanie wniosku na Zarząd szczegółowego projektu wraz z oceną efektywności ekonomicznej	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Kontrakcja wewnętrzna	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Kontraktowanie długoterminowe	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 wskaźnik x waga danego wskaźnika /100 x nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji na rok 2022
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
EBITDA skorygowana GK KGHM	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
Wolumen produkcji miedzi płatnej GK KGHM	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
Koszt C1 GK KGHM	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
LTIFR	10%	zgodny z założonym budżetem	100% - 90%	Punkty za realizację celu: - wartość docelowa i poniżej = 100 pkt - wartość pomiędzy 99% a 91% = 50 pkt + 5 pkt za każde 1% mniej - powyżej wartości docelowej = 0 pkt
Cele strategiczne				
Produkcja górnicza na poziomie nie niższej niż 442,5 tys. ton Cu w urobku w ujęciu rocznym	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Utrzymanie produkcji hutniczej KGHM SA na poziomie nie niższej niż 585 tys. ton w ujęciu rocznym	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Wdrożenie procesu planowania produkcji z prognozą wyników produkcji realizowaną po zakończeniu każdego miesiąca w ujęciu miesięcznym do końca roku (dla potrzeb tzw. PW) oraz w ujęciu długoterminowym w okresach rocznych (tzw. 5 latka)	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
Huta Hybrydowa - opracowanie wniosku na Zarząd szczegółowego projektu wraz z oceną efektywności ekonomicznej	5%	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 wskaźnik x waga danego wskaźnika /100 × nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych na rok 2022
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
EBITDA skorygowana GK KGHM	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
Wolumen produkcji miedzi płytnej GK KGHM	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
Koszt C1 GK KGHM	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
Cele strategiczne				
Optymalizacja struktury aktywów zagranicznych, przedłożenie na Zarząd wniosków z analizy	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Przygotowanie rekomendacji decyzji inwestycyjnej dotyczącej realizacji Projektu Victoria	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Opracowanie Strategii eksploracji zagranicznej	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.	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Realizacja w 2022 r. przez aktywa zagraniczne planów produkcji miedzi	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 wskaźnik x waga danego wskaźnika /100 x nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

Karta Celów Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych na rok 2022
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
EBITDA skorygowana GK KGHM	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
Wolumen produkcji miedzi płatnej GK KGHM	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
Koszt C1 GK KGHM	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
Cele strategiczne				
Podjęcie działań mających na celu dostosowanie 5-letnich planów strategicznych wybranych spółek GK do Strategii KGHM	10%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Rozwój działalności prozdrowotnej i uzdrowiskowej	5%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Opracowanie koncepcji wzrostu dostępnej przepustowości infrastruktury w zakresie dostaw złomów miedzi do hut na potrzeby projektu „Urban Mining”	5%	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
Opracowanie koncepcji zmiany modelu funkcjonowania GK Energetyka	15%	rozliczenie w oparciu o zakres merytoryczny i harmonogram przyjęty w Strategii Spółki	90% - 100%	
Opracowanie koncepcji reorganizacji obszaru prawnego w Spółce	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 wskaźnik x waga danego wskaźnika /100 x nominalny wskaźnik Wz przy czym osiągnięty wskaźnik premii ≤Wz

3. Informacja o potencjalnym należnym wynagrodzeniu Członków Zarządu za 2022 r.

W sytuacji realizacji celów zarządczych ustalonych dla Członków Zarządu na rok 2022 na poziomie 100%, potencjalne należne wynagrodzenie zmienne wyniesie:

Członkowie Zarządu	Stanowisko	Potencjalnie należne wynagrodzenie zmienne za 2022 r. na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania
Tomasz Zdzikot	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju - od 01.09.2022 r. do 03.11.2022 r.	182 891
	Prezes Zarządu - od 04.11.2022 r.	177 293
Marek Świder	Wiceprezes Zarządu ds. Produkcji - od 15.03.2022 r.	833 172
Marek Pietrzak	Wiceprezes Zarządu ds. Korporacyjnych	1 045 094
Marcin Chludziński	Prezes Zarządu - do 11.10.2022 r.	874 022
Andrzej Kensbok	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych - do 06.12.2022 r.	975 421
Adam Bugajczuk	Wiceprezes Zarządu ds. Rozwoju - do 31.08.2022 r.	696 730
Paweł Gruza	Wiceprezes Zarządu ds. Aktywów Zagranicznych - do 09.08.2022 r.	635 766
RAZEM		5 420 389

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 w R.N. oraz wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	Udział wynagrodzeń i świadczeń za pełnienie funkcji w R.N. w łącznej wartości wynagrodzenia i świadczeń
		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		
Agnieszka Winnik-Kalemba	01.01.2022 - 31.12.2022	163 655	236	163 891	-	-	-	163 891	100,0%
Józef Czyczerski	01.01.2022 - 31.12.2022	149 299	430	149 729	188 724	14 455	203 179	352 908	42,4%
Przemysław Darowski	01.01.2022 - 31.12.2022	149 299	118	149 417	-	-	-	149 417	100,0%
Piotr Dytko	22.06.2022 - 07.10.2022	43 867	52	43 919	-	-	-	43 919	100,0%
Jarosław Janas	01.01.2022 - 21.06.2022	70 917	-	70 917	-	-	-	70 917	100,0%
Robert Kaleta	01.01.2022 - 07.10.2022	114 784	130	114 914	-	-	-	114 914	100,0%
Andrzej Kisielewicz	01.01.2022 - 31.12.2022	149 299	185	149 484	-	-	-	149 484	100,0%
Katarzyna Krupa	01.01.2022 - 31.12.2022	149 299	-	149 299	-	-	-	149 299	100,0%
Bartosz Piechota	01.01.2022 - 21.06.2022	70 917	77	70 994	-	-	-	70 994	100,0%
Bogusław Szarek	01.01.2022 - 31.12.2022	149 299	59	149 358	347 968	23 610	371 578	520 936	28,7%
Marek Wojtków	07.10.2022 - 31.12.2022	34 917	34	34 951	-	-	-	34 951	100,0%
Wojciech Zarzycki	22.06.2022 - 31.12.2022	78 382	61	78 443	-	-	-	78 443	100,0%
Radosław Zimroz	07.10.2022 - 31.12.2022	34 917	34	34 951	-	-	-	34 951	100,0%
Piotr Ziubroniewicz	24.11.2022 - 31.12.2022	15 345	-	15 345	-	-	-	15 345	100,0%
RAZEM		1 374 196	1 416	1 375 612	536 692	38 065	574 757	1 950 369	70,5%

*finansowanie usług telekomunikacyjnych, zwrot kosztów podróży ponad limit zwolniony z opodatkowania podatkiem PIT

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>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 1 (ppkt 1,2 i 3) i pkt 2 (ppkt 1 i 2)</p> <p>1. Informacje Ogólne</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>2. Opis stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu</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>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 1 (ppkt 1,2,3 i 4) i pkt 3 (ppkt 1,2 i 3)</p> <p>1. Informacje Ogólne</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>3. Opis zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu</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"> a) wzrost wartości Spółki; b) realizacja zadań i inicjatyw ujętych w Strategii Spółki; c) optymalizacja kosztów działalności Spółki; d) osiągnięcie EBITDA na poziomie zakładanym w Budżecie na dany rok obrotowy; e) utrzymanie wskaźników wynikających z umów kredytowych (Net debt/EBITDA) - wskaźnik zadłużenie netto/EBITDA, f) poprawa wskaźników ekonomiczno-finansowych innych niż wskazane pod lit. d-e; g) wzrost zysku netto albo EBITDA, albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników; h) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży; i) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności; j) poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy; k) ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne. <p>3) Cele zarządcze warunkujące uzyskanie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego stanowią:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych w sposób odpowiadający zasadom określonym w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń; 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.
Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne	<p>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 3 i 6)</p> <p>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</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>
	<p>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 4)</p>

Dofinansowane szkolenia	<p>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</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>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 5)</p> <p>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</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>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 6)</p> <p>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</p>
Dopłata do munduru	<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> <p>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 7 (ppkt 7)</p>
Pracowniczy Program Emerytalny	<p>7. Dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne oraz niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu; ponoszone przez Spółkę koszty związane z pełnieniem funkcji.</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>
Odprawa	<p>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń - pkt 8 (ppkt 8)</p> <p>8. Informacje dot. umów zawieranych z Członkami Zarządu</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 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>Rozdział V Polityki Wynagrodzeń pkt 8 (ppkt 10)</p> <p>8. Informacje dot. umów zawieranych z Członkami Zarządu</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.</p>
Składniki	<p>Opis składników całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i odniesienie do przepisów Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A.</p>
Wynagrodzenie za pełnienie funkcji	<p>Rozdział IV Polityki Wynagrodzeń - pkt 1 i pkt 2</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>Rozdział IV Polityki Wynagrodzeń - pkt 8</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 2017-2022 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. 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 2017 do 2022 r.

Parametr	2017*	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*****	2022	Przyrost/ spadek roku 2022 do roku 2021*****	Przyrost/ spadek roku 2022 do roku 2017
Wynagrodzenia i świadczenia Członków Zarządu												
Wynagrodzenia i świadczenia Członków Zarządu ogółem	10 976 419	5 256 416	-52,1%	5 473 768	4,1%	8 707 659	59,1%	10 363 471	19,0%	11 442 854	10,4%	4,2%
Tomasz Zdzikot	-	-	-	-	-	-	-	-	-	372 635	-	-
Mirosław Kidoń	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63 912	-	-
Marek Pietrzak	-	-	-	-	-	-	-	176 687	-	1 078 650	510,5%	-
Mateusz Wodejko	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32 333	-	-
Marek Świder	-	-	-	-	-	-	-	-	-	836 220	-	-
Adam Bugajczuk	-	-	-	1 020 089	-	1 680 910	64,8%	1 885 678	12,2%	1 666 727	-11,6%	-
Marcin Chludziński	-	-	-	1 219 086	-	1 807 621	48,3%	2 220 036	22,8%	2 374 503	7,0%	-
Paweł Gruza	-	-	-	983 642	-	1 845 557	87,6%	1 881 226	1,9%	1 604 278	-14,7%	-
Andrzej Kensbok	-	-	-	-	-	-	-	698 063	-	1 976 540	183,1%	-
Jerzy Paluchniak	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120 305	-	-
Dariusz Świderski	-	-	-	-	-	-	-	602 877	-	762 519	26,5%	-
Katarzyna Kreczmańska-Gigol	-	-	-	1 133 131	-	1 692 959	49,4%	1 668 515	-1,4%	277 116	-83,4%	-
Radosław Stach	-	-	-	1 105 971	-	1 680 612	52,0%	1 230 389	-26,8%	277 116	-77,5%	-
Stefan Świątkowski	-	-	-	5 924	-	-	-	-	-	-	-	-
Rafał Pawełczak	-	-	-	5 924	-	-	-	-	-	-	-	-
Wynagrodzenia i świadczenia Członków Rady Nadzorczej												
Wynagrodzenia i świadczenia Członków Rady Nadzorczej ogółem *****	1 839 883	1 602 239	-12,9%	1 611 594	0,6%	1 508 804	-6,4%	1 701 790	12,8%	1 950 369	14,6%	6,0%
Agnieszka Winnik - Kalemba	-	-	-	122 190	-	129 264	5,8%	141 693	9,6%	163 891	15,7%	-
Józef Czczerski	-	-	-	295 591	-	272 570	-7,8%	322 438	18,3%	352 908	9,5%	-
Przemysław Darowski	-	-	-	-	-	12 537	-	135 848	983,6%	149 417	10,0%	-
Piotr Dytko	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43 919	-	-
Jarosław Janas	-	-	-	121 818	-	128 904	5,8%	135 730	5,3%	70 917	-47,8%	-
Robert Kaleta	-	-	-	-	-	-	-	66 041	-	114 914	74,0%	-
Andrzej Kisielewicz	-	-	-	133 989	-	141 826	5,8%	144 416	1,8%	149 484	3,5%	-
Katarzyna Krupa	-	-	-	-	-	-	-	66 041	-	149 299	126%	-
Bartosz Piechota	-	-	-	122 167	-	129 073	5,7%	135 959	5,3%	70 994	-47,8%	-
Bogusław Szarek	-	-	-	345 354	-	360 064	4,3%	401 092	11,4%	520 936	29,9%	-
Marek Wojtków	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34 951	-	-
Wojciech Zarzycki	-	-	-	-	-	-	-	-	-	78 443	-	-
Radosław Zimroz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34 951	-	-
Piotr Ziubroniewicz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15 345	-	-
Marek Pietrzak	-	-	-	121 818	-	128 947	5,9%	111 028	-13,9%	-	-	-
Ireneusz Pasis	-	-	-	121 831	-	76 268	-37,4%	-	-	-	-	-
Leszek Banaszak	-	-	-	121 931	-	60 614	-50,3%	-	-	-	-	-
Janusz Kowalski	-	-	-	104 905	-	-	-	-	-	-	-	-
Katarzyna Lewandowska	-	-	-	-	-	68 737	-	41 504	-39,6%	-	-	-

* wynagrodzenia za 2017 r. i 2018 r. przedstawiono zbiorczo ze względu na brak wymogu bardziej szczegółowej prezentacji;

** 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;

***** w 2022 r. wypłacono Członkom Zarządu wynagrodzenie zmienne za rok 2021 w pełnej wysokości. Szczegółowe informacje zaprezentowano na stronie 6.

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

Parametr	2017	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	2022	Przyrost/ spadek roku 2022 do roku 2021	Przyrost/ spadek roku 2022 do roku 2017
Wyniki Spółki												
Przychody ze sprzedaży (mln PLN)	16 024	15 757	-1,7%	17 683	12,2%	19 326	9,3%	24 618	27,4%	28 429	15,5%	77,4%
Zysk/Strata netto (mln PLN)	1 323	2 025	53,1%	1 264	-37,6%	1 779	40,7%	5 169	190,6%	3 533	-31,7%	167,0%
Skorygowana EBITDA dla Spółki (mln PLN)	4 160	3 416	-17,9%	3 619	5,9%	4 458	23,2%	5 474	22,8%	5 400	-1,4%	29,8%
Skorygowana EBITDA dla Grupy Kapitałowej (mln PLN)	5 753	4 972	-13,6%	5 229	5,2%	6 623	26,7%	10 327	55,9%	8 865	-14,2%	54,1%
C1 dla KGHM Polska Miedź S.A. (USD/funt)	1,52	1,85	21,7%	1,74	-5,9%	1,62	-6,9%	2,26	39,5%	2,38	5,3%	56,6%
C1 dla Grupy Kapitałowej (USD/funt)	1,59	1,81	13,8%	1,70	-6,1%	1,59	-6,5%	1,96	23,3%	2,20	12,2%	38,4%
wolumen produkcji miedzi elektrolitycznej ze wsadów własnych (tys. t)	358,9	385,3	7,4%	418,3	8,6%	413,3	-1,2%	381,4	-7,7%	381,5	0,0%	6,3%
wolumen produkcji miedzi płytnej Grupy Kapitałowej (tys. t)	656,4	633,9	-3,4%	701,6	10,7%	709,1	1,1%	753,7	6,3%	733,1	-2,7%	11,7%
Średnie wynagrodzenie ogółem												
Średnia miesięczna płaca ogółem (PLN/m-c)	10 122	10 672	5,4%	10 913	2,3%	11 630	6,6%	13 437	15,5%	15 182	13,0%	50,0%
Średnia miesięczna płaca ogółem bez Zarządu i RN (PLN/m-c)	10 097	10 672	5,7%	10 912	2,2%	11 630	6,6%	13 437	15,5%	15 181	13,0%	50,4%

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

Rok	Liczba Członków 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
2022 (styczeń - 9 sierpnia)	6
2022 (10 sierpnia - 31 sierpnia)	5
2022 (wrzesień - 11 października)	6
2022 (12 października - 6 grudnia)	4
2022 (7 grudnia - 9 grudnia)	3
2022 (10 grudnia - 20 grudnia)	4
2022 (21 grudnia - 31 grudnia)	5

Rok	Liczba Członków RN
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
2022 (styczeń - październik)	9
2022 (listopad - grudzień)	10

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 2022 r. nie otrzymali żadnego wynagrodzenia od podmiotów zależnych Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Spśród Członków Rady Nadzorczej dodatkowe wynagrodzenie od spółek należących do Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. w 2022 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 108 530 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 2022 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 2022 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 27/2022 z dnia 21 czerwca 2022 r., wyraziło pozytywną opinię dotyczącą Sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. za rok 2021.

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.

Przewodniczący Rady Nadzorczej
Agnieszka Winnik-Kalemba

Członek Rady Nadzorczej
Józef Czyczerski

Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej
Katarzyna Krupa

Członek Rady Nadzorczej
Przemysław Darowski

Sekretarz Rady Nadzorczej
Wojciech Zarzycki

Członek Rady Nadzorczej
Andrzej Kisielewicz

Członek Rady Nadzorczej
Bogusław Szarek

Członek Rady Nadzorczej
Marek Wojtków

Członek Rady Nadzorczej
Radosław Zimroz

Członek Rady Nadzorczej
Piotr Ziubroniewicz

na oryginale właściwe podpisy

Lubin, dnia 11 maja 2023 r.