



**SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI
NIEFINANSOWYCH
KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.
I GRUPY KAPITAŁOWEJ
KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.
ZA ROK 2018**

SPIS TREŚCI

OPINIA AUDYTORA, INFORMACJE O SPRAWOZDANIU	5
1. O GRUPIE	12
1.1. OPIS DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	12
1.2. STRUKTURA ORGANIZACYJNA GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	13
1.3. JEDNOSTKI GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. OBJĘTE RAPORTOWANIEM ZA ROK 2018 WG DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 2014/95/UE W PRZYPADKU ICH SAMODZIELNEJ DZIAŁALNOŚCI	19
1.4. STRUKTURA ORGANIZACYJNA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	22
1.5. MODEL BIZNESOWY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	23
1.6. KODEKS GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	25
1.7. PRZEWAGI KONKURENCYJNE GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	25
1.8. KLUCZOWI INTERESARIUSZE GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	30
2. STRATEGIA	32
2.1. STRATEGIA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. NA LATA 2017-2021 I JEJ AKTUALIZACJA NA LATA 2019-2023	32
2.2. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	36
2.2.1. RADA DS. ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	38
2.2.2. STRATEGIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU	42
2.3. KOMPLEKSOWY SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	46
2.3.1. KLUCZOWE RYZYKO KORPORACYJNE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. – KLUCZOWE RYZYKA I ICH MITYGACJA.....	48
3. FUNDAMENTY ETYCZNE	50
3.1. WARTOŚCI KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	50
3.2. SYSTEM BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	54
3.2.1. KODEKS ETYKI GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	55
3.2.2. KODEKS POSTĘPOWANIA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. (CODE OF CONDOUCT).....	55
3.2.3. KOMISJE DO SPRAW ETYKI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	56
3.2.4. PROCEDURA UJAWNIANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI I OCHRONY SYGNALISTÓW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	57
3.3. POLITYKA ANTYKORUPCYJNA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	58
3.3.1. PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA ZAGROŻENIOM KORUPCYJNYM W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	59
3.3.1.1. INSTRUKCJA POSTĘPOWANIA Z UPOMINKAMI BIZNESOWYMI	61
3.4 POLITYKA ZAKUPOWA GRUPY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	62
3.4.1. PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA PRANIU PIENIĘDZY ORAZ ZAPOBIEGANIA OSZUSTWOM I WYŁUDZENIOM W TRANSAKCJACH HANDLOWYCH DOTYCZĄCYCH SPRZEDAŻY PRODUKTÓW ORAZ ZAKUPU KRUSZCÓW I MATERIAŁÓW MIEDZIONOŚNYCH W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	62
3.4.2. INSTRUKCJA KONTROLI PROCESÓW ZAKUPOWYCH DEPARTAMENTU BEZPIECZEŃSTWA ŁAŃCUCHA DOSTAW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	63
3.5. PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	64
3.6. POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	64
3.7. PROCEDURA WERYFIKACJI ZGODNOŚCI Z ZASADAMI ETYKI KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	65
3.8. REGULAMIN AUDYTU WEWNĘTRZNEGO (W ZAKRESIE ETYKI) W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	65
3.9. PROCEDURA KONTROLI WEWNĘTRZNEJ PIONU BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	66

3.10. WARTOŚCI WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW GRI STANDARDS OBRAZUJĄCE DZIAŁANIA W SFERZE PODSTAW ETYCZNYCH W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. W 2018 ROKU	66
4. DZIAŁANIA W SFERZE PRACOWNICZEJ I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA	67
4.1. POLITYKA MIĘDZYKAPITAŁOWEJ MOBILNOŚCI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.....	69
4.2. REGULAMIN PRACY W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	70
4.3. POLITYKA HR KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	70
4.3.1. PROJEKTY W ZAKRESIE HR W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	71
4.3.2. PROJEKTY HR W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	72
4.4. KAPITAŁ LUDZKI I RYZYKO NA MIĘDZYKAPITAŁOWYM RYNKU.....	73
4.5. ZARZĄDZANIE ŚCIEŻKAMI KARIERY I REKRUTACJĄ W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	74
4.6. POLITYKA SZKOLENIOWA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	75
4.7. POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA GRUPY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	78
4.7.1. ZŁOTE ZASADY BHP	81
4.8. RADA BEZPIECZEŃSTWA PRACY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	82
4.9. POLITYKA ZERO HARM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.....	82
4.10. PRAKTYKA DOBREJ WSPÓŁPRACY GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	83
4.10.1. DEKLARACJA RÓŻNORODNOŚCI KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	83
4.10.2. DEKLARACJA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	84
4.10.3. ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY (ZUZP) KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	85
4.11. RYZYKO W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	86
4.12. WARTOŚCI WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW GRI STANDARDS OBRAZUJĄCE DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIEŃ PRACOWNICZYCH W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	87
5. DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH	89
5.1. POLITYKA PRAWA KONKURENCJI GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	91
5.2. POLITYKA ODPOWIEDZIALNEGO ŁAŃCUCHA DOSTAW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	91
5.3. RYZYKO W OBSZARZE ODPOWIEDZIALNEGO ŁAŃCUCHA DOSTAW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	92
5.4. DIALOG SPOŁECZNY I WSPÓŁPRACA ZE SPOŁECZNOŚCIAMI LOKALNYMI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	93
5.5. RYZYKO W OBSZARZE DIALOGU SPOŁECZNEGO GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	96
5.6. FUNDACJE, AKTYWNOŚĆ SPONSORINGOWA I CSR W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	96
5.6.1. FUNDACJA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	96
5.6.2. FUNDACJA INNOWACJE I DZIEDZICTWO KULTUROWE – REVIMINE	98
5.6.3. POLSKA FUNDACJA NARODOWA	99
5.6.4. SPONSORING	99
5.6.5. PROGRAMY CSR KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	100
5.7. WARTOŚCI WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW GRI STANDARDS OBRAZUJĄCE DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	102
6. DZIAŁANIA W SFERZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO	103
6.1. POLITYKA ŚRODOWISKOWA W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	103
6.1.1. DZIAŁANIA ZMNIEJSZAJĄCE WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	104
6.1.2. DZIAŁANIA ZMNIEJSZAJĄCE WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE KGHM INTERNATIONAL LTD.	106
6.2. POLITYKA ENERGETYCZNA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	106

6.2.1. SYSTEM ZARZĄDZANIA ENERGIĄ (SZE) W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. ORAZ ENERGETYKA SP. Z O.O.	107
6.3. DZIAŁALNOŚĆ NA RZECZ OCHRONY ŚRODOWISKA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	109
6.3.1. OPŁATY ZA KORZYSTANIE ZE ŚRODOWISKA	109
6.3.2. STAN FORMALNO-PRAWNY I ZAMIERZENIA W ZAKRESIE POZWOLEŃ ZINTEGROWANYCH	110
6.3.3. DZIAŁALNOŚĆ NA RZECZ SPEŁNIENIA WYMOGÓW REACH	111
6.3.4. AKTUALIZACJA DOKUMENTACJI BREF	111
6.4. PROGRAM PROMOCJI ZDROWIA I PRZECIWDZIAŁANIA ZAGROŻENIOM ŚRODOWISKOWYM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	111
6.5. RYZYKO W OBSZARZE ODDZIAŁYWANIA NA ŚRODOWISKO GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	112
6.6. WARTOŚCI WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW GRI STANDARDS OBRAZUJĄCE DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIEŃ OCHRONY ŚRODOWISKA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. W 2018 ROKU	114



Opinia zewnętrznego audytora

Do Zarządu KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Opis przedmiotu opinii

Podstawą formalną dla sporządzenia niniejszej opinii stało się asygnowane dnia 28.12.2018 Zlecenie KGHM Polska Miedź S.A. dla Instytutu Rachunkowości i Podatków, sporządzone w celu wykonania przez Instytut Rachunkowości i Podatków usługi oceny oraz atestacji eksperckiej poprawności metodycznej, a także rzetelności wykonania „Sprawozdania na temat informacji niefinansowych KGHM Polska Miedź S.A. (zwanego dalej Jednostka Dominująca - KGHM Polska Miedź S.A.) i Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. za rok 2018” (zwanego dalej Sprawozdaniem niefinansowym KGHM).

Sprawozdanie niefinansowe KGHM zawiera dane jakościowe i ilościowe za okres 01.01.2018-31.12.2018, dotyczące odpowiedzialnego biznesu Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostki Dominującej KGHM Polska Miedź S.A., rozumianego jako zrównoważony rozwój tych jednostek organizacyjnych.

Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. sporządził oceniane sprawozdanie realizując wytyczne Dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (2014/95/UE i 2013/34/UE) oraz wdrażającej je na terenie Polski Ustawy z 15.12.2016 o zmianie ustawy o rachunkowości (Dz.U. z 2017 roku poz. 61; tekst jednolity: Dz.U. z 2017 roku poz. 2342).

Sprawozdanie niefinansowe KGHM objęło sześć zasadniczych części, przedstawiających odpowiednio opis działalności, strukturę organizacyjną oraz model biznesowy KGHM, strategię, fundamenty etyczne jej realizacji, a także działania w zakresie zagadnień pracowniczych i praw człowieka, zagadnień społecznych i zagadnień środowiska naturalnego. Przedstawiane w sprawozdaniu treści opisowe oparto na wynikach analizy działań w ramach społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostki Dominującej KGHM Polska Miedź S.A., strategii Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu, opracowanej w oparciu o Dziesięć Zasad Inicjatywy ONZ Global Compact oraz 17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ Agenda 2030, wartości korporacyjnych i Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., a także najlepszych praktyk rynkowych.

Instytut Rachunkowości i Podatków Sp. z o.o. ul. Szpitalna 1/35-36, 00-020 Warszawa,

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS, KRS 0000148404,

NIP 525-22-54-518, kapitał zakładowy: 50 000 PLN



Część wynikową i wskaźnikową przygotowano z wykorzystaniem uznanych na świecie standardów sprawozdawczości niefinansowej, opierając się na metodyce raportowania odpowiedzialnego biznesu, opublikowanej przez Global Reporting Initiative jako GRI Standards (zwanej dalej GRI Standards) oraz z użyciem wytycznych dla prowadzenia biznesu odpowiedzialnego społecznie, przedstawionych w normie ISO 26000 (Guidance on social responsibility), wydanej przez International Organization for Standardization.

Określenie odpowiedzialności Zarządu

Audytor stwierdza, że za poprawne sporządzenie ocenianego i atestowanego Sprawozdania niefinansowego odpowiedzialny jest Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. W ramy powyższej odpowiedzialności wchodzi wybór, wdrożenie i opisanie stosowania: modelu biznesowego jednostek odpowiedzialnych społecznie, kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności związanych z działalnością jednostek, polityk stosowanych przez jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji, procedur należytej staranności w ramach powyższych polityk, a także ryzyk i zarządzania nimi w aspekcie tychże polityk. Walidacją poziomu powyższej odpowiedzialności będzie ciągle przestrzeganie wskazywanych w opisie przedmiotu opinii realizowanych na świecie zasad i celów zrównoważonego rozwoju, a także metodyki GRI Standards oraz wskazań normy ISO 26000.

Określenie odpowiedzialności audytora

Audytor stwierdza, że jego celem stało się wyciągnięcie własnych wniosków dotyczących sposobu wyznaczania celów, wskaźników oraz polityk zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostki Dominującej KGHM Polska Miedź S.A., a także ich działania przedstawionego w Sprawozdaniu niefinansowym KGHM w postaci opisowej i potwierdzonego wartościami liczbowymi oraz poziomami wybranych wskaźników GRI Standards. Zastosowano do tego działania audytorskie oparte na najlepszej wiedzy i doświadczeniu oraz należytej staranności audytora. Dokonano także weryfikacji danych liczbowych zawartych w tekście oraz we wskaźnikach GRI Standards, w celu określenia ryzyka istotnego zniekształcenia danych i/lub sposobu ich wyznaczania.

Instytut Rachunkowości i Podatków Sp. z o.o. ul. Szpitalna 1/35-36, 00-020 Warszawa,

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS, KRS 0000148404,

NIP 525-22-54-518, kapitał zakładowy: 50 000 PLN



Audyt był prowadzony przy wykorzystaniu (Revised) standardu ISAE 3000 (Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information).

Wykonane działania audytorskie

Przeprowadzone przez audytora działania obejmowały następujące pięć etapów:

Etap 1. Ocena poprawności metodologicznej wyboru przez Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostkę Dominującą KGHM Polska Miedź S.A.: modelu biznesowego jako grupy jednostek odpowiedzialnych społecznie, kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności związanych z działalnością jednostek, polityk stosowanych przez jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, procedur należytej staranności w ramach powyższych polityk, a także ryzyk i zarządzania nimi w aspekcie tychże polityk oraz doboru wskaźników odpowiedzialności społecznej w świetle standardów raportowania GRI Standards i ISO 26000 a także specyfiki branży metals and mining.

Etap 2. Weryfikacja wiedzy kadry zarządzającej na temat wykorzystywanych przez Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostkę Dominującą KGHM Polska Miedź S.A.: modelu biznesowego jako grupy jednostek odpowiedzialnych społecznie, kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności związanych z działalnością jednostek, polityk stosowanych przez jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, procedur należytej staranności w ramach powyższych polityk, a także ryzyk i zarządzania nimi w aspekcie tychże polityk oraz doboru wskaźników odpowiedzialności społecznej w świetle standardów raportowania GRI Standards i ISO 26000 a także specyfiki branży metals and mining.

Etap 3. Ocena struktury i skuteczności istotnych mechanizmów wykorzystywanych przez Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostkę Dominującą KGHM Polska Miedź S.A. w zakresie zbierania, przetwarzania i raportowania danych dla: kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności związanych z działalnością jednostek, polityk stosowanych przez jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego,

Instytut Rachunkowości i Podatków Sp. z o.o. ul. Szpitalna 1/35-36. 00-020 Warszawa

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS. KRS 0000148404,

NIP 525-22-54-518, kapitał zakładowy: 50 000 PLN



poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, procedur należytej staranności w ramach powyższych polityk oraz ryzyk i zarządzania nimi w aspekcie tychże polityk, a także wskaźników odpowiedzialności społecznej w świetle standardów raportowania GRI Standards i ISO 26000 oraz specyfiki branży metals and mining.

Etap 4. Ocena struktury i skuteczności istotnych mechanizmów zarządzania ryzykiem oraz audytu i kontroli wewnętrznej wykorzystywanych przez Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostkę Dominującą KGHM Polska Miedź S.A. w zakresie zbierania, przetwarzania i raportowania danych dla: kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności związanych z działalnością jednostek, polityk stosowanych przez jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, procedur należytej staranności w ramach powyższych polityk, a także ryzyk i zarządzania nimi w aspekcie tychże polityk oraz wskaźników odpowiedzialności społecznej w świetle standardów raportowania GRI Standards i ISO 26000 a także specyfiki branży metals and mining.

Etap 5. Weryfikacja próby dokumentów źródłowych dla wykorzystywanych przez Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostkę Dominującą KGHM Polska Miedź S.A. wskaźników niefinansowych obrazujących realizację działań w zakresie polityk i procedur odpowiedzialności społecznej, w celu określenia ryzyka istotnego zniekształcenia przedstawionych w Sprawozdaniu niefinansowym KGHM danych i/lub sposobu ich wyznaczania.

Działania audytorskie pozwoliły na uzyskanie wystarczających i odpowiednich dowodów do wydania dla Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. pozytywnego wniosku, który został przedstawiony poniżej.

Wniosek audytora

Audytór stwierdza na podstawie wykonanych działań, że „Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych KGHM Polska Miedź S.A. i Grupy Kapitałowej KGHM za rok 2018” zostało przygotowane w pełni poprawnie metodycznie oraz z zachowaniem zasad wszelkiej rzetelności i nie znaleziono w nim niczego, co wskazywałoby na to, że wyżej wymienione,

Instytut Rachunkowości i Podatków Sp. z o.o. ul. Szpitalna 1/35-36, 00-020 Warszawa

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS, KRS 0000148404

NIP 525-22-54-518, kapitał zakładowy: 50 000 PLN



a przedstawione w nim zapisy dotyczące modelu biznesowego jako grupy jednostek odpowiedzialnych społecznie, kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności związanych z działalnością jednostek, polityk stosowanych przez jednostki w odniesieniu do zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji, procedur należytej staranności w ramach powyższych polityk, a także ryzyk i zarządzania nimi w aspekcie tychże polityk, nie spełniają wytycznych Dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (2014/95/UE i 2013/34/UE) oraz wdrażającej je na terenie Polski Ustawy z 15.12.2016 o zmianie ustawy o rachunkowości (Dz.U. z 2017 roku poz. 61; tekst jednolity: Dz.U. z 2017 roku poz. 2342). Są one również zgodne ze światowymi standardami odpowiedzialności społecznej oraz standardem raportowania GRI Standards i zaleceniami normy ISO 26000, z uwzględnieniem specyfiki branży metals and mining.

Zakres zastosowania wniosku

Niniejsza opinia a przede wszystkim wynikający z niej wniosek został przygotowany przez audytora reprezentującego Instytut Rachunkowości i Podatków, zgodnie ze Zleceniem z KGHM Polska Miedź S.A., asygnowanym w dniu 28.12.2018 roku tylko i wyłącznie dla potrzeb Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. i nie należy go wykorzystywać w żadnych innych celach. Instytut Rachunkowości i Podatków nie przyjmuje w związku z tą opinią żadnej odpowiedzialności wobec innych osób, niż Zarząd KGHM Polska Miedź S.A.

Z górniczym pozdrowieniem

dr inż. Paweł Bogacz (Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie)

audytor Instytutu Rachunkowości i Podatków

Warszawa, dn. 27.02.2019

Instytut Rachunkowości i Podatków Sp. z o.o. ul. Szpitalna 1/35-36, 00-020 Warszawa.

Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS, KRS 0000148404.

NIP 525-22-54-518, kapitał zakładowy: 50 000 PLN

Prezentowane Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych za rok 2018 zawiera dane i wskaźniki dotyczące Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i KGHM Polska Miedź S.A. (zwanej dalej Jednostką Dominującą). Zostało ono przygotowane zgodnie z wytycznymi Dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady (2014/95/UE i 2013/34/UE) oraz nowelizacji Ustawy o rachunkowości w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych oraz wdrażającej je na terenie Polski Ustawy z 15.12.2016 o zmianie ustawy o rachunkowości (Dz.U. z 2017 roku poz. 61; tekst jednolity: Dz.U. z 2017 roku poz. 2342). Standardem raportowania niefinansowego są wytyczne Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej (GRI – Global Reporting Initiative) w oparciu o wybrane, z zachowaniem zasad kompleksowości opisu, wskaźniki metodyki GRI Standards.

Chcąc zachować pełną transparentność, kompleksowość i analityczny układ danych, niniejszy dokument został sporządzony w formie Sprawozdania.

Proces raportowania w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. oraz Jednostce Dominującej KGHM Polska Miedź S.A. odbywa się w cyklu rocznym. W 2018 roku nie nastąpiły żadne znaczące zmiany dotyczące struktury, formy własności lub łańcucha wartości, mające wpływ na zmianę ich modelu biznesowego.

W ramach procesu tworzenia Sprawozdania przeanalizowane zostały dokumenty, polityki, procedury zachowania należytej staranności, zasady zarządzania ryzykiem oraz inne materiały informacyjne związane z działalnością Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostki Dominującej KGHM Polska Miedź S.A., a także z branżą wydobywczo-hutniczą (z ang. metals and mining).

Przedmiotowe Sprawozdanie zostało przygotowane po raz drugi, jako obowiązkowe Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, dołączone do publikowanych sprawozdań finansowych KGHM Polska Miedź S.A. i Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. za rok 2018. Dokument został poddany zewnętrznej weryfikacji.

Dodatkowo, zgodnie z dotychczasową swą praktyką, do końca czerwca 2019 roku KGHM Polska Miedź S.A. opublikuje Raport Zintegrowany za 2018 r.

METODYKA SPRAWOZDAWCZA

Przygotowanie treści Sprawozdania niefinansowego przebiegało siedmioetapowo:

Etap 1. Potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i zrównoważonego rozwoju oraz ich wagi, adekwatnych dla Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostki Dominującej KGHM Polska Miedź S.A., w celu przygotowania opisu modelu biznesowego. Istotne kwestie definiowane zostały podczas spotkań dyskusyjnych z przedstawicielami KGHM Polska Miedź S.A. oraz z przedstawicielami Spółek Grupy Kapitałowej KGHM.

Etap 2. Potwierdzenie mapy interesariuszy w celu opisu relacji z otoczeniem.

Etap 3. Wdrożenie elektronicznego narzędzia do zbierania danych niefinansowych w Jednostce Dominującej oraz w Spółkach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Etap 4. Wytypowanie i przeszkolenie z zakresu użytkowania elektronicznego narzędzia przedstawicieli Spółek Grupy Kapitałowej KGHM raportujących dane niefinansowe do Jednostki Dominującej.

Etap 5. Zebranie z użyciem narzędzia elektronicznego danych obrazujących realizację polityk, strategii oraz celów zrównoważonego rozwoju, a także zasad należytej staranności i zarządzania ryzykiem oraz ich prowadzenia w Grupie Kapitałowej KGHM i Jednostce Dominującej w roku 2018.

Etap 6. Zestawienie Sprawozdania niefinansowego Grupy Kapitałowej KGHM i Jednostki Dominującej za 2018 rok, w oparciu o zebrane dane zgodnie z Ustawą o rachunkowości z 15 grudnia 2016 (Dz.U. z 2017 roku poz. 61; tekst jednolity: Dz.U. z 2017 roku poz. 2342).

Etap 7. Przeprowadzenie audytu trzeciej strony, oceniającego poprawność danych i treści zawartych w Sprawozdaniu niefinansowym za rok 2018.

1.1. OPIS DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

KGHM Polska Miedź S.A. jest globalną oraz innowacyjną organizacją, która prowadzi zaawansowaną technologicznie działalność poszukiwawczo-wydobywczą oraz hutniczą. Od kilkudziesięciu lat wydobywa i przetwarza cenne zasoby ziemi, dostarczając światu produkty, które umożliwiają jego zrównoważony rozwój. Historia Firmy zaczęła się w 1957 roku odkryciem jednego z największych na świecie złóż rud polimetalicznych, głównie miedzi i srebra, zlokalizowanego w południowo-zachodniej Polsce. Jest ono efektywnie i racjonalnie eksploatowane do dziś. Od tego czasu Grupa KGHM Polska Miedź S.A. znacząco rozwinęła swą działalność tak od strony produktowej, jak i rynkowej. KGHM Polska Miedź S.A. jest obecna na czterech kontynentach – w Europie, Ameryce Południowej, Ameryce Północnej, Azji. Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A. tworzy Jednostka Dominująca - KGHM Polska Miedź S.A. oraz kilkadziesiąt spółek zależnych. W sumie Grupa KGHM Polska Miedź S.A. liczy 75 podmiotów, zatrudniając globalnie ponad 34 tysiące pracowników – wierzących, że to co robią jest ważne dla świata. Dzięki wiedzy, odwadze i odpowiedzialności Grupa KGHM Polska Miedź S.A. produkuje cenne produkty, głównie metale. Działalność podstawowa to produkcja miedzi, towarzyszących jej metali nieżelaznych oraz rozwój ich bazy zasobowej. Firma należy do ścisłej światowej czołówki producentów srebra i miedzi. Produkuje również złoto, nikiel, ren, ołów i platynowce. Wysoką jakość miedzi, srebra oraz innych wytwarzanych produktów, potwierdzają certyfikaty międzynarodowych giełd towarowych. Odpowiedzialną postawą Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A., działając zgodnie z wartościami w sposób transparentny i odpowiedzialny społecznie, daje dobry przykład innym.

Spójność tak złożonej organizacji jest budowana na wspólnych wartościach – **BEZPIECZEŃSTWIE, WSPÓŁPRACY, ZORIENTOWANIU NA WYNIKI, ODPOWIEDZIALNOŚCI I ODWADZE**. Od ponad 60 lat są one biznesową busolą firmy, wyznaczającą jej kierunek rozwoju i sposób operowania na międzynarodowym rynku. Spółka od ponad 20 lat jest notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, jest uwzględniana w indeksach WIG20 i WIG30.

W szczegółowy zakres działalności Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. wchodzi:

- kopalnictwo rud miedzi i metali nieżelaznych,
- produkcja górnicza metali, m.in. miedzi, niklu, złota, platyny, palladu,
- produkcja wyrobów z miedzi i metali szlachetnych,
- usługi budownictwa podziemnego,
- produkcja maszyn i urządzeń górniczych,

- usługi transportowe,
- usługi z zakresu badań, analiz i projektowania,
- produkcja kruszyw drogowych,
- odzyskiwanie metali towarzyszących rudom miedzi,
- recykling metali nieżelaznych.

Działalność Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. w zakresie eksploracji i eksploatacji złóż rud miedzi, niklu oraz metali szlachetnych opiera się na posiadanych przez KGHM Polska Miedź S.A. koncesjach na eksploatację złóż w Polsce oraz posiadanych przez Spółki Grupy Kapitałowej KGHM INTERNATIONAL LTD. tytułach prawnych do poszukiwania i wydobycia surowców na terenie USA, Kanady oraz Chile.

1.2. STRUKTURA ORGANIZACYJNA GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Na 31 grudnia 2018 r. w skład Grupy Kapitałowej wchodziła Jednostka Dominująca – KGHM Polska Miedź S.A. i 75 jednostek zależnych (w tym pięć funduszy inwestycyjnych zamkniętych aktywów niepublicznych), zlokalizowanych na czterech kontynentach: w Europie, Ameryce Północnej, Ameryce Południowej oraz Azji. Część jednostek zależnych tworzyło własne grupy kapitałowe. Największa z nich, zarówno pod względem liczebności podmiotów, jak i wysokości kapitałów, to Grupa Kapitałowa KGHM INTERNATIONAL LTD., której główne aktywa zlokalizowane są w Kanadzie, USA i Chile. W jej skład wchodzi 25 jednostek zależnych. Na dzień kończący opisywany okres sprawozdawczy Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. posiadała udziały w dwóch wspólnych przedsięwzięciach z zewnętrznymi partnerami biznesowymi. Są to Sierra Gorda S.C.M. i NANO CARBON Sp. z o.o.

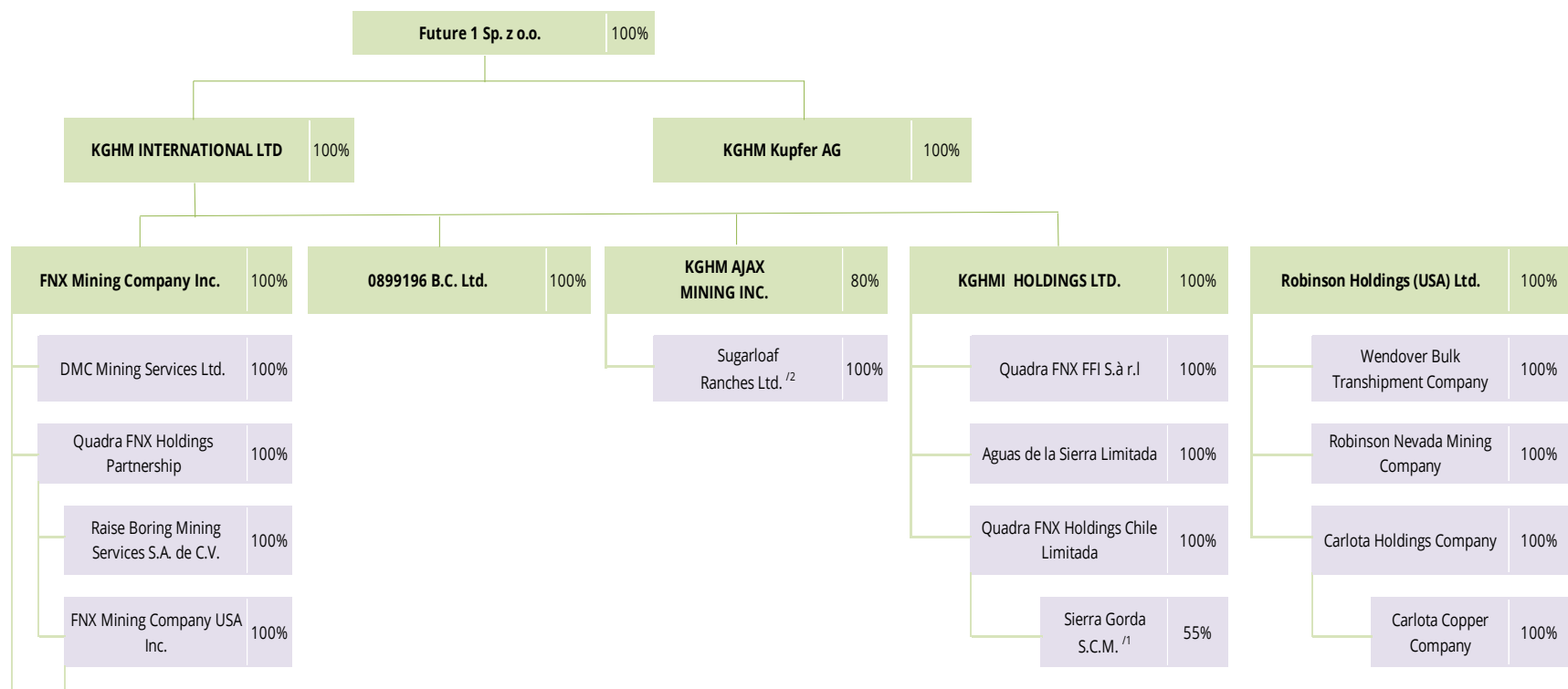
Szczegółową strukturę Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., wraz z powiązaniem pomiędzy podmiotami, umieszczono na poniższym schemacie.

Główne podmioty Grupy Kapitałowej, zaangażowane w branżę wydobywczą, tworzą trzy podstawowe segmenty sprawozdawcze, które podlegają odrębnej ocenie przez organy zarządcze. Należą do nich: KGHM Polska Miedź S.A., KGHM INTERNATIONAL LTD. i Sierra Gorda S.C.M. Pozostałe spółki, z wyłączeniem Future 1 Sp. z o.o., Future 2 Sp. z o.o., Future 3 Sp. z o.o., Future 4 Sp. z o.o., Future 5 Sp. z o.o., Future 6 Sp. z o.o., Future 7 Sp. z o.o., wchodzi w skład segmentu pod nazwą Pozostałe segmenty.

Struktura organizacyjna Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. wraz z pozycją Jednostki Dominującej KGHM Polska Miedź S.A. oraz poziomem jej udziałów właścicielskich w poszczególnych Spółkach



Struktura Grupy przedstawiona w Załączniku 2



Na poniższym schemacie zaprezentowano istotne aktywa produkcyjne oraz projekty realizowane w ramach segmentów sprawozdawczych: KGHM Polska Miedź S.A., KGHM INTERNATIONAL LTD., Sierra Gorda S.C.M. oraz pozostałe segmenty:

Główne segmenty sprawozdawcze Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

	KGHM Polska Miedź S.A.	KGHM INTERNATIONAL LTD.	Sierra Gorda S.C.M. wspólne przedsięwzięcie KGHM INTERNATIONAL LTD. i spółek Grupy Sumitomo	Pozostałe segmenty
Przedmiot działalności	- produkcja górnicza i hutnicza metali – Cu, Ag, Au	- produkcja górnicza metali - Cu, Ni, Au, Pt, Pd	- produkcja górnicza metali - Cu, Mo, Au, Ag	W ramach tej pozycji uwzględniono pozostałe Spółki
Najistotniejsze aktywa produkcyjne	- kopalnie podziemne - ZG Lubin - ZG Polkowice-Sieroszowice - ZG Rudna - huty miedzi - HM Legnica - HM Głogów I i HM Głogów II - walcownia HM Cedynia	- kopalnia Robinson w USA (odkrywkowa)	- kopalnia Sierra Gorda w Chile (odkrywkowa)	Grupy Kapitałowej (każda Spółka stanowi oddzielny segment operacyjny).
Najważniejsze projekty rozwojowe	- Głogów Głęboki-Przemysłowy - projekty przedprodukcyjne i eksploracyjne w południowo-zachodniej Polsce	- projekt Victoria w ramach Zagłębia Sudbury w Kanadzie - budowa kopalni podziemnej miedzi i niklu - projekt Sierra Gorda Oxide w Chile		

W pozostałych segmentach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. można wyróżnić kilka głównych grup podmiotów:

- spółki wspierające główny ciąg technologiczny KGHM Polska Miedź S.A.,
- fundusze inwestycyjne zamknięte i spółki portfelowe,
- spółki pełniące istotną rolę w realizacji polityki CSR,
- spółki celowe struktury holdingowej,
- spółki przeznaczone do restrukturyzacji i dezinwestycji.

Jednostka Dominująca Grupy Kapitałowej KGHM - KGHM Polska Miedź S.A. z siedzibą w Lubinie przy ul. M. Skłodowskiej-Curie 48 jest Spółką akcyjną zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia Fabrycznej IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, numer rejestru KRS 23302, na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

KGHM Polska Miedź S.A. jest przedsiębiorstwem wielooddziałowym, w którego skład wchodzi Centrala oraz 10 Oddziałów: 3 zakłady górnicze (ZG Lubin, ZG Polkowice-Sieroszowice, ZG Rudna), 3 huty miedzi (HM Głogów, HM Legnica, HM Cedynia), Zakłady Wzbogacania Rud, Zakład Hydrotechniczny, Jednostka Ratownictwa Górniczo-Hutniczego i Centralny Ośrodek Przetwarzania Informacji.

Akcje KGHM Polska Miedź S.A. są notowane od 1997 r. na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

KGHM Polska Miedź S.A. – Jednostka Dominująca Grupy Kapitałowej jest czołowym światowym producentem miedzi i srebra z ponad 60-letnim doświadczeniem w branży wydobywczej i przetwórczej rud miedzi. W Polsce KGHM Polska Miedź S.A., eksploatuje jedno z największych na świecie złóż miedzi, o zasobności pozwalającej na kontynuowanie produkcji w Polsce przez kolejne kilkadziesiąt lat. KGHM Polska Miedź S.A. produkuje również m.in. srebro, złoto, molibden, ołów i sól kamienną i jest jednym z czołowych eksporterów w kraju i jedną z największych spółek w Polsce.

W dniu 26 czerwca 2018 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę w sprawie zmiany Statutu KGHM Polska Miedź S.A., która stała się skuteczna z chwilą wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, tj. 27 lipca 2018 r. Zmiana w Statucie Spółki dotyczyła dodania postanowienia, które wskazuje, iż Rada Nadzorcza przyjmuje tekst jednolity Statutu Spółki przygotowany przez Zarząd.

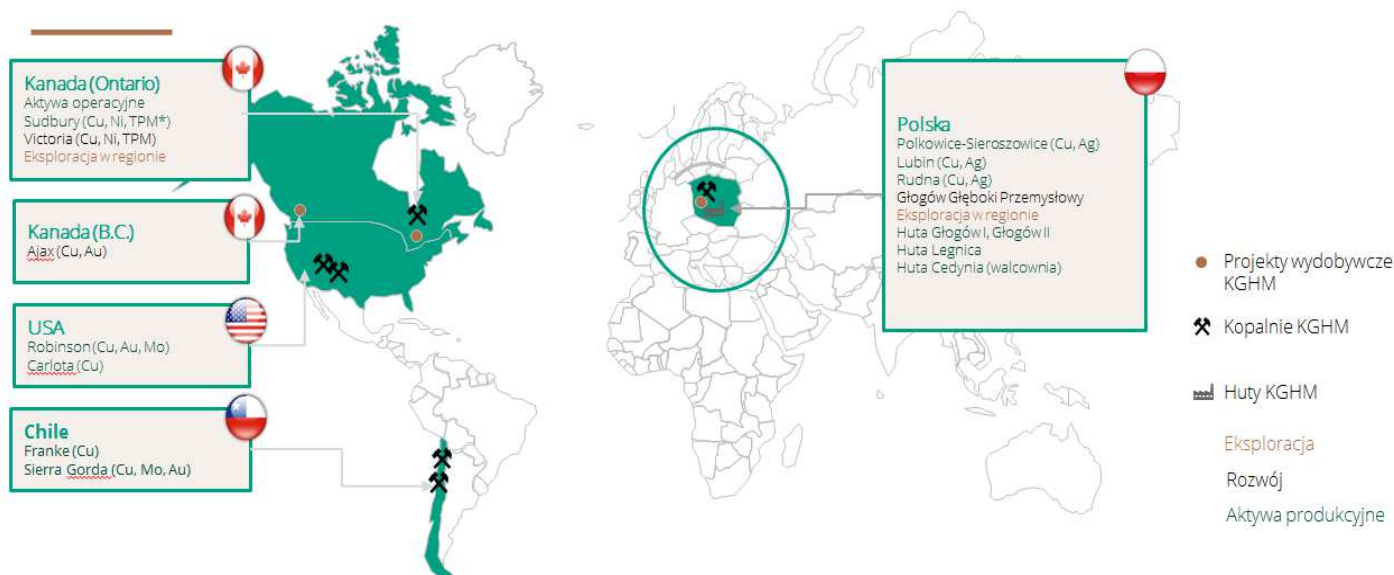
Grupa KGHM Polska Miedź S.A. jest globalną oraz innowacyjną organizacją, która prowadzi zaawansowaną technologicznie działalność poszukiwawczo-wydobywczą oraz hutniczą i posiada geograficznie zdywersyfikowane portfolio projektów górniczych. Model biznesowy KGHM podzielony jest na 7 obszarów, poprzez które Grupa zapewnia pełny łańcuch tworzenia wartości od eksploracji po sprzedaż gotowych produktów:

Zagospodarowanie złóż	Przeróbka	Sprzedaż
<ul style="list-style-type: none"> - poszukiwanie i rozpoznanie - eksploatacja - rekultywacja 	<ul style="list-style-type: none"> - wzbogacanie rudy - hutnictwo i rafinacja - przetwórstwo 	<ul style="list-style-type: none"> - sprzedaż produktów

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. posiada zdywersyfikowane geograficznie aktywa górnicze w krajach niskiego ryzyka. Należące do Grupy Kapitałowej kopalnie miedzi, srebra, molibdenu, niklu i metali szlachetnych zlokalizowane są w Polsce, USA, Chile i Kanadzie. Kluczowe aktywo zagraniczne – kopalnia Sierra Gorda, będąca wspólnym przedsięwzięciem KGHM INTERNATIONAL LTD., Sumitomo Metal Mining oraz Sumitomo Corporation, zlokalizowana jest w Chile. Ponadto, w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. znajdują się projekty górnicze w fazie przedoperacyjnej (Victoria, Sierra Gorda Oxide), jak i projekty eksploracyjne.

Istotne aktywa produkcyjne i projekty branży wydobywczej prowadzone przez Grupę Kapitałową KGHM przedstawia poniższy schemat.

Działalność produkcyjna Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź na świecie:



1.3. JEDNOSTKI GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. OBJĘTE RAPORTOWANIEM ZA ROK 2018 WG DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 2014/95/UE W PRZYPADKU ICH SAMODZIELNEJ DZIAŁALNOŚCI

Kluczowe dla Jednostki Dominującej spółki zależne objęte potencjalnym obowiązkiem raportowania wg Dyrektywy 2014/95/UE zmieniającej Dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych to:

KGHM ZANAM S.A. - należy do największych w Polsce producentów maszyn i urządzeń dla sektora górniczego tak w kopalniach głębinowych, jak i odkrywkowych. Spółka wytwarza również sprzęt stosowany w systemach przeladunkowych i zespołach transportowych. Ponadto jest znaczącym producentem odlewów stalowych i żeliwnych.

- Suma bilansowa: 399 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 761 mln PLN
- Zatrudnienie: 2 480

Więcej informacji - <http://www.kghmzanam.com/>

PEBEKA S.A. - od ponad 55 lat realizuje inwestycje budowlane, specjalizując się w projektach górniczych, wiertniczych, tunelowych, a także infrastrukturalnych.

- Suma bilansowa: 586 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 770 mln PLN
- Zatrudnienie: 1 958

Więcej informacji - <http://www.pebeka.com.pl/>

"MIEDZIOWE CENTRUM ZDROWIA" S.A. - spółka zajmująca się szerokim spektrum usług medycznych. W jej zasobach znajduje się lubiński szpital, wraz z całą bazą diagnostyczną: Zakładem Diagnostyki Laboratoryjnej i Zakładem Diagnostyki Obrazowej. W Lubinie funkcjonuje także Przychodnia Ogólna, Przychodnia Lecznictwa Specjalistycznego oraz Miedziowe Centrum Rehabilitacji. Ponadto, w strukturach "MCZ" S.A. znajduje się Miedziowe Centrum Medycyny Pracy oraz Miedziowe Centrum Badań Psychologicznych, które zapewniają kompleksową obsługę medyczną pracowników zakładów z terenu Zagłębia Miedziowego.

- Suma bilansowa: 130 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 174 mln PLN
- Zatrudnienie: 761

Więcej informacji - <http://www.mcz.pl/>

„ENERGETYKA” SP. Z O. O. - jedno z największych przedsiębiorstw ciepłowniczych na Dolnym Śląsku. Spółka zajmuje się produkcją, przesyłem oraz dystrybucją ciepła i energii elektrycznej. Produkuje oraz dystrybuje również wodę pitną i przemysłową, oczyszcza ścieki, unieszkodliwia odpady, a także prowadzi obrót produktami naftowymi.

- Suma bilansowa: 794 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 571 mln PLN
- Zatrudnienie: 836

Więcej informacji - <http://www.energetyka.lubin.pl/pl/>

UZDROWISKA KŁODZKIE S.A. - GRUPA PGU - stanowią największy w Polsce kompleks uzdrowiskowy. Funkcjonują w trzech bardzo popularnych kurortach o wielowiekowej tradycji uzdrowiskowej: Polanica-Zdrój, Duszniki-Zdrój i Kudowa-Zdrój.

W ofercie przedsiębiorstwa znajduje się m.in. szeroka gama procedur przyrodoleczniczych i usług rekreacyjnych, pobyty lecznicze, uzdrowiskowe i hotelowe, pobyty profilaktyczno-rehabilitacyjne, baza noclegowa i konferencyjna, źródła wód mineralnych. Uzdrowiska Kłodzkie S.A. - Grupa PGU, realizuje świadczenia w zakresie lecznictwa uzdrowiskowego w formie szpitali uzdrowiskowych dla dorosłych i dzieci, sanatoriów, leczenia ambulatoryjnego, rehabilitacji szpitalnej i sanatoryjnej, we własnych szpitalach, sanatoriach, ambulatoriach oraz przychodniach.

- Suma bilansowa: 130 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 99 mln PLN
- Zatrudnienie: 562

Więcej informacji - <http://www.zuk-sa.pl/>

NITROERG S.A. - producent materiałów wybuchowych, środków inicjujących oraz dodatku do oleju napędowego 2-EHN (NITROCET 50). Działalność produkcyjna spółki prowadzona jest w dwóch zakładach: w Krupskim Młynie – produkcja materiałów wybuchowych nitroglicerynowych i amonowo-saletrzanych, zapalników elektrycznych, systemu inicjowania nieelektrycznego, rurki detonującej, lontów detonujących, dodatku do paliw NITROCET 50 oraz w Bieruniu - produkcja materiałów wybuchowych emulsyjnych, nitroglicerynowych i amonowo-saletrzanych, nieelektrycznego systemu inicjowania i zapalników elektrycznych.

- Suma bilansowa: 354 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 350 mln PLN
- Zatrudnienie: 1 053

Więcej informacji - <http://www.nitroerg.pl/>

POL-MIEDŹ TRANS SP. Z O.O. - prowadzi działalność głównie związaną z transportem kolejowym ludzi i towarów, utrzymaniem taboru kolejowego, pełnieniem funkcji podmiotu odpowiedzialnego za utrzymanie wagonów (ECM).

- Suma bilansowa: 263 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 194 mln PLN
- Zatrudnienie: 686

Więcej informacji - <http://www.pmtrans.pl/>

MERCUS LOGISTYKA SP. Z O.O. - pełni rolę operatora logistycznego KGHM Polska Miedź S.A. i spółek Grupy Kapitałowej KGHM. Realizuje sprzedaż materiałów, towarów i usług, będących w obrocie z Grupą Kapitałową KGHM na rzecz rynku zewnętrznego. Jest również producentem wiązek przewodów elektrycznych i okablowań dla producentów sektora elektroenergetycznego, wysokich technologii i biotechnologii oraz przewodów hydraulicznych pod potrzeby m.in. maszyn górniczych oraz doświadczonym przewoźnikiem osób w ruchu krajowym i zagranicznym.

- Suma bilansowa: 278 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 1 030 mln PLN
- Zatrudnienie: 718

Więcej informacji - <http://www.mercus.com.pl/>

GRUPA KGHM INTERNATIONAL - przedsiębiorstwo przemysłu wydobywczego z siedzibą w Kanadzie, zajmujące się pozyskiwaniem miedzi, niklu, platyny, palladu, złota, kobaltu i molibdenu. Surowce te wydobywane są ze złóż w Stanach Zjednoczonych, Chile oraz w Kanadzie.

- Suma bilansowa: 9 587 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 2 856
- Zatrudnienie: 2 037

Więcej informacji - <http://kg hm.com/>

KGHM Metraco S.A. – firma handlowo-produkcyjna, kompleksowo obsługująca KGHM Polska Miedź S.A. w zakresie określonych surowców i produktów, w oparciu o działalność logistyczną.

- Suma bilansowa – 474 mln PLN
- Przychody netto ze sprzedaży – 2 025 mln PLN
- Zatrudnienie - 256

Więcej informacji - <https://metraco.pl/>

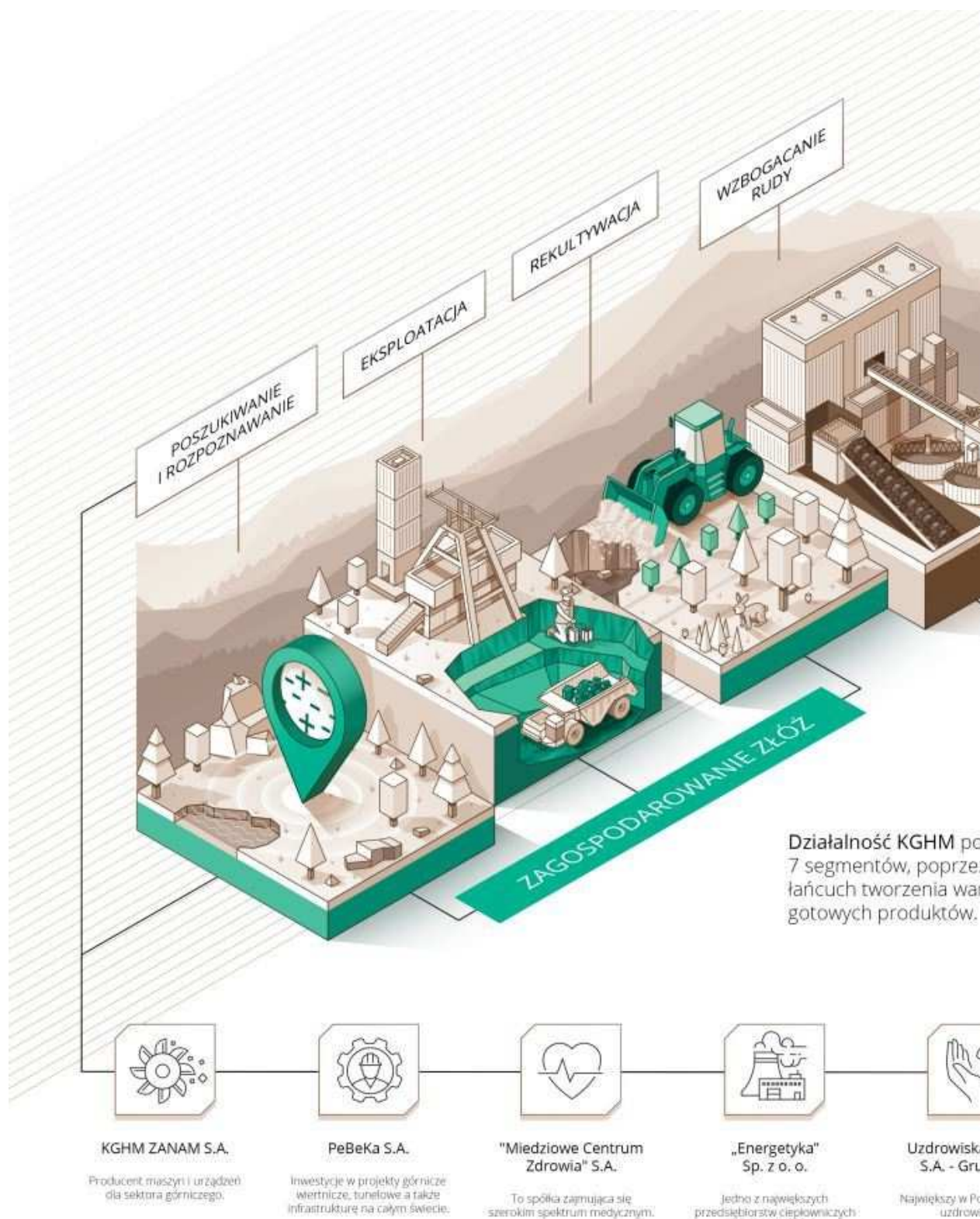
1.4. STRUKTURA ORGANIZACYJNA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W 2018 r. w skład wielooddziałowego przedsiębiorstwa Spółki, działającego pod firmą KGHM Polska Miedź S.A., wchodziła Centrala Spółki i 10 Oddziałów.

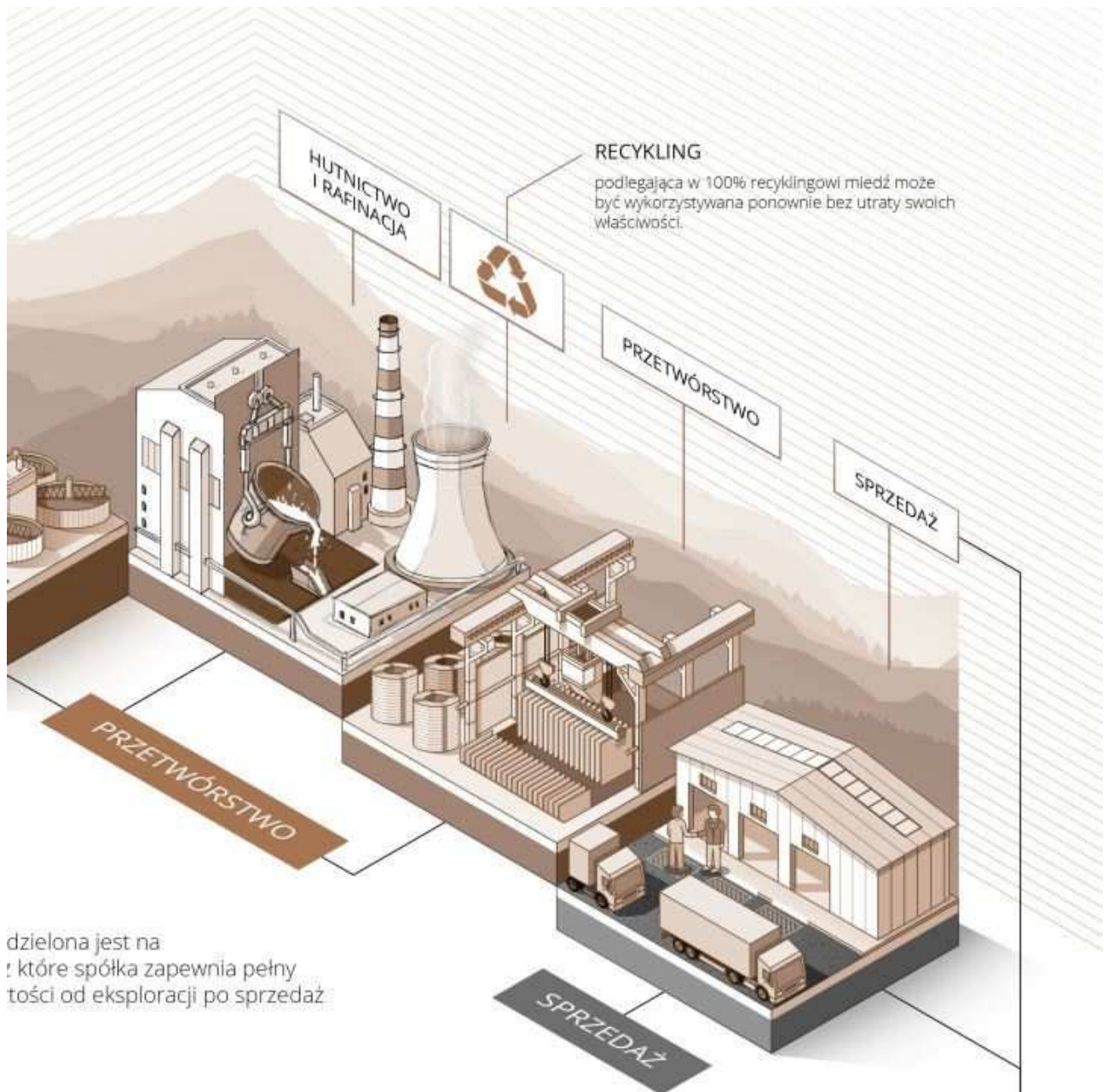
Struktura organizacyjna KGHM Polska Miedź S.A. na dzień 31 grudnia 2018 r.

Oddziały KGHM Polska Miedź S.A.			
Górnictwo		Hutnictwo	Pozostałe
Zakłady Górnicze „Lubin”	Zakłady Wzbogacania Rud	Huta Miedzi „Głogów”	Centrala
Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice”	Zakład Hydrotechniczny	Huta Miedzi „Legnica”	Jednostka Ratownictwa Górniczo-Hutniczego
Zakłady Górnicze „Rudna”		Huta Miedzi „Cedynia”	Centralny Ośrodek Przetwarzania Informacji

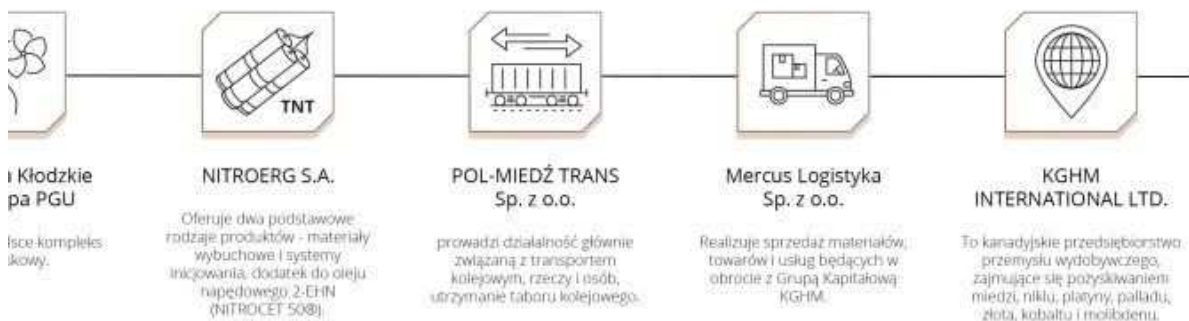
1.5. MODEL BIZNESOWY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.



Źródło: Opracowanie własne: KGHM Polska Miedź S.A.



dzielona jest na
: które spółka zapewni pełny
tości od eksploracji po sprzedaż



1.6. KODEKS GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W celu zapewnienia optymalnego modelu zarządzania i nadzoru nad procesami biznesowymi realizowanymi w ramach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., zwłaszcza w kontekście jej dynamicznego rozwoju w ostatnich latach, przeprowadzono proces budowy nowego ładu korporacyjnego, opartego o systemowe rozwiązania prawne i korporacyjne. U założeń tego projektu legły wartości Grupy KGHM oraz potrzeba formalno-prawnego uregulowania zasad współpracy w ramach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Na tej bazie wprowadzono **Kodeks Grupy KGHM Polska Miedź S.A.**

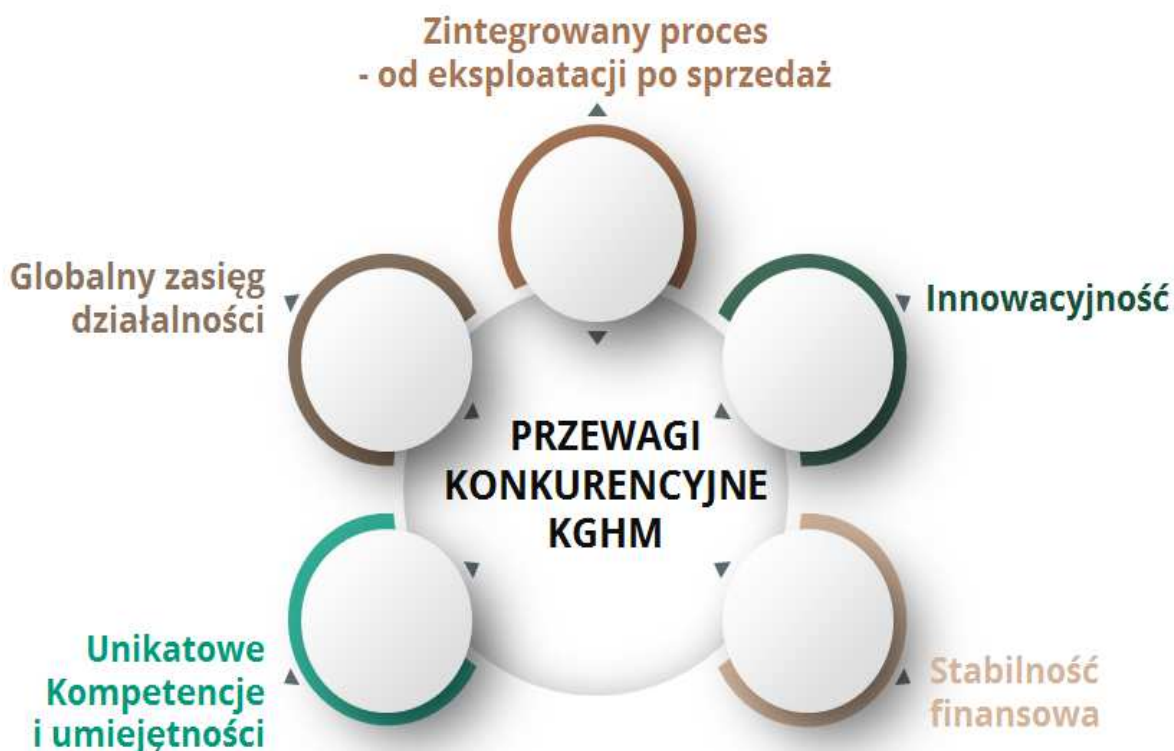
Korzyści wynikające z wdrożenia Kodeksu Grupy KGHM to:

- Określenie podstaw prawnych wspólnej strategii dla całej Grupy Kapitałowej KGHM, co pozwala na oparcie strategii konkretnej spółki o Strategię KGHM Polska Miedź S.A. i nakłada obowiązek utrzymania spójności.
- Zharmonizowanie interesu danej spółki z interesem Grupy KGHM.
- Usprawnienie zarządzania w poszczególnych obszarach działalności.
- Ujednolicenie zasad funkcjonowania Grupy Kapitałowej KGHM, np. w zakresie przekazywania informacji, sprawozdawczości itp.
- Zapewnienie skutecznego monitoringu kluczowych decyzji biznesowych podejmowanych przez spółki.
- Zapewnienie wdrażania ujednoliconych standardów w spółkach.
- Zwiększenie bezpieczeństwa działania organów spółek.

1.7. PRZEWAGI KONKURENCYJNE GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Zasięg działania Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., unikalna w skali światowej kompleksowość procesów wydobywczych i przetwórczych, innowacyjność i stabilność finansowa, wraz z bogatym, wieloletnim doświadczeniem, pozwalają oferować na rynku produkty odpowiadające oczekiwaniom nawet najbardziej wymagających odbiorców produktów i usług.

Przewagi konkurencyjne Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. przedstawia poniższy schemat.



Globalny zasięg działalności

W XXI wieku KGHM Polska Miedź S.A. stała się globalnym podmiotem wydobywczym, obecnym na czterech kontynentach. Tak duża skala działalności z jednej strony znacznie ogranicza ryzyko zaburzeń w ciągłości i jakości produkcji, z drugiej – pozwala na ciągły transfer wiedzy i doświadczeń pomiędzy poszczególnymi zakładami. Stosowana polityka mobilności pozwala oddelegowywać w Firmie najlepszych specjalistów wszędzie tam, gdzie ich ekspertyza jest niezbędna do uzyskania korzyści biznesowych. To również zdywersyfikowanie i powiększenie portfolio produktowego.

Unikatowe kompetencje i umiejętności

W ciągu ponad 60-letniej historii KGHM Polska Miedź S.A. zdobyła doświadczenie, wiedzę oraz umiejętności, które pozwoliły przekształcić się z lokalnej firmy wydobywczej w międzynarodową Grupę, odgrywającą znaczącą rolę w światowym rynku metali nieżelaznych. Umiejętności Pracowników są i będą w przyszłości wykorzystywane jako jeden z podstawowych elementów budowy przewagi konkurencyjnej w branży oraz w budowie silnej pozycji kraju jako ośrodka przemysłowego. Unikatowym jest również posiadanie przez Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A. pełnego ciągu biznesowego, od eksploracji złóż, przez ich udostępnienie, eksploatację, wraz z produkcją maszyn górniczych

oraz materiałów wybuchowych, przeróbkę, proces hutniczy, sprzedaż, recykling, uwzględniając w tych procesach zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczną biznesu.

Innowacyjność

Innowacyjność to jedna z przewag konkurencyjnych Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Prace nad nowatorskimi rozwiązaniami prowadzone są na różnych szczeblach przedsiębiorstwa, korzystając zarówno ze współpracy z niezależnymi podmiotami, jak i doceniając potencjał, pomysłowość własnej kadry. Pracownicy najlepiej znają specyficzne potrzeby i potrafią identyfikować obszary oraz rozwiązania, które przekładają się na lepsze efekty i większe bezpieczeństwo.

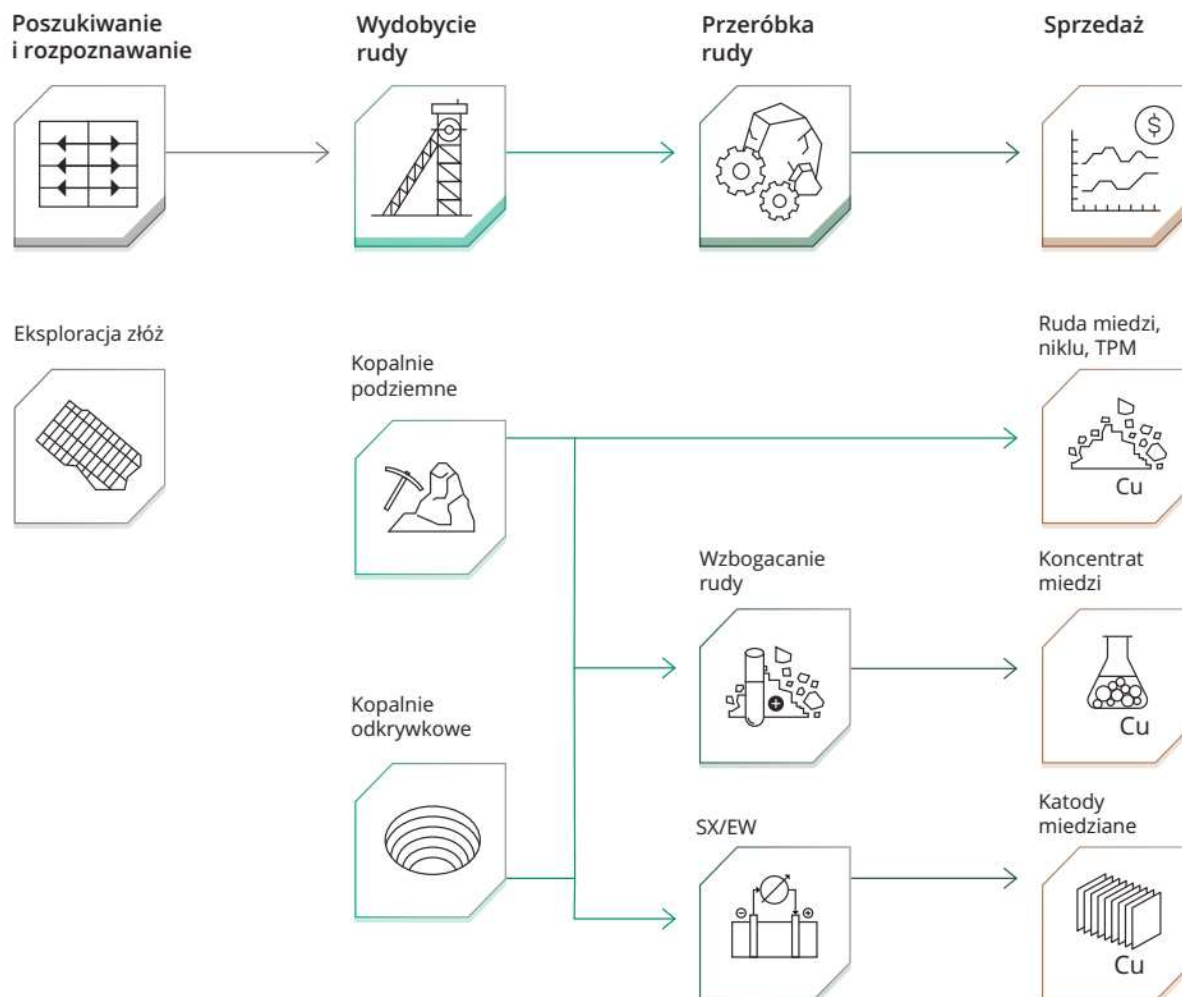
Kreowanie zmian i innowacji powinno być codzienną praktyką każdego Pracownika Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Sukces Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. zależy od innowacyjności, zaangażowania i współdziałania wielu tysięcy Pracowników, posiadających różnorodną wiedzę i doświadczenia. Identyfikowanie talentów i budowanie ich indywidualnych, dopasowanych do możliwości i potrzeb organizacji, ścieżek rozwoju, to klucz do dalszego rozwoju Grupy KGHM Polska Miedź S.A.

Zintegrowany proces – od eksploracji po sprzedaż

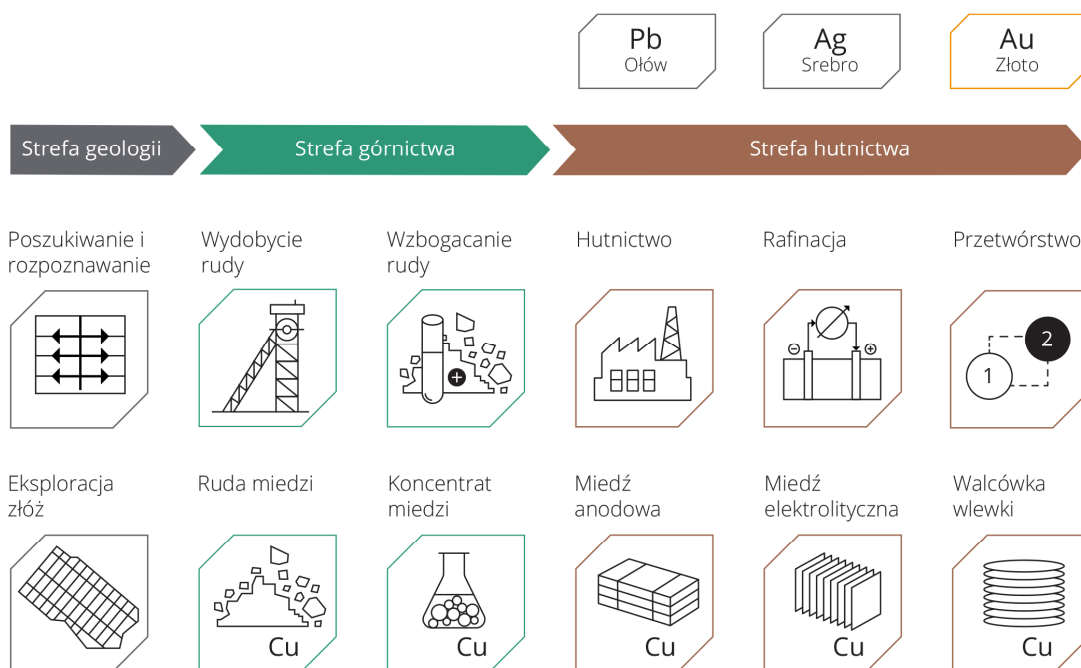
W Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. procesy produkcyjne i okołoprodukcyjne przebiegają według dwóch zaprezentowanych poniżej schematów:

Uproszczony schemat podstawowej działalności w Grupie Kapitałowej KGHM INTERNATIONAL LTD.



Głównym przedmiotem działalności spółek Grupy Kapitałowej KGHM INTERNATIONAL LTD. jest produkcja górnicza metali, m.in. miedzi, niklu, złota, platyny, palladu, prowadzona zarówno w kopalniach odkrywkowych jak i podziemnych, a także realizacja projektów górniczych oraz eksploracyjnych. Powyższy rysunek przedstawia uproszczony schemat głównej działalności Grupy Kapitałowej KGHM INTERNATIONAL LTD.

Zintegrowana działalność geologiczno-górnicza i hutnicza w KGHM Polska Miedź S.A.



Produkcja KGHM Polska Miedź S.A. jest w pełni zintegrowanym procesem produkcji, w którym produkt końcowy jednej fazy technologicznej stanowi wsad (półprodukt) wykorzystywany w następnej fazie. Górnictwo KGHM Polska Miedź S.A. obejmuje trzy Oddziały wydobywcze: ZG Lubin, ZG Rudna, ZG Polkowice-Sieroszowice. W kolejnej fazie Oddział Zakłady Wzbogacania Rud przygotowuje koncentrat dla hut a Oddział Zakład Hydrotechniczny jest odpowiedzialny za składowanie i zagospodarowywanie odpadów powstałych w procesie wzbogacania rud miedzi. W ramach struktury organizacyjnej KGHM Polska Miedź S.A. działają dwa oddziały hutnicze: HM Legnica i HM Głogów oraz walcownia HM Cedynia.

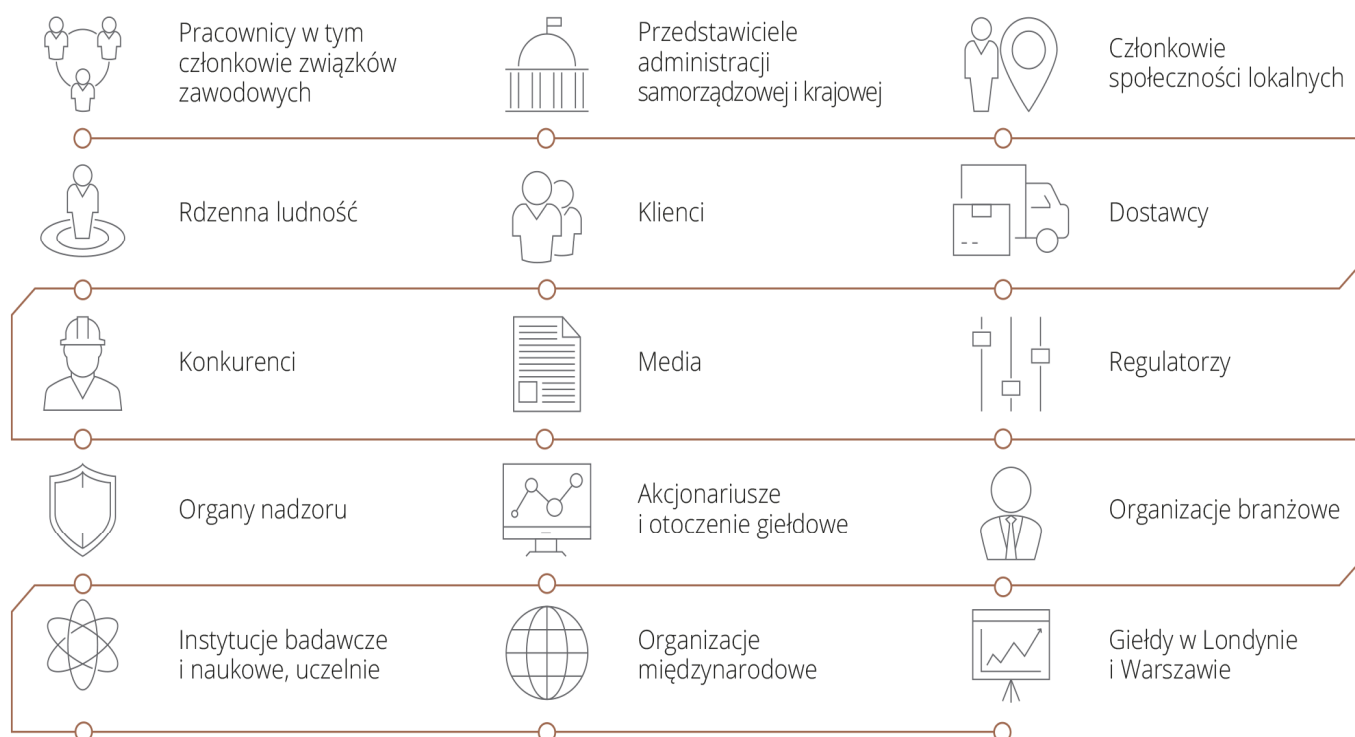
Warto zauważyć, że w ostatnim okresie KGHM Polska Miedź S.A. dynamicznie rozbudowuje w ramach swojej działalności elementy związane z realizacją koncepcji gospodarki obiegu zamkniętego. Rozwija więc w swym ciągu produkcyjnym kwestię recyklingu oraz jeszcze lepszego wykorzystania odpadów poprodukcyjnych, jako tzw. wtórnych źródeł surowcowych.

1.8. KLUCZOWI INTERESARIUSZE GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Dobre, oparte na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu relacje z Interesariuszami mają kluczowe znaczenie dla Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., jako organizacji wywierającej istotny wpływ na otoczenie gospodarcze, społeczne i środowiskowe oraz mającej pełną świadomość i biorącej za to odpowiedzialność. Współdziałanie, które jest jedną z wartości firmy stanowi podstawę osiągania sukcesów zarówno w działalności biznesowej, jak i społecznej. Grupa partnersko, w pełni transparentnie, buduje relacje z Interesariuszami, mając świadomość ich znaczenia dla długoterminowej strategii i zrównoważonego podejścia do biznesu. Podstawę tego procesu stanowi dialog ukierunkowany na poznanie wzajemnych oczekiwań i możliwości oraz realizację uzgodnień.

W roku 2016 został przeprowadzony proces identyfikowania i mapowania Interesariuszy Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Pierwszym jego etapem stało się wydzielenie grup Interesariuszy. Odbyło się ono przy pomocy ankiety, wypełnionej przez przedstawicieli najwyższej kadry menadżerskiej, wywodzącej się z poszczególnych jednostek tworzących Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A., reprezentujących różne zakresy realizowanej w niej działalności. Podczas przeprowadzonego w drugim etapie warsztatu walidacyjnego osoby te oceniły stopnie zainteresowania - zorientowania: Interesariuszy na organizację oraz organizacji na Interesariuszy. Oceny te pozwoliły określić cztery kategorie Interesariuszy. Jedną z nich stali się kluczowi Interesariusze, stanowiący najbardziej wpływowych oraz ważnych Interesariuszy Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. W trakcie realizowanego w 2018 roku przeglądu strategicznego stwierdzono, że mapa Interesariuszy, a także siła zainteresowania oraz wpływu, określone w trakcie mapowania w roku 2016, pozostały bez zmian w kontekście czasu 2019-2023. Mapa ta została przedstawiona na poniższym schemacie.

Zestawienie kluczowych Interesariuszy Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

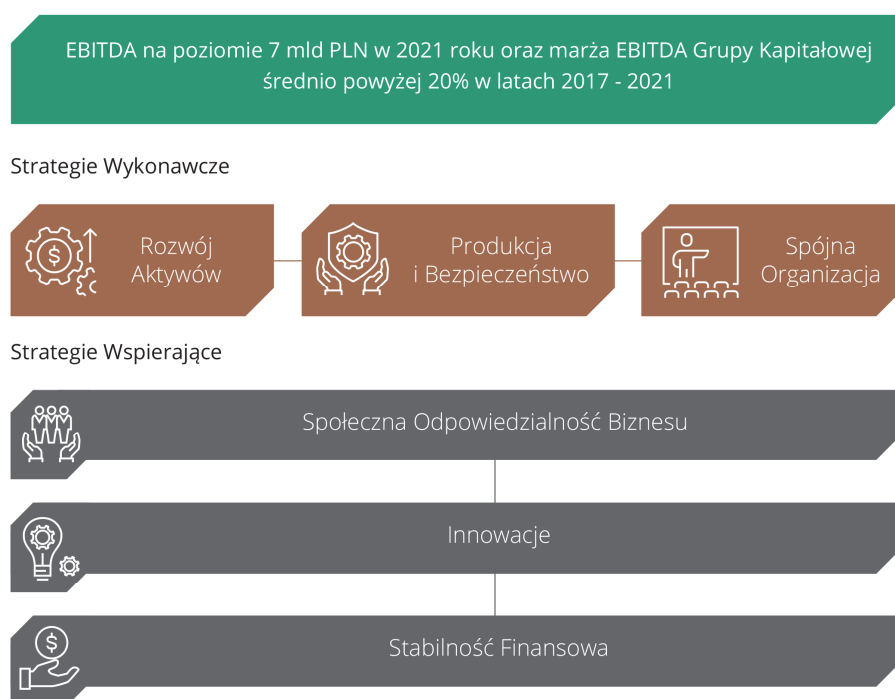


2. STRATEGIA

2.1. STRATEGIA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. NA LATA 2017-2021 I JEJ AKTUALIZACJA NA LATA 2019-2023

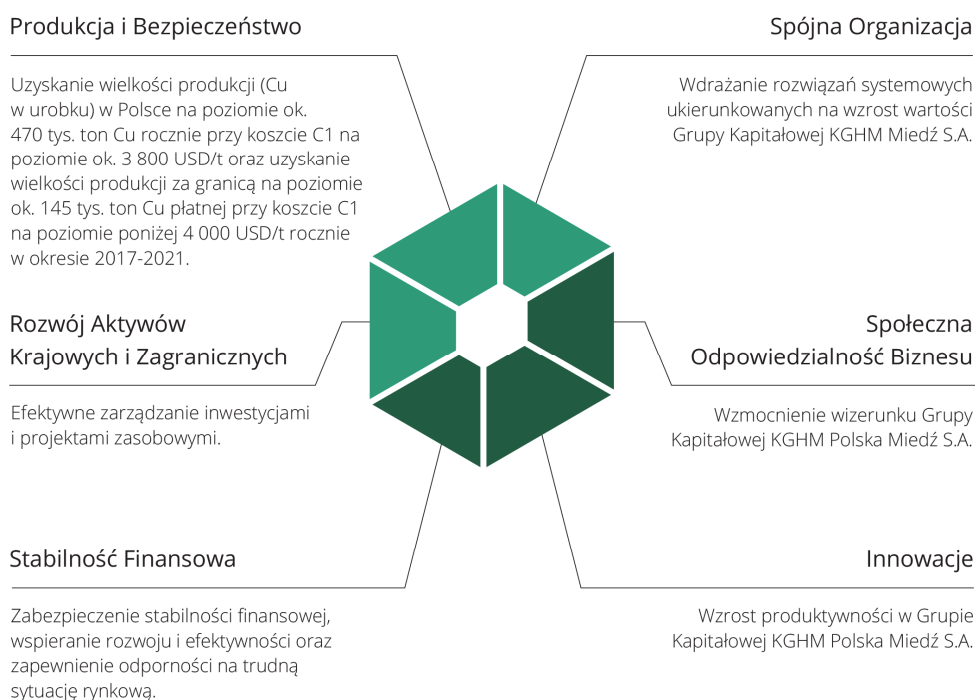
Do 19 grudnia 2018 r. KGHM Polska Miedź S.A. realizowała Strategię Biznesową, przyjętą w maju 2017 r., opublikowaną w dokumencie pn.: „Strategia KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017-2021 z perspektywą do roku 2040”. Układ konstrukcyjny tej strategii przedstawiono na poniższym schemacie.

Strategia KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017-2021



Osiągnięcie zakładanego celu głównego Strategii oparte zostało na 6 kluczowych filarach, tj. trzech strategiach wykonawczych (Rozwój Aktywów Krajowych i Zagranicznych, Produkcja i Bezpieczeństwo oraz Spójna Organizacja) i trzech strategiach wspierających (Spółeczna Odpowiedzialność Biznesu, Innowacje oraz Stabilność Finansowa). Cele wyłonionych filarów zaprezentowano na poniższym schemacie.

Główne filary wraz z ich celami stanowiące strategię KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017-2021



Strategia opierała się na misji „By zawsze mieć miedź” oraz wizji „Efektywne wykorzystanie posiadanych zasobów w celu osiągnięcia pozycji lidera zrównoważonego rozwoju”.

W obliczu przemian makroekonomicznych w branży surowcowej, jak również silnego wpływu globalnych megatrendów, w IV kwartale 2018 roku Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. podjął decyzję o konieczności dokonania przeglądu Strategii KGHM Polska Miedź S.A. Decyzja podyktowana była w szczególności:

- dynamicznymi zmianami w przemyśle wydobywczym i przetwórczym, powodowanymi wyzwaniami makroekonomicznymi, technologicznymi, legislacyjnymi,
- ewolucją kierunków globalnego rozwoju gospodarczego – megatrendami wpływającymi na branżę wydobywczą, w tym przełomem technologicznym, zmianami demograficznymi i społecznymi, niedoborem zasobów naturalnych, zmianami klimatycznymi, zmianami sił wśród globalnych gospodarek, szybką urbanizacją,
- priorytetyzacją i dostosowaniem programu inwestycyjnego do możliwości finansowych Spółki,
- częściową realizacją zadań i inicjatyw strategicznych ujętych w Strategii Spółki z 2017 roku.

Zaktualizowana, z uwagi na powyższe przesłanki i uwarunkowania, Strategia nie zmienia dotychczasowego podejścia Spółki do prowadzonej działalności biznesowej. KGHM Polska Miedź S.A. podtrzymuje swoją odpowiedzialną postawę i długofalowe myślenie o przyszłości przedsiębiorstwa.

Celem przeglądu strategicznego było zapewnienie spójności Strategii Spółki z aktualnym otoczeniem rynkowym oraz potrzebami Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

19 grudnia 2018 r. Rada Nadzorcza Spółki zatwierdziła przedłożoną przez Zarząd Strategię KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2019-2023.

W przyjętej Strategii wyodrębniono cztery strategiczne kierunki rozwoju Spółki, przedstawione na poniższym schemacie, jako 4E.



4E to:

- **Elastyczność** – obejmująca przede wszystkim zagadnienia związane z przemysłem 4.0, digitalizacją i elektromobilnością,
- **Efektywność** – będąca odpowiedzią na wzrost konkurencji w branży produkcyjnej i wydobywczej oraz przemysł 4.0,
- **Ekologia** – bazująca na elektromobilności, rozwoju regulacji proekologicznych, gospodarce obiegu zamkniętego oraz proekologicznej produkcji,
- **E-przemysł** – oparty na robotyzacji, digitalizacji, społeczeństwie opartym na wiedzy oraz założeniach przemysłu 4.0.

Wskazane kierunki znajdują swoje odzwierciedlenie w wyodrębnionych obszarach strategicznych, którym przypisano zindywidualizowane cele główne, są nimi:

Obszar strategiczny	Cel główny	Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI)
Produkcja	Utrzymanie efektywnej kosztowo produkcji krajowej oraz zagranicznej	- Krajowa produkcja górnicza na poziomie 450 tys. ton Cu w urobku przy średniorocznym koszcie C1 nie wyższym niż 3800 USD/tonę w okresie 2019-2023. - Średnioroczny dzienny przerób rudy w Sierra Gorda na poziomie co najmniej 130 tys. ton od roku 2020. - Średnioroczna produkcja hutnicza w Polsce na poziomie 540 tys. ton rocznie w okresie 2019-2023.
Rozwój	Zwiększenie efektywności i elastyczności GK KGHM w ramach aktywów	- Osiągnięcie możliwości oparcia 35% produkcji hutniczej na wsadach obcych, w tym złomach do 2030 roku. - Wzrost udziału wysokoprzetworzonych produktów miedziowych (drotu OFE-Cu, granulatu OFE-Cu oraz produktów końcowego zastosowania) w ogólnej sprzedaży Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. do poziomu 10% na

	polskich i zagranicznych	<p>koniec 2030 roku.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zaspokojenie 50% zapotrzebowania KGHM Polska Miedź S.A. na energię elektryczną ze źródeł własnych i Odnawialnych Źródeł Energii („OZE”) do końca 2030 roku.
Innowacje	Zwiększenie efektywności GK KGHM poprzez działalność innowacyjną	<ul style="list-style-type: none"> - Zapewnienie realizacji 100% projektów innowacyjnych zgodnie z zasadami spójnego modelu do zarządzania innowacjami i pracami badawczo-rozwojowymi („B+R”) w GK KGHM w okresie 2019-2023. - Zwiększenie wydatków na innowacje i prace B+R do poziomu 1% przychodów KGHM Polska Miedź S.A. w 2023 roku. - Skierowanie min. 75% środków przeznaczonych na B+R i innowacje w okresie 2019-2023 na rozwiązywanie wyzwań KGHM Polska Miedź S.A. w obszarze Głównego Ciągu Technologicznego.
Stabilność Finansowa	Zapewnienie długookresowej stabilności finansowej oraz wypracowanie mechanizmów wspierających dalszy rozwój	<ul style="list-style-type: none"> - Oparcie struktury finansowania GK KGHM na instrumentach długoterminowych. - Skrócenie cyklu konwersji gotówki. - Efektywne zarządzanie ryzykiem rynkowym i kredytowym w GK KGHM.
Efektywna Organizacja	Wdrażanie rozwiązań systemowych ukierunkowanych na wzrost wartości GK KGHM	<ul style="list-style-type: none"> - Zapewnienie stabilności finansowej Spółek GK KGHM działających w Polsce w oparciu o ich własną działalność od 2022 roku. - Zwiększenie o 20% efektywności funkcji wsparcia w wyniku centralizacji i digitalizacji kluczowych procesów back-office do 2023 roku. - Realizacja kluczowych założeń strategicznych na poziomie co najmniej 80% przypisanych im celów rocznych, w każdym roku obowiązywania strategii. - Elastyczne reagowanie na zmieniające się warunki makroekonomiczne oraz geologiczno-górniczne. Rozważane jest czasowe wstrzymanie produkcji w kopalni Morrison w Sudbury.
Człowiek i Środowisko	Wzrost w oparciu o ideę zrównoważonego rozwoju i bezpieczeństwa oraz wzmocnienie wizerunku GK KGHM odpowiedzialnej społecznie	<ul style="list-style-type: none"> - Coroczna poprawa wskaźnika wypadków przy pracy - LTIFR (aktywa krajowe) oraz TRIR (aktywa zagraniczne) o co najmniej 20%. - Prowadzenie budżetu partycypacyjnego na poziomie 20% odliczeń na darowizny z podatku od niektórych kopalni do 2020 roku. - Do 2023 roku osiągnięcie poziomu zaangażowania i satysfakcji pracowników GK KGHM na poziomie 70%.

Nowa Strategia znajduje się na stronie <https://kgm.com/pl/o-nas/strategia-biznesowa>

2.2. ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

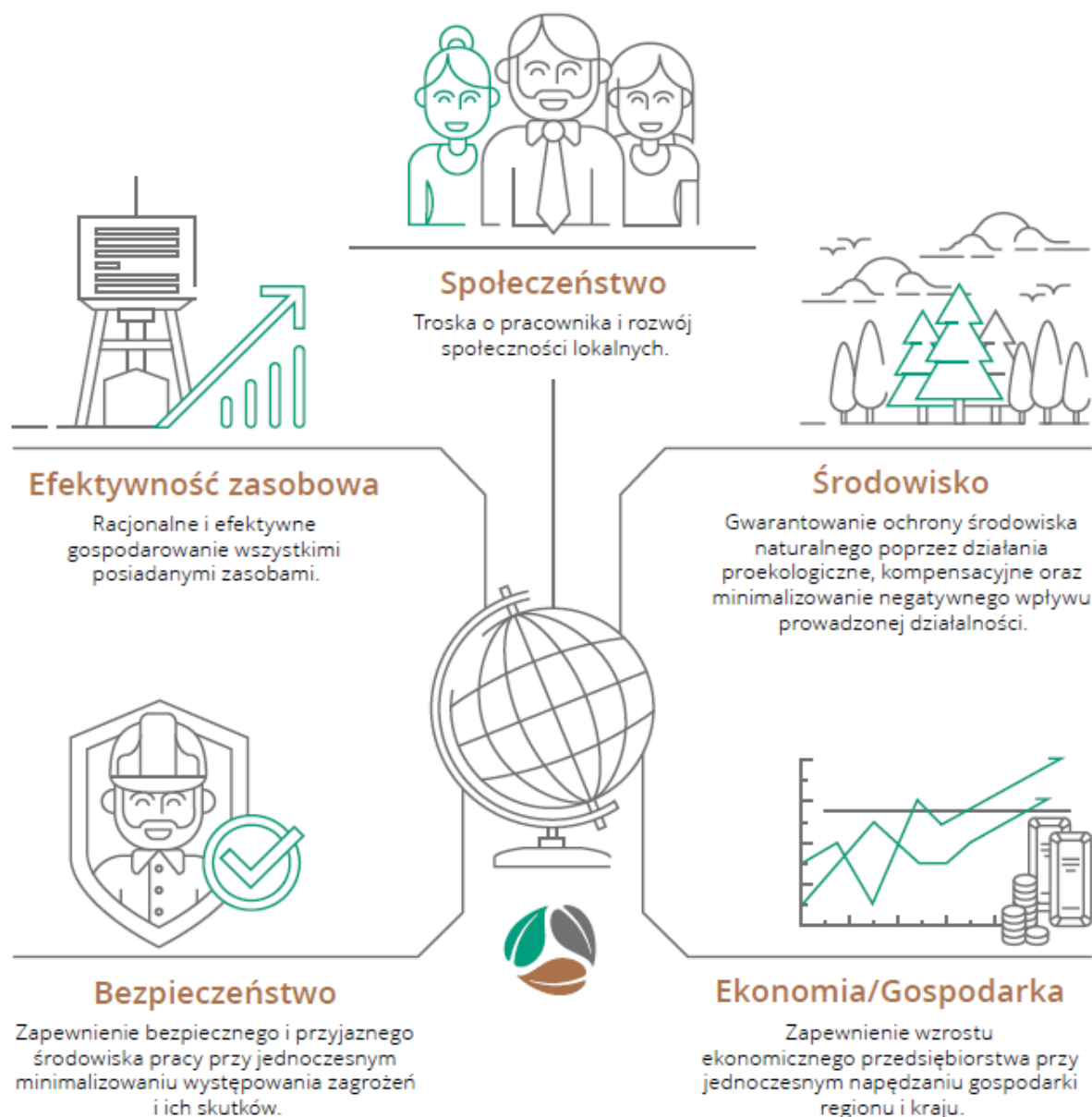
KGHM Polska Miedź S.A. to firma globalna, otwarta na rozwój, mający zapewnić jej stabilne i wieloletnie funkcjonowanie z korzyścią dla obecnych i przyszłych pokoleń

KGHM Polska Miedź S.A. w realizacji swoich celów skupia się na tworzeniu wartości dodanej przy jednoczesnym zapewnieniu trwałych fundamentów dla przedsiębiorstwa i Pracowników oraz osiąganiu sukcesów w długoterminowej perspektywie. Spółka chce mądrze inwestować swoje zyski w nowe technologie, innowacyjne rozwiązania, najlepsze dostępne praktyki i rozwój Pracowników. KGHM Polska Miedź S.A. posiada świadomość, że zrównoważony rozwój branży surowcowej stał się globalnym wyzwaniem współczesnego świata. Jest on kluczem do bezpieczeństwa surowcowego i zapewnienia komfort życia Pracownikom oraz społeczeństwu i dbałości o środowisko.

Spółka funkcjonuje w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju, uwzględniając w swoich codziennych zobowiązaniach takie obszary jak Społeczeństwo, Środowisko, Ekonomia i Gospodarka, Bezpieczeństwo oraz Efektywność Zasobowa.

Na poniższym schemacie przedstawiono Obszary Zrównoważonego Rozwoju KGHM Polska Miedź S.A.

Obszary Zrównoważonego Rozwoju KGHM Polska Miedź S.A.



Kreując w swym otoczeniu działania z zakresu zrównoważonego rozwoju KGHM Polska Miedź S.A. należy do Europejskiej Platformy Technologicznej Zrównoważonego Rozwoju Surowców Mineralnych (European Technology Platform on Sustainable Mineral Resources – ETP on SMR) w Brukseli, gdzie przedstawiciel KGHM został powołany do pełnienia funkcji Prezesa. Europejska Platforma Technologiczna Zrównoważonego Rozwoju Surowców Mineralnych pełni rolę think-tanku w zakresie rozwiązywania problemów przemysłu surowcowego. Głównym celem Platformy jest uczynienie z konserwatywnego i nieskłonego do zmian przemysłu innowacyjnego, nastawionego na zmiany i współpracującego z nauką. Platforma pełni rolę doradczą w zakresie polityki surowcowej, tak istotnej dla działalności KGHM Polska Miedź S.A.

2.2.1. RADA DS. ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W I kwartale 2018 r., w ramach realizacji Strategii na lata 2017-2021, Spółka rozpoczęła bardzo dynamiczne działania nastawione na implementowanie Koncepcji i modelu zarządzania zrównoważonym rozwojem w KGHM Polska Miedź S.A. W tym celu powołano wówczas Radę ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Kluczową przesłanką utworzenia Rady ds. Zrównoważonego Rozwoju była wizja rozwoju przedsiębiorstwa działającego w oparciu o przyjęte normy i kanony, wyznaczającego przyszłość funkcjonowania spółek surowcowych na świecie oraz jedność i wewnętrzną spójność informacyjną w funkcjonowaniu Spółki. W tej pierwszej kwestii głównym zadaniem dla Rady było odniesienie celów i działalności KGHM Polska Miedź S.A. do 17 celów zrównoważonego rozwoju, wskazanych przez ONZ (tzw. Agenda 2030). Przedstawiono je na poniższym schemacie.

W oparciu o dogłębną analizę Agendy 2030, Rada ds. Zrównoważonego Rozwoju podejmuje działania służące zwiększeniu pozytywnego wpływu KGHM Polska Miedź S.A. w zakresie realizacji celów 07-09, a także osłabieniu negatywnego wpływu w przypadku celów 06, 13 i 15. Pokazano te kwestie na poniższym schemacie.

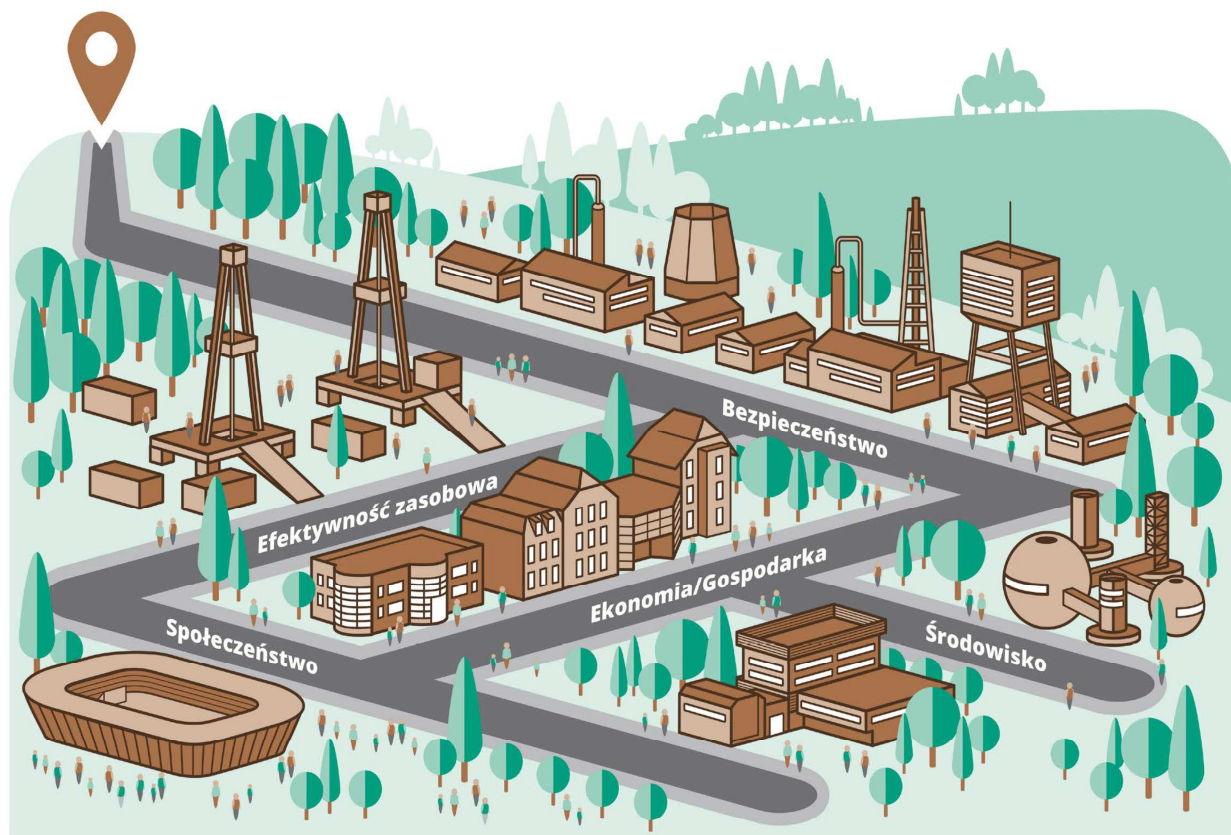
Cele zrównoważonego rozwoju ONZ do 2030 roku (Agenda 2030)



WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH CELÓW NA PRZEMYSŁ GÓRNICZY



Najważniejsze elementy zrównoważonego rozwoju w górnictwie



Wynikiem powyższych działań było określenie zrównoważonego łańcucha wartości KGHM Polska Miedź S.A., który przedstawiono na poniższym schemacie.

Zrównoważony łańcuch wartości KGHM Polska Miedź S.A.



Kluczowe niefinansowe wskaźniki KGHM Polska Miedź S.A. zidentyfikowane i zaraportowane zgodnie z koncepcją Zrównoważonego Rozwoju za lata 2016-2018

Obszar społeczeństwo	2016	2017	2018
Utrzymanie pozycji w RESPECT Index	TAK	TAK	TAK¹
0% aktywności inwestycyjnej bez polityki dialogu społecznego	bd	TAK	TAK²
Zawieranie oraz utrzymywanie kontraktów długoterminowych oraz osiągnięcie odpowiedniej struktury sprzedaży zapewniającej długofalowe relacje z klientami	bd	TAK	TAK³
Działalność sponsoringowa i dobroczynna w obszarze budowania odpowiedzialnego społecznie biznesu [wydatki na sponsoring w ramach promocji Spółki i wsparcia regionu tj. sport/kultura/nauka]	26,6 mln PLN	25,8 mln PLN	29,6 mln PLN
Efektywność zasobowa			
Utrzymanie daty wystarczalności zasobów na poziomie roku 2055 lub dalszym	bd	bd	bd
Wydobycie urobku (ww.) w przeliczeniu na pracownika kopalni [t]	2 712	2 641	2 558
Produkcja Cu elektrolitycznej w przeliczeniu na pracownika Spółki / huty [t]	29 / 152	29 / 148	27 / 139
Utrzymanie uzysków Cu [%]	98,18	98,23	97,82
Bezpieczeństwo			
LTIRF_{KGHM} (Lost Time Injury Frequency Rate KGHM)	12.65	10,4	10,3

1. Od 2009 r. nieprzerwanie do 2018 roku KGHM Polska Miedź S.A. znajduje się w grupie wybranych spółek notowanych na GPW, które tworzą Respect Index, co potwierdza stosowanie najwyższych standardów społecznej odpowiedzialności, zasad etycznych, dobrych praktyk oraz uregulowań wewnętrznych.

2. W Spółce obowiązuje zasada „licence to operate”, regulująca takie działania. Docelowo, formalnie będzie je precyzować Polityka Dialogu Społecznego, która zostanie opracowana. Dla wyjaśnienia, mówiąc o aktywności inwestycyjnej rozumiemy inwestycje, do których KGHM nie ma tytułu prawnego np. pozwolenia na budowę, etc.

3. W celu utrzymania dobrych, długoterminowych relacji z klientami, osiągnięcia statusu preferowanego dostawcy w roku 2018 blisko 80 % sprzedaży miedzi oraz ponad 85 % sprzedaży srebra zrealizowane zostało w ramach kontraktów długoterminowych (dłuższych niż 6 miesięcy).

2.2.2. STRATEGIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

W 2018 roku realizowana była Strategia Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Realizowano inicjatywy służące celowi głównemu a mianowicie „Wzmocnieniu wizerunku Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.”

Strategia opierała się na:

- Wynikach analizy działań w ramach społecznej odpowiedzialności Spółki.
- Wytycznych ISO 26 000 (<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>) w zakresie społecznej odpowiedzialności i wytycznych Międzynarodowej Rady ds. Górnictwa i Metali (<https://www.icmm.com/>).
- Strategii opracowanej w oparciu o Dziesięć Zasad Inicjatywy ONZ Global Compact (<https://www.unglobalcompact.org/>).
- Wytycznych odnośnie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju wg Światowej Inicjatywy Sprawozdawczej GRI Standards (<https://www.globalreporting.org/>).
- Konsultacjach z najwyższą kadrą menedżerską, społecznościami lokalnymi, pracownikami oraz kluczowymi partnerami.
- Najlepszych praktykach rynkowych (w zestawieniu z globalnymi przedsiębiorstwami górnictwami).
- Wartościach korporacyjnych KGHM Polska Miedź S.A.

Strategia Społecznej Odpowiedzialności Biznesu oparta jest na pięciu kluczowych celach strategicznych:

- kształtowanie współpracy ze społecznościami lokalnymi i organizacjami wewnętrznymi,
- ugruntowanie pozycji zaufanego i stabilnego partnera biznesowego,
- utrzymanie pozycji odpowiedzialnego pracodawcy, budowanie wizerunku Grupy KGHM Polska Miedź S.A. przyjaznej środowisku i zdrowiu,
- wzrost efektywności komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Grupy KGHM Polska Miedź S.A.

Pierwszy cel dotyczy kształtowania współpracy ze społecznościami lokalnymi i organizacjami wewnętrznymi poprzez:

- zbudowanie zasad długofalowej współpracy w zakresie zaangażowania społecznego,
- ustalenie zasad dialogu ze społecznościami lokalnymi i uzyskanie społecznego pozwolenia na prowadzenie działalności („licence to operate”) w oparciu o najlepsze praktyki biznesowe,
- wprowadzenie jednolitych i transparentnych zasad w zakresie dobroczynności i sponsoringu – budowanie pozycji globalnego lidera dbającego o dobro wspólne,
- tworzenie programów zaangażowania społecznego na rzecz lepszego zrozumienia oczekiwań interesariuszy oraz w odpowiedzi na ich potrzeby,
- wspieranie kluczowych procesów inwestycyjnych KGHM na wszystkich etapach ich rozwoju.

Kolejny cel to ugruntowanie pozycji zaufanego i stabilnego partnera biznesowego, poprzez:

- wzmożoną promocję KGHM w inicjatywach branżowych krajowych i międzynarodowych (zakres zrównoważonego rozwoju),
- wsparcie komunikacyjne w utrzymaniu i rozwoju współpracy handlowej z długoletnimi i stabilnymi partnerami,
- rozwój współpracy międzysektorowej,
- uzyskanie pozycji „inwestora z wyboru”, dzięki przestrzeganiu zasad zrównoważonego rozwoju oraz budowa systemu relacyjnego z dostawcami,
- respektowanie praw człowieka i uwzględnianie oczekiwań społeczności lokalnych.

Trzecim celem działań CSR jest utrzymanie pozycji odpowiedzialnego pracodawcy. W ramach działań w tym obszarze Spółka:

- promuje działania wolontariatu celem większego zaangażowania pracowników na poziomie Grupy Kapitałowej,
- buduje wizerunek atrakcyjnego pracodawcy,
- wspiera komunikacyjne wdrożenia zasad polityki bezpieczeństwa pracy,
- prowadzi działalność w oparciu o najwyższe standardy dialogu z pracownikami,

- realizuje działania w celu osiągnięcia pozycji lidera w branży pod względem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy, jak również stabilności zatrudnienia i wynagrodzeń, ciągłego dokształcania pracowników „long life learning”,
- promuje transparentność w oparciu o zasady etyki i ładu korporacyjnego, a w szczególności poszanowanie praw człowieka,
- wspiera i promuje edukację przyszłych kadr.

Aspekt środowiskowy ma fundamentalne znaczenie w przypadku celu czwartego – budowanie wizerunku Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. przyjaznej środowisku i zdrowiu.

W ramach działań w tym obszarze Spółka:

- realizuje Programy CSR: Promocji Zdrowia i Przeciwdziałania Zagrożeniom Środowiskowym - ECO-Zdrowie oraz inicjatywy na rzecz ochrony innowacyjności i środowiska naturalnego – Strefa Innowacji, Wolontariat Pracowniczy - Miedziane Serce,
- wzmacnia rolę i aktywność Grupy KGHM Polska Miedź S.A. w zakresie ochrony środowiska,
- tworzy programy i inicjatywy mające na celu minimalizację wpływu na środowisko, zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, efektywność energetyczną, zarządzanie odpadami i rekultywację terenów po zamknięciu kopalń, zużycia i ochrony wód).

Ostatni, piąty filar działań CSR, to wzrost efektywności komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Grupy Kapitałowej KGHM. Kluczowymi inicjatywami w tym zakresie są:

- standaryzacja zasad komunikowania się oraz zachowań wewnątrz i na zewnątrz Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.,
- organizacja skoordynowanego PR Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. na szczeblu międzynarodowym,
- usprawnienie komunikacji wewnętrznej w KGHM Polska Miedź S.A.,
- standaryzacja i konsolidacja narzędzi sprawozdawczych w kluczowych Spółkach z Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.,
- budowa międzynarodowego systemu edukacji w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Opis celów realizowanych w ramach Strategii Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy Kapitałowej KGHM znajduje się na poniższym schemacie.

Cele Strategii Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.



Strategia Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu Grupy Kapitałowej KGHM została upubliczniona w serwisie www - <http://kghm.com/pl/o-nas/strategia-biznesowa/strategia-odpowiedzialnosci-spolecznej>

W nowej opublikowanej w grudniu 2018 roku Strategii KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2019-2023 wypracowano 6 obszarów strategicznych. Jednym z nich jest „Człowiek i Środowisko”, który m.in. odnosi się do zrównoważonego rozwoju firmy. Jego głównym celem jest wzrost w oparciu o ideę zrównoważonego rozwoju i bezpieczeństwa oraz wzmocnienie wizerunku Grupy odpowiedzialnej społecznie. Miernikami efektywności realizacji obszaru strategicznego „Człowiek i środowisko” są:

- minimalny poziom corocznej poprawy wskaźników LTIFR (aktywa krajowe) oraz TRiR (aktywa zagraniczne),
- prowadzenie budżetu partycypacyjnego na poziomie 20% odliczeń od darowizny z podatku od niektórych kopalin do 2020 roku,
- poziom zaangażowania i satysfakcji pracowników Grupy KGHM w oparciu o zdefiniowane w trakcie wdrożenia mierniki do 2023 roku.

2.3. KOMPLEKSOWY SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. definiuje ryzyko jako wpływ niepewności, będący integralną częścią prowadzonej działalności i mogący skutkować zarówno szansami, jak i zagrożeniami dla realizacji celów biznesowych. Oceniany jest aktualny i przyszły, faktyczny oraz potencjalny wpływ ryzyka na działalność Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. W oparciu o przeprowadzoną ocenę, dokonywana jest weryfikacja i dostosowanie praktyk zarządczych w ramach odpowiedzi na poszczególne ryzyka.

W ramach Polityki i Procedury Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym oraz zaktualizowanego w 2018 r. Regulaminu Komitetu Ryzyka Korporacyjnego i Zgodności, konsekwentnie realizowany jest proces zarządzania ryzykiem korporacyjnym w Grupie Kapitałowej KGHM. W Spółkach Grupy Kapitałowej dokumenty regulujące zarządzanie ryzykiem korporacyjnym są spójne z obowiązującymi w KGHM Polska Miedź S.A. Spółka sprawuje nadzór nad procesem zarządzania ryzykiem korporacyjnym w Grupie Kapitałowej. Proces zarządzania ryzykiem korporacyjnym poddawany jest corocznie przeglądowi skuteczności (zgodnie z wytycznymi – Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016).

Na bieżąco identyfikowane, oceniane i analizowane, w kontekście możliwości ich ograniczania, są ryzyka w różnych obszarach działalności Grupy Kapitałowej KGHM. Ryzyka kluczowe Grupy Kapitałowej są przedmiotem pogłębionej analizy w celu wypracowania Planu Odpowiedzi na Ryzyko i Działań Dostosowawczych. Pozostałe ryzyka są poddane stałemu monitoringowi ze strony Departamentu Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym i Zgodnością, a w zakresie ryzyk finansowych ze strony pionu Dyrektora Naczelnego ds. Skarbowości - Skarbnika Korporacyjnego.

Kompleksowe podejście do analizy ryzyk obejmuje również identyfikację ryzyk związanych z realizacją zakładanych celów strategicznych. W roku 2018 r. przeprowadzono rewizję ryzyk związanych z realizacją celów strategicznych zawartych w Strategii Głównej oraz Strategiach Wykonawczych i Wspierających. Poniżej przedstawiono Strukturę organizacyjną zarządzania ryzykiem w Jednostce Dominującej. Podział uprawnień i odpowiedzialności stosuje zasady dobrych praktyk Ładu Korporacyjnego i powszechnie uznany model trzech linii obrony.

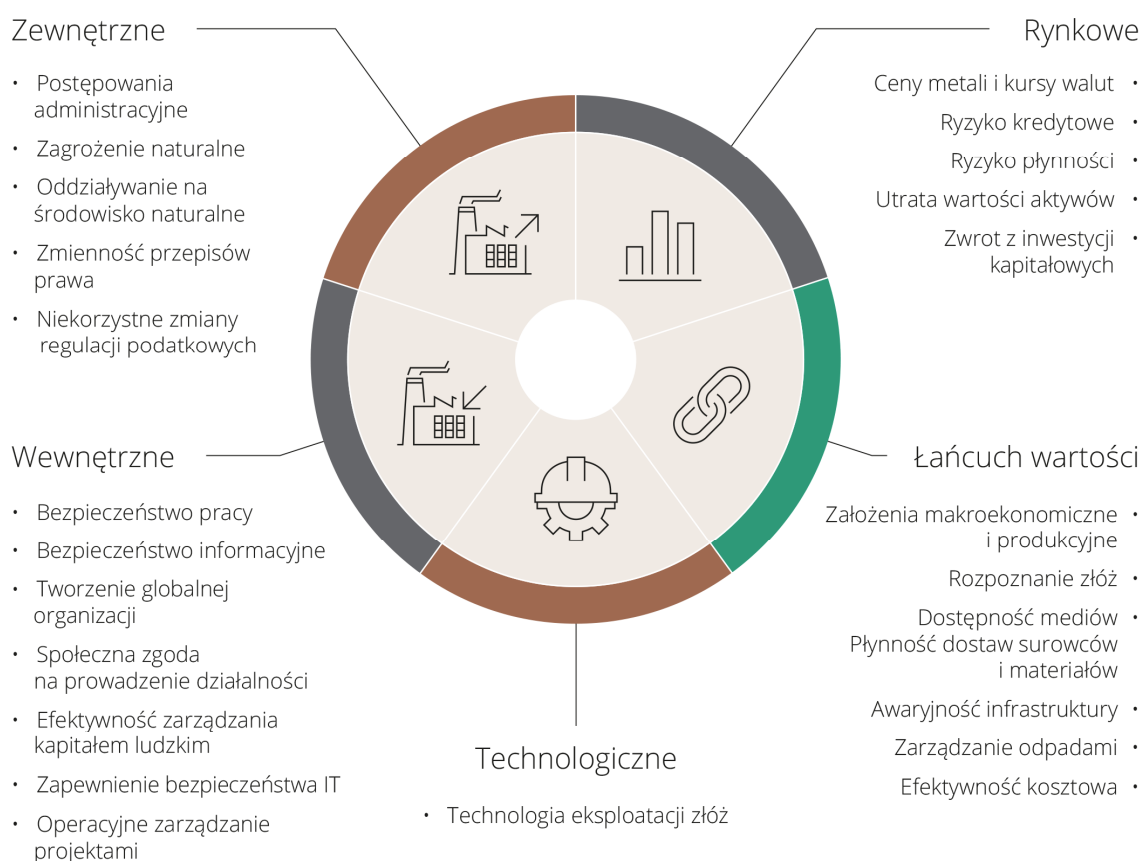
Struktura organizacyjna zarządzania ryzykiem w KGHM Polska Miedź S.A.

Rada Nadzorcza (Komitet Audytu)					
Dokonyje rocznej oceny efektywności procesu zarządzania ryzykiem oraz monitorowania poziomu ryzyk kluczowych i sposobu postępowania z nimi.					
Zarząd					
Ostatecznie odpowiedzialny za system zarządzania ryzykiem oraz nadzór nad jego poszczególnymi elementami.					
1 linia obrony	2 linia obrony				3 linia obrony
Kierownictwo	Komitety Ryzyka				Audyt
Kadra kierownicza odpowiedzialna jest za przeprowadzenie identyfikacji, oceny i analizy ryzyk oraz wdrożenie, w ramach codziennych obowiązków, odpowiedzi na ryzyko. Zadaniem kadry kierowniczej jest bieżący nadzór nad stosowaniem odpowiednich odpowiedzi na ryzyko w ramach realizowanych zadań, tak aby ryzyko nie przekraczało oczekiwanego poziomu.	Wspierają efektywne zarządzanie ryzykiem oraz bieżący nadzór nad ryzykami kluczowymi.				Plan Audytu Wewnętrznego jest oparty o ocenę ryzyka oraz podporządkowany celom biznesowym, dokonywana jest ocena bieżącego poziomu poszczególnych ryzyk oraz skuteczności zarządzania nimi.
	Komitet Ryzyka Korporacyjnego i Zgodności	Komitet Ryzyka Rynkowego	Komitet Ryzyka Kredytowego	Komitet Płynności Finansowej	
	Zarządzania ryzykiem korporacyjnym oraz bieżące monitorowanie ryzyk kluczowych	Zarządzanie ryzykiem zmian cen metali (m.in.: miedź, srebro) oraz kursów walutowych i stóp procentowych	Zarządzanie ryzykiem niewywiązania się ze zobowiązań przez dłużników	Zarządzanie ryzykiem utraty płynności, rozumiane jako zdolność do terminowego regulowania zobowiązań oraz pozyskiwania środków na finansowanie działalności	
	<i>Polityka zarządzania ryzykiem korporacyjnym</i>	<i>Polityka zarządzania ryzykiem rynkowym</i>	<i>Polityka zarządzania ryzykiem kredytowym</i>	<i>Polityka zarządzania płynnością finansową</i>	
	Departament Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym i Zgodnością	Dyrektor Naczelny ds. Skarbowości – Skarbnik Korporacyjny			
	Raportowanie do Zarządu	Raportowanie do Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych			
	<i>Regulamin Audytu Wewnętrznego</i>				
	Dyrektor Naczelny ds. Audytu i Kontroli				
	Raportowanie do Prezesa Zarządu				

2.3.1. KLUCZOWE RYZYKO KORPORACYJNE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. – KLUCZOWE RYZYKA I ICH MITYGACJA

Narzędziem, wykorzystywanym w procesie identyfikacji ryzyk w Grupie Kapitałowej KGHM jest Model Ryzyk. Jego budowa oparta jest o źródła ryzyka i dzieli się na następujące 5 kategorii: technologiczne, łańcucha wartości, rynkowe, zewnętrzne oraz wewnętrzne. Na poziomie podkategorii wyróżnionych i zdefiniowanych jest kilkadziesiąt podkategorii, odpowiadających poszczególnym obszarom działalności lub zarządzania.

Czynniki ryzyka w Grupie Kapitałowej KGHM



Ponadto w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. zdefiniowano kluczowe ryzyka oraz wskazano specyficzne ryzyka KGHM Polska Miedź S.A. oraz Grupy KGHM INTERNATIONAL LTD. W odpowiedzi na funkcjonujące w Grupie polityki i procedury, ryzyka wraz z ich mitygacjami dla poszczególnych zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem zostały przedstawione w dalszych rozdziałach Sprawozdania niefinansowego.

Szczegółowy opis ryzyk związanych z otoczeniem ekonomicznym Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. można natomiast znaleźć w Sprawozdaniu Zarządu z działalności KGHM Polska Miedź S.A. oraz Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. w 2018 roku, w rozdziale „Zarządzanie ryzykiem w Grupie Kapitałowej” - <http://kg hm.com/pl/inwestorzy/prezentacje/raporty-finansowe>

Większość opisywanych powyżej ryzyk, to wynikowa sytuacji makroekonomicznej. Dynamika zmian w sektorze górniczym oraz w branży metali nieżelaznych, jako branżach związanych z cyklami koniunkturalnymi, generuje ryzyka, na które Spółka nie ma wpływu. Może się natomiast przed nimi zabezpieczać i minimalizować ich potencjalny, negatywny wpływ, podejmując odpowiednie środki zaradcze. KGHM Polska Miedź S.A. dokłada wszelkich starań, aby mitygować wszelkie zidentyfikowane ryzyka. Dla każdej strategii wykonawczej, jak i wspierającej, jak również Strategii jako całości, utworzono tzw. mapy ryzyk identyfikujące potencjalne ryzyka dla wszystkich wskazanych w Strategii obszarów. Mając świadomość możliwych do wystąpienia ryzyk Spółka jest w większym stopniu na nie przygotowana i skłonna do szybkich reakcji w przypadku ich wystąpienia.

3. FUNDAMENTY ETYCZNE

Poniższe zasady, metody i narzędzia są podstawowymi elementami budującymi systematykę zachowania należytej staranności w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i Jednostce Dominującej KGHM Polska Miedź S.A.

3.1. WARTOŚCI KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Wartości KGHM łączą wszystkich pracowników, niezależnie od ich pozycji w organizacji czy narodowości i są drogowskazem dla wszystkich podejmowanych decyzji i działań

KGHM to firma z ponad 60-letnimi tradycjami, działająca w oparciu o silnie zakorzenione wartości i zasady, którymi Pracownicy kierują się w codziennej pracy. Bezpieczeństwo, współdziałanie, zorientowanie na wyniki, odpowiedzialność i odwaga - wartości te łączą wszystkich pracowników KGHM, niezależnie od tego czy pracują w kopalni, zakładzie przeróbczym czy też w hucie, w Polsce, czy na innych szerokościach geograficznych. KGHM buduje swoją globalną pozycję w świecie jako wiarygodny producent, zaufany kontrahent i firma prowadząca politykę zrównoważonego rozwoju. Wszystkie wartości muszą współwystępować ze sobą, co prezentuje poniższy schemat.

WARTOŚCI KGHM Polska Miedź S.A.



Zasady postępowania odnoszące się do wartości opracowane przez KGHM Polska Miedź S.A.

Bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo w Spółce zajmuje pierwszą pozycję w hierarchii wartości:

1. życie i zdrowie pracowników jest priorytetem;
2. środowisko naturalne jest szanowane, w szczególności jego zasoby, które eksploatowane są w sposób odpowiedzialny;
3. Spółka ma na uwadze społeczności lokalne, wśród których działa i z którymi prowadzi dialog;
4. KGHM Polska Miedź S.A. stawia na ciągłość i stabilność funkcjonowania.

Zorientowanie na wyniki

Osiąganie wyników z myślą o długofalowym sukcesie KGHM:

1. stawianie ambitnych celów i nieustanny rozwój;
2. wychodzenie z inicjatywą i podejmowanie dodatkowego wysiłku na rzecz KGHM;
3. rzetelna praca z wykorzystaniem, właściwych narzędzi.

Odpowiedzialność

Wszyscy Pracownicy Spółki są współodpowiedzialni za działania podejmowane wobec akcjonariuszy:

1. działanie w sposób transparentny i uczciwy, z zachowaniem standardów określonych w Kodeksie Etyki;
2. odpowiedzialność za decyzje, zobowiązania i ciągły, stabilny rozwój;
3. budowanie długotrwałych relacji z partnerami biznesowymi i społecznymi.

Odwaga

W przemyślany sposób w Spółce podejmowane są nowe wyzwania:

1. Pracownicy są odważni, stale stawiają czoło nowym wyzwaniom;
3. podejmowane są odważne decyzje i stale poszukiwane nowe, innowacyjne rozwiązania.

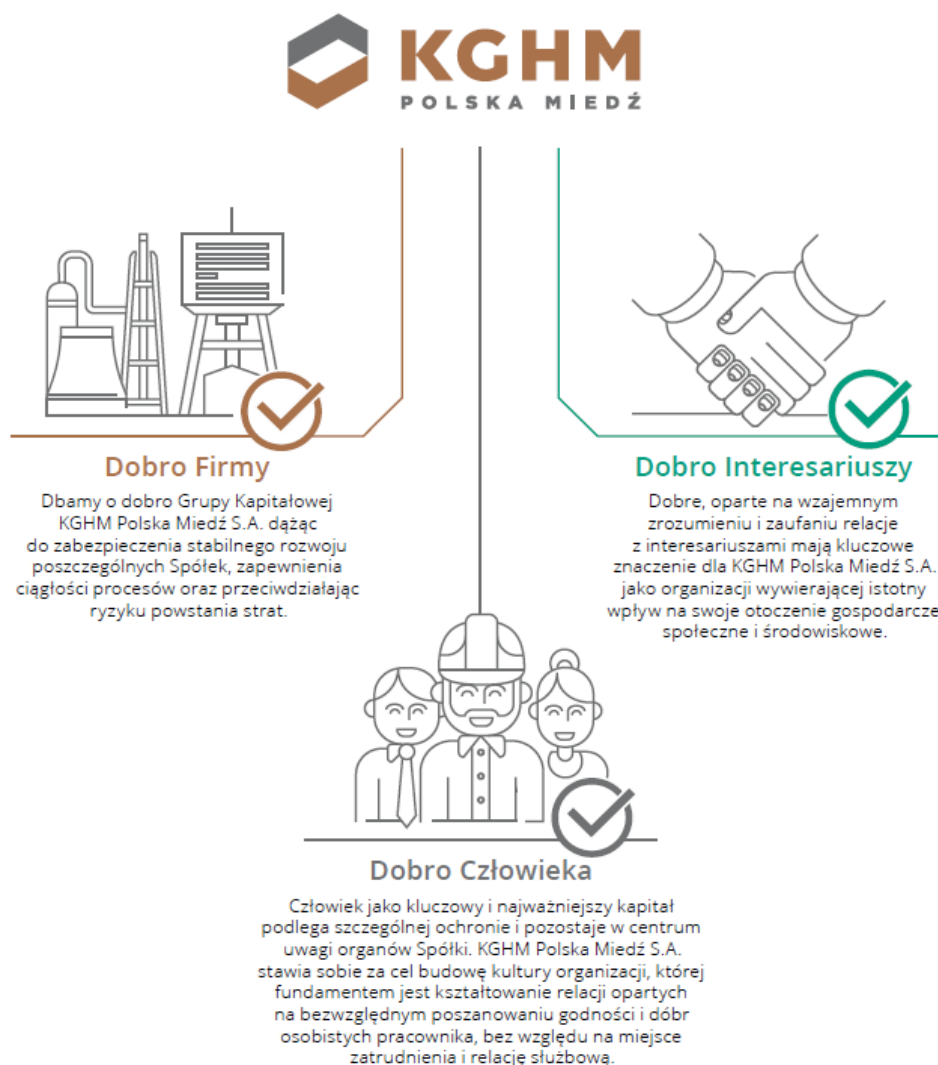
Współdziałanie

Współdziałanie jest podstawą osiągnięcia sukcesów w Spółce:

1. realizowana jest praca zespołowa;
2. w dyskusji szanowane są poglądy innych;
3. wykorzystywane są talenty i doświadczenie Pracowników;
4. różnorodność, w tym wielokulturowość, jest wartością.

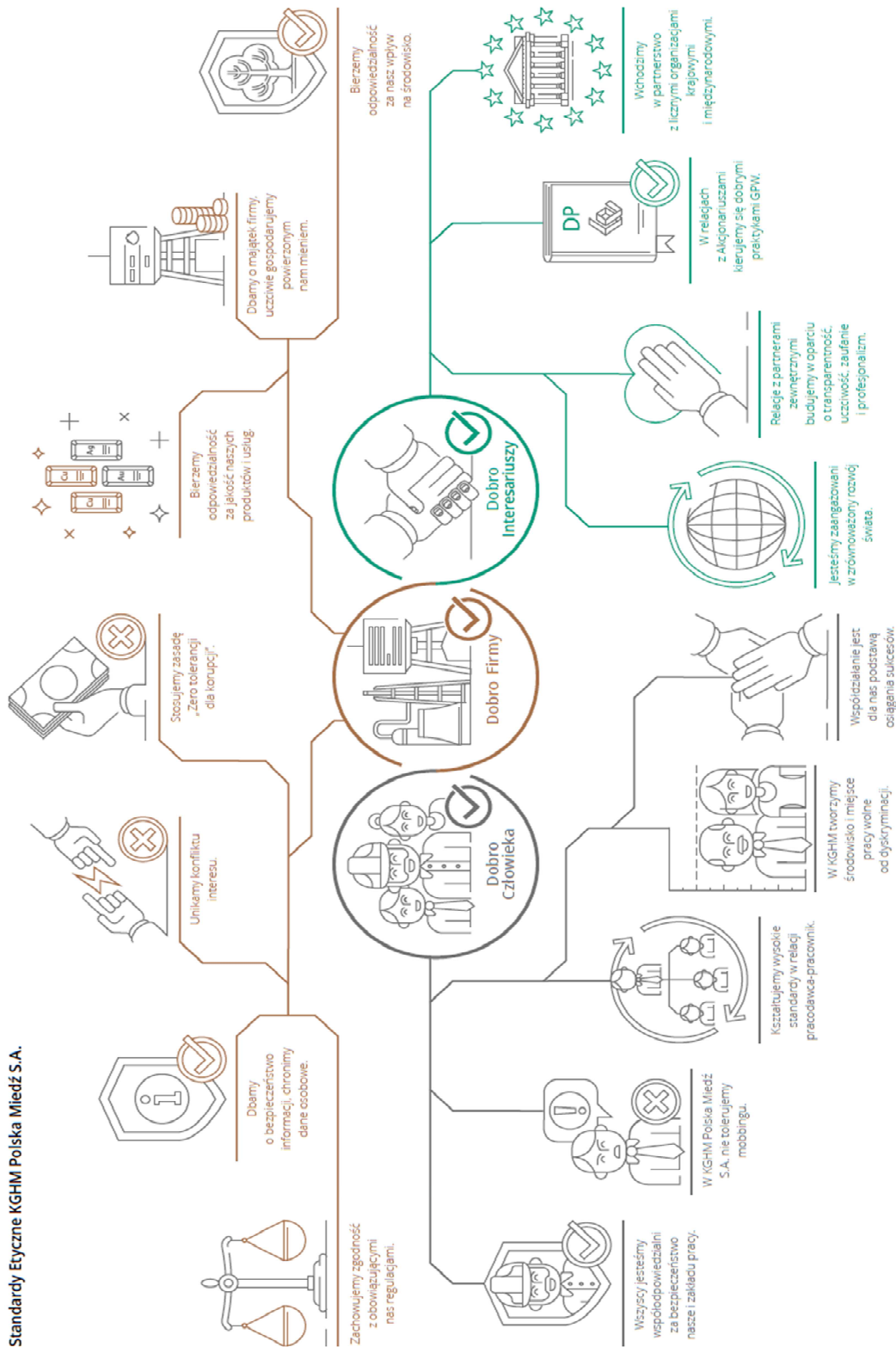
Przedstawione powyżej wartości są realizowane w KGHM Polska Miedź SA w oparciu o standardy etyczne. Ich podstawowy podział przedstawia poniższy schemat.

Kluczowe Standardy Etyczne przekładające się na zasady działania w KGHM Polska Miedź S.A.



Podstawowe Standardy Etyczne są realizowane poprzez zasady etycznego postępowania, który scharakteryzowano na poniższym schemacie.

Podział zasad etycznego postępowania



W komunikacji i wdrażaniu Standardów Etycznych w KGHM Polska Miedź S.A. pomagają system kodeksów, polityk i procedur, wprowadzanych i utrzymywanych przez odpowiednio przeszkolonych pełnomocników oraz komisje. Ich wdrożenia wypełniają światowe standardy ładu korporacyjnego oraz coraz większe oczekiwania ze strony Interesariuszy.

Opierając się na najlepszych praktykach ładu korporacyjnego, w Spółce obowiązują zasady, polityki i instrukcje, wprowadzające globalne, ujednolicone standardy, dostosowane do regulacji prawnych wszystkich jurysdykcji, w których działa KGHM Polska Miedź S.A.

3.2. SYSTEM BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W roku 2018 Spółka KGHM Polska Miedź S.A. rozpoczęła wdrażanie globalnego Systemu Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

System ma na celu ochronę interesu pracodawcy poprzez przeciwdziałanie czynom narażającym firmę na straty materialne i wizerunkowe oraz optymalizację wydatków i inwestycji, skutkującą oszczędnościami dla Grupy KGHM Polska Miedź S.A. Jego istotne elementy to:

- zdefiniowane procedury i mechanizmy kontrolne,
- standaryzacja procedur i procesów związanych z ww. obszarem w całej Grupie Kapitałowej KGHM,
- efektywne zapobieganie nadużyciom skutkującym stratami Grupy Kapitałowej KGHM,
- efektywne wykrywanie zaistniałych nadużyć, prowadzenie czynności sprawdzających i kontrolnych oraz wprowadzanie mechanizmów naprawczych,
- przeciwdziałanie korupcji,
- zwiększenie wrażliwości etycznej pracowników.

Odpowiedzialność za wdrożenie, funkcjonowanie i nadzór nad systemem sprawuje utworzony w styczniu 2018 r. w Centrali KGHM Polska Miedź S.A. Pion Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom. Obecnie Pion składa się z dwóch Departamentów:

1. Departamentu Bezpieczeństwa, w którym znajduje się m.in. Wydział Etyki i Procedur Antykorupcyjnych oraz Wydział Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom,
2. Departamentu Bezpieczeństwa Łańcucha Dostaw.

W Oddziałach i Spółkach zależnych KGHM powołano w roku 2018 Pełnomocników ds. Etyki i Antykorupcji, których pracę monitoruje, nadzoruje i koordynuje Pełnomocnik ds. Etyki i Antykorupcji w Grupie Kapitałowej KGHM (funkcję tę, zgodnie z procedurą, pełni Dyrektor Departamentu Bezpieczeństwa KGHM).

Od roku 2017 organizowane są cykliczne szkolenia antykorupcyjne dla pracowników wszystkich podmiotów KGHM. W 2018 roku zostało przeprowadzone specjalne szkolenie dedykowane kadrze zarządzającej, a następnie pełnomocnikom. Wszystkie materiały i instrukcje dostępne są na bieżąco dla wszystkich Pracowników na wewnętrznym portalu korporacyjnym.

3.2.1. KODEKS ETYKI GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Najważniejszym dokumentem Systemu Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom Grupy Kapitałowej KGHM jest zaktualizowany w czerwcu 2018 roku **Kodeks Etyki** Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. To z tego powodu został on przywołany wielokrotnie w niniejszym sprawozdaniu.

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej KGHM opiera się na wymienionych już wcześniej kilkakrotnie wartościach KGHM i stanowi drogowskaz dla wszystkich podejmowanych decyzji i działań w Jednostce Dominującej oraz Grupie Kapitałowej. Powiązane są z nim akty normatywne odnoszące się do obszarów: przeciwdziałania korupcji, przeciwdziałania konfliktowi interesów, bezpieczeństwa i transparentności procesów zakupowych, weryfikacji podmiotów zewnętrznych, przeciwdziałania łamaniu praw pracowniczych, w tym dyskryminacji i mobbingowi. **Kodeks Etyki** Grupy Kapitałowej KGHM jest zbiorem zasad obowiązujących pracowników Jednostki Dominującej i Grupy Kapitałowej KGHM oraz jednostki współpracujące. Jest jednym z filarów kultury organizacyjnej KGHM, która jest mocno osadzona w tradycjach górniczo-hutniczych. Stanowią one kod genetyczny naszej wspólnoty, budując jej tożsamość zawodową.

Zadaniem **Kodeksu Etyki** Grupy Kapitałowej KGHM jest zapewnienie zgodności zachowania pracowników z najwyższymi standardami opartymi na przyjętych wartościach. Status globalnego lidera i międzynarodowej korporacji obliguje nas do utrzymania najwyższych standardów etyki biznesu. Wiąże się również z wyzwaniem, wynikającym z bogactwa kultur narodowych, w obrębie których działamy.

3.2.2. KODEKS POSTĘPOWANIA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. (CODE OF CONDUCT)

Zgodnie z obecną praktyką przedsiębiorstw, w tym również z branży surowcowej, kontrahenci, zarówno dostawcy, jak i odbiorcy, a także szeroko rozumiani Interesariusze, oczekują od firm posiadania jasnych deklaracji i regulacji w zakresie kwestii etycznych.

W czerwcu 2018 r. Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. przyjął Code of Conduct - Kodeks Postępowania w KGHM Polska Miedź S.A. Tym samym Spółka zadeklarowała nastawienie na rozwój w sposób zrównoważony, z poszanowaniem zasad etyki, transparentności oraz uwzględnieniem dobrych praktyk branżowych w zakresie bycia przedsiębiorstwem odpowiedzialnym społecznie i środowiskowo,

opierając się w tej kwestii na Kodeksie Etycznym Grupy Kapitałowej KGHM. Oba te dokumenty regulują standardy zachowań, zgodnie z którymi postępuje Spółka. Kodeksy stanowią integralną całość, wzajemnie się przenikają i uzupełniają oraz są spójne w założeniach i wartościach, którymi kieruje się Spółka.

Kodeks Postępowania ma wymiar mocno praktyczny. W swym założeniu stanowi przewodnik i wsparcie dla pracowników firmy wskazując im, gdzie szukać odpowiedzi i do kogo zwrócić się w przypadku wątpliwości, co do słuszności decyzji podejmowanych w obliczu codziennych sytuacji. Kodeks Postępowania przybliży wartości Spółki w sposób zrozumiały dla wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko.

Idea przyjęcia i funkcjonowania Kodeksu Postępowania oraz **Kodeksu Etyki** została przedstawiona pracownikom KGHM Polska Miedź S.A. zarówno poprzez informację na internetowym wewnętrznym portalu (intranet: KGHM To My, na stronie extranet.kghm.com), jak również rozdystrybuowana wraz z comiesięcznie wręczanymi blankietami płacowymi. Kodeksy są dystrybuowane w wersji drukowanej w trakcie szkoleń stacjonarnych prowadzonych przez Pełnomocników ds. Etyki i Antykorupcji we wszystkich Oddziałach i Spółkach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Kodeks Postępowania wraz z **Kodeksem Etyki** zostały podane do publicznej wiadomości poprzez umieszczenie ich na stronie www.kghm.com w zakładce Inwestorzy/Ład Korporacyjny/Kodeks Etyki i Kodeks Postępowania <https://kghm.com/pl/inwestorzy/lad-korporacyjny/kodeks-etyki-i-kodeks-postepowania>

3.2.3. KOMISJE DO SPRAW ETYKI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Każdy Podmiot Grupy KGHM tworzy Komisję ds. Etyki. Głównym zadaniem Komisji jest przeprowadzanie postępowań wszczętych w związku z otrzymaniem zgłoszenia o nieprawidłowościach, polegających na łamaniu standardów etycznych określonych w Kodeksie Etyki i rekomendowanie Kierownikowi zakładu pracy działań naprawczych i dyscyplinarnych.

Zgłoszenia może dokonać:

- 1) Każdy z Pracowników, który był pokrzywdzony w wyniku działań opisanych w wykazie spraw podlegających zgłoszeniu do Komisji ds. Etyki;
- 2) Każda osoba, która była świadkiem działań opisanych w wykazie spraw podlegających zgłoszeniu do Komisji ds. Etyki.

Postępowanie prowadzone przez Komisję dotyczy spraw wymagających ustalenia stanu faktycznego, a więc spornych lub o niejasnym podłożu. Nie stoi ono w sprzeczności, ani nie zastępuje uprawnień do dochodzenia roszczeń na gruncie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Członkowie Komisji są zobowiązani do obiektywnego i sprawnego rozstrzygnięcia przypadków naruszeń zasad etyki, zapisanych w **Kodeksie Etyki** Grupy Kapitałowej KGHM oraz równorzędnego traktowania stron postępowania. Komisja działa na podstawie Regulaminu, przestrzegając prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacji wewnętrznych danego Podmiotu Grupy KGHM.

Wykaz spraw podlegających zgłoszeniu do Komisji ds. Etyki jest następujący:

1. Działania noszące znamiona mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub innego nierównego traktowania pracownika lub grupy pracowników Spółki;
2. Łamanie obowiązków pracowniczych wynikających z Kodeksu Pracy oraz regulacji wewnętrznych, obowiązujących w Podmiocie Grupy KGHM, bez względu na zajmowane stanowisko pracy;
3. Łamanie zasad współżycia społecznego;
4. Nieprawidłowości w zakresie wykonywania obowiązków służbowych;
5. Nieetyczne zachowanie w stosunku do innych pracowników i osób trzecich w miejscu pracy, jak również poza godzinami pracy;
6. Narażenie dobrego imienia Spółki.

3.2.4. PROCEDURA UJAWNIANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI I OCHRONY SYGNALISTÓW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W celu umożliwienia efektywnego wykrywania nadużyć utworzono poufne kanały do raportowania nieprawidłowości przez tzw. Sygnalistów, zarówno wewnątrz firmy, jak i spoza jej struktur. Osoby powiadamiające o nieprawidłowościach, które czynią to w dobrej wierze oraz imiennie (Sygnaliści), objęte są ochroną zgodnie z Procedurą ujawniania nieprawidłowości i ochrony Sygnalistów w Grupie KGHM. Przyjmowane i obsługiwane są również zgłoszenia anonimowe. Uruchomione kanały umożliwiają dokonanie zgłoszenia bez ujawniania danych.

Na poniższym rysunku pokazano etapy procesu prowadzenia zgłoszenia naruszenia zasad etycznych w Grupie Kapitałowej KGHM.

Schemat postępowania w przypadku naruszenia zasad etycznych w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.



3.3. POLITYKA ANTYKORUPCYJNA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Obowiązująca w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Polityka Antykorupcyjna szczegółowo określa standardy zachowania w sytuacjach korupcjogennych oraz wskazuje na odpowiedzialność za nadużycia.

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. podkreśla swoje zaangażowanie w zwalczanie korupcji w biznesie, poprzez przyjęcie i bezwzględne przestrzeganie zasady „zero tolerancji dla korupcji i przekupstwa”. Zabrania się pracownikom oferowania lub przyjmowania korzyści majątkowych w związku z wykonywaniem czynności służbowych.

Wyjątek stanowi jedynie wręczanie lub przyjmowanie zwyczajowych upominków biznesowych, zgodne z lokalnymi normami i zwyczajami kulturowymi, z zastrzeżeniem, iż wręczanie lub przyjmowanie upominków nie może powodować sytuacji, w których takie zachowanie mogłoby zostać uznane za próbę wywierania nacisku lub nakłonienia obdarowanego do zachowania sprzecznego z jego obowiązkami. Szczegółowe zasady postępowania w zakresie przyjmowania i wręczania zwyczajowych upominków biznesowych zostały ustalone w Procedurze przeciwdziałania zagrożeniom korupcyjnym w formie instrukcji. Od pracowników wymagane jest unikanie podejmowania jakichkolwiek działań czy decyzji w sytuacjach konfliktu interesu.

Szczegółnej kontroli wskazanej przez Politykę podlegają transakcje biznesowe w procesie zakupowym, z możliwością dokonywania badania stron trzecich, w celu zapewnienia, że spełniają one najwyższe standardy etycznego i transparentnego prowadzenia biznesu.

Podmioty Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. oraz ich Pracownicy mogą być pociągnięci do odpowiedzialności za działania osób bądź podmiotów, działających w ich imieniu lub na ich rzecz.

Polityka wskazuje także, że podmioty Grupy Kapitałowej i ich reprezentanci obowiązani są do przestrzegania wszystkich regulacji ustawowych, wytycznych organów administracji i innych organów państwa oraz aktów prawnych krajowych i międzynarodowych dotyczących zwalczania korupcji. W Polityce wskazano również, że KGHM Polska Miedź S.A. wraz z podmiotami Grupy Kapitałowej oraz podmioty współpracujące, zobowiązane są do przestrzegania międzynarodowych aktów prawnych, których celem jest walka z korupcją, m. in. the U.K Bribery Act of 2010, the U.S. Foreign Corrupt Practices Act, Canadian Corruption of Foreign Public Officials Act of 1999 oraz wytycznych zawartych w porozumieniach międzynarodowych, np. Konwencji OECD lub wytycznych UN Global Compact w zakresie odpowiedzialnego biznesu oraz walki z korupcją.

Dokument reguluje, że Pracownicy podmiotów Grupy Kapitałowej oraz partnerzy zewnętrzni zobowiązani są zgłaszać podejrzenia naruszenia tejże Polityki oraz Procedury Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym bezpośrednio do Departamentu Bezpieczeństwa w KGHM Polska Miedź S.A. lub poprzez dedykowane kanały zgłaszania nieprawidłowości. Każde zgłoszenie traktowane jest w sposób poufny i zostaje zbadane z należytą starannością.

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. stosuje szereg narzędzi urzeczywistniających realizację celów Polityki, w skład których wchodzi przede wszystkim procedury, instrukcje, środki zaradcze i mechanizmy kontrolne, w sposób szczegółowy określający standardy zachowania w sytuacjach korupcjogennych oraz wskazujący na odpowiedzialność za nadużycia.

Pracownicy Grupy oraz jej reprezentanci zobowiązani są do przestrzegania i stosowania zarówno Polityki Antykorupcyjnej, jak i towarzyszących jej wyżej wspomnianych dokumentów, w szczególności „Procedury Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym”.

3.3.1. PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA ZAGROŻENIOM KORUPCYJNYM W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Zapisy zawarte w Procedurze Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym stosuje się w celu minimalizacji ryzyka korupcji oraz ograniczenia wszelkich zjawisk korupcyjnych, mogących zachodzić w związku z funkcjonowaniem Grupy Kapitałowej KGHM. Procedura stanowi rozwinięcie zapisów Polityki Antykorupcyjnej w Grupie KGHM.

Zasady określone w Procedurze są skierowane do wszystkich Pracowników, a także wszelkich Reprezentantów i obowiązują w kontaktach z klientami, kontrahentami oraz organami Państwa.

Procedura precyzuje właściwe sposoby zachowań, środki zaradcze i mechanizmy kontrolne tworzące wraz z innymi uregulowaniami Polityki System Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym.

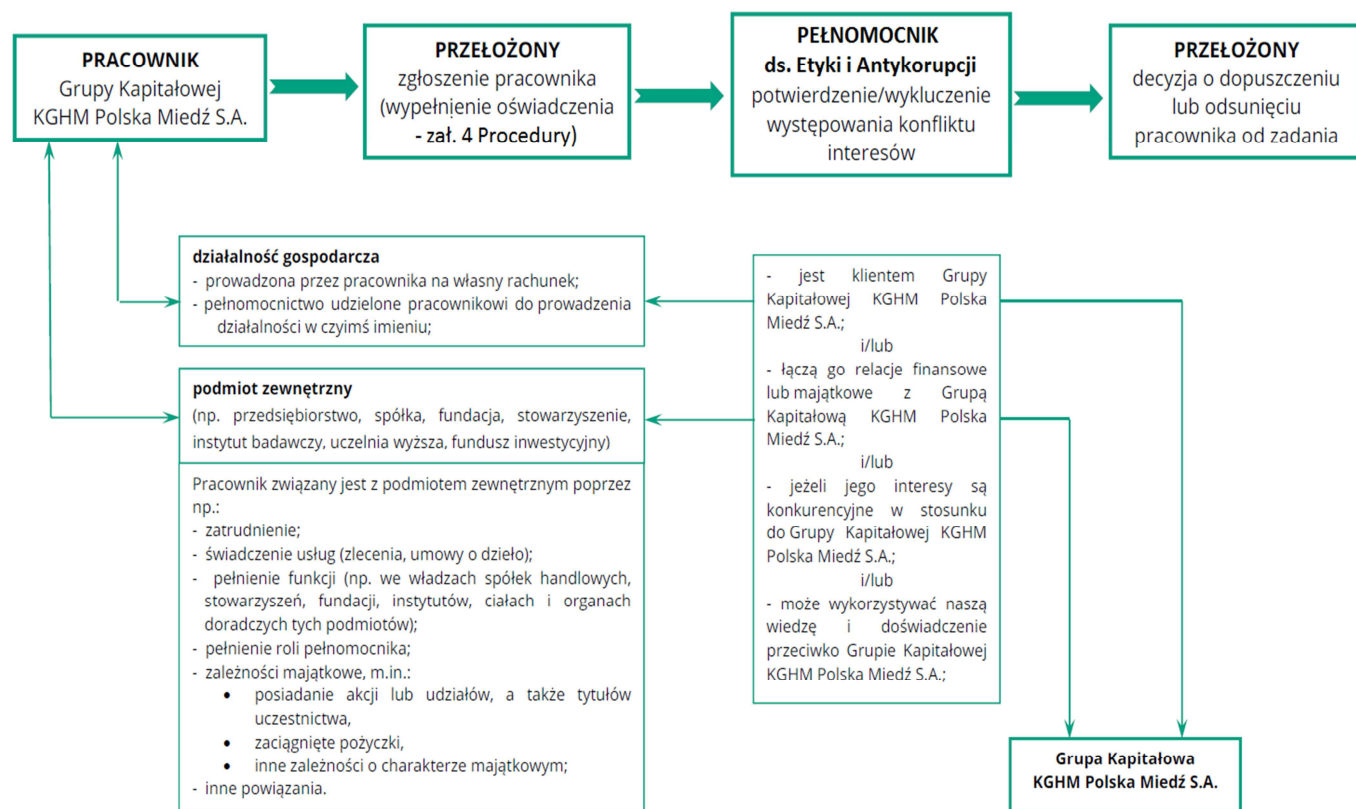
Pracownicy Grupy KGHM i jej reprezentanci zobowiązani są do przestrzegania wszystkich regulacji ustawowych, wytycznych organów administracji i innych organów Państwa oraz aktów właściwych organizacji, do których należy dany Podmiot Grupy KGHM, odnoszących się do zasad i działań antykorupcyjnych.

Bezwzględnie zabronione jest podejmowanie, uczestniczenie, promowanie, podżeganie do jakichkolwiek działań o charakterze korupcyjnym. Działania o charakterze korupcyjnym Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. to:

- Przekupstwo;
- Płatna protekcja;
- Niedopuszczalna czynność preferencyjna – czynność prowadząca do uprzywilejowania kontrahenta, świadczenia lub usługi, wykonywana wbrew interesom Grupy KGHM, w zamian za udzielenie lub obietnicę udzielenia korzyści majątkowej;
- Nadużycie uprawnień;
- Niedopełnienie obowiązków;
- Przyjęcie korzyści;
- Przyjęcie obietnicy;
- Uzależnienie wykonania czynności służbowej;
- Żądanie korzyści;
- Konflikt interesów;
- Nepotyzm;
- Kumoterstwo;
- Udaremnienie lub utrudnienie przetargu publicznego.

Algorytm zgłaszania konfliktu interesów, wraz ze wskazaniem sytuacji mogących powodować konflikt interesów, przedstawia poniższy rysunek.

Schemat zgłaszania konfliktu interesów, wraz ze wskazaniem sytuacji mogących powodować konflikt interesów w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.



3.3.1.1. INSTRUKCJA POSTĘPOWANIA Z UPOMINKAMI BIZNESOWYMI

Załącznikiem do Procedury Przeciwdziałania Zagrożeniom Korupcyjnym jest przyjęta w 2018 roku Instrukcja Postępowania z Upominkami Biznesowymi. Oferowanie lub przyjmowanie upominków biznesowych, to częsty sposób wyrażania przez partnerów biznesowych uprzejmości i szacunku wobec siebie. Z tego też powodu wymiana upominków w relacjach czysto biznesowych, co do zasady jest dozwolona, jeżeli upominek:

- jest zgodny z przyjętymi zasadami postępowania w biznesie,
- jest zgodny z regulacjami prawnymi.

Nieprzestrzeganie zasad zawartych w Instrukcji może prowadzić do powstania konfliktu interesów oraz podważyć zaufanie do decyzji biznesowych podejmowanych przez osoby obdarowywane.

Instrukcja nie zastępuje zasad wprowadzonych w innych aktach wewnętrznych w KGHM Polska Miedź S.A. (np. Polityka Zakupów w Grupie KGHM Polska Miedź S.A.) a stanowi ich uszczegółowienie. Niemniej w przypadku stwierdzenia istnienia konfliktu między zasadami wskazanymi w niniejszym dokumencie, a zasadami lub restrykcjami zawartymi w innych aktach wewnętrznych, należy stosować te zasady,

które są bardziej restrykcyjne, chyba że dany akt wewnętrzny wskazuje wyraźnie, że w zakresie w nim uregulowanym wyłącza się stosowanie niniejszej Instrukcji.

3.4. POLITYKA ZAKUPOWA GRUPY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W procesie zakupowym KGHM Polska Miedź S.A. kieruje się wysokimi standardami etycznymi. Głównym przesłaniem jest zapewnienie o profesjonalizmie i uczciwości osób odpowiedzialnych za realizację procesów zakupowych. Dokument odnosi się także do takich aspektów, jak przeciwdziałanie możliwości wystąpienia konfliktu interesów oraz jednakowe traktowanie dostawców, w sposób nieograniczający zasad wolnej konkurencji.

Procedury zakupowe obowiązujące w KGHM są ściśle określone w przyjętej Polityce Zakupów, a wybór kontrahentów realizowany jest zgodnie z zasadą równego traktowania podmiotów gospodarczych.

Firma przeprowadza również audyty dostawców, weryfikując ich działania pod kątem przestrzegania praw człowieka i zatrudniania nieletnich. Weryfikuje także podmioty zewnętrzne w celu zabezpieczenia interesów KGHM, w tym w związku z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy, łamaniu zasad uczciwej konkurencji, przeciwdziałaniu konfliktowi interesów itp.

Obecnie KGHM opracowuje odrębny kodeks postępowania dla dostawców, który będzie regulować wszystkie kluczowe kwestie związane ze współpracą, również te obejmujące problematykę odpowiedzialności społecznej biznesu.

3.4.1. PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA PRANIU PIENIĘDZY ORAZ ZAPOBIEGANIA OSZUSTWOM I WYŁUDZENIOM W TRANSAKcjACH HANDLOWYCH DOTYCZĄCYCH SPRZEDAŻY PRODUKTÓW ORAZ ZAKUPU KRUSZCÓW I MATERIAŁÓW MIEDZIONOŚNYCH W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

KGHM stosuje różnorodne środki weryfikacji kontrahentów zewnętrznych w odniesieniu do procesów zakupowych, sprzedażowych i inwestycyjnych, które regulowane są szeregiem spójnych i jednolitych polityk oraz procedur wewnętrznych. Niniejsza procedura odnosi się do środków weryfikacji podejmowanych przy zawieraniu transakcji handlowych.

W związku z troską o swój wizerunek oraz dbałość o bezpieczeństwo Spółki, KGHM dba o to, aby nie zostać wykorzystanym przez podmioty trzecie w ramach ich działalności mającej na celu działania niezgodne z prawem, taki jak np. pranie pieniędzy, finansowanie terroryzmu, wyłudzenia podatku VAT.

Środki bezpieczeństwa stosowane by temu zapobiec polegają na:

- Identyfikacji Klienta i weryfikacji jego tożsamości na podstawie danych pozyskanych od Klienta, informacji publicznie dostępnych i/lub raportów z wywiadowni gospodarczych;
- Podejmowaniu, z zachowaniem należytej staranności, czynności zmierzających do ustalenia struktury własnościowej, organizacyjnej lub powiązań Klienta w celu zidentyfikowania Beneficjenta Rzeczywistego transakcji i weryfikacji jego tożsamości, przy wykorzystaniu informacji publicznie dostępnych i/lub raportów wywiadowni gospodarczych;
- Uzyskaniu informacji dotyczących celu i zamierzonego przez Klienta charakteru stosunków gospodarczych przy wykorzystaniu informacji publicznie dostępnych;
- Monitorowaniu stosunków gospodarczych z Klientem, w tym badaniu przeprowadzonych transakcji w celu sprawdzenia, czy są one zgodne z wiedzą Spółki o Kliencie i profilu jego działalności oraz, jeśli istnieje taka możliwość, na badaniu źródła pochodzenia wartości majątkowych.

3.4.2. INSTRUKCJA KONTROLI PROCESÓW ZAKUPOWYCH DEPARTAMENTU BEZPIECZEŃSTWA ŁAŃCUCHA DOSTAW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Instrukcja została wydana jako Załącznik do Procedury kontroli wewnętrznej Pionu Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym KGHM Polska Miedź S.A. do zadań Departamentu Bezpieczeństwa Łańcucha Dostaw należy m.in. kontrola transparentności procesów zakupowych, monitorowanie postępowań zakupowych o zwiększonym ryzyku nadużyć w trakcie ich przebiegu oraz kontrola zakończonych postępowań – w przypadku podejrzeń o nadużycia – pod kątem weryfikacji prawidłowości przebiegu tych postępowań oraz w celu wykrywania zagrożeń o charakterze korupcyjnym.

Dokument reguluje zakres szczegółowych czynności Departamentu Bezpieczeństwa Łańcucha Dostaw, wynikający z powyższych zadań, uwzględniający obowiązujące uregulowania ujęte w Polityce Zakupów KGHM Polska Miedź S.A. Ma również zastosowanie do postępowań zakupowych wyłączonych z Polityki Zakupów, które nie zostały uregulowane w innych wewnętrznych aktach normatywnych – w zakresie możliwym do zastosowania uwzględniając specyfikę rodzajową poszczególnych zakupów. W przypadku postępowań zakupowych wyłączonych z Polityki Zakupów, ale uregulowanych innymi aktami wewnętrznymi, czynności kontrolne prowadzone są w oparciu o te akty.

3.5. PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Celem procedury jest zapobieganie zjawisku mobbingu w środowisku pracy poprzez wprowadzenie systemu prewencji oraz określenie sposobu postępowania na wypadek jego wystąpienia. Procedura ma na celu budowanie i wzmacnianie kultury organizacyjnej, opartej na dobrych relacjach interpersonalnych między pracownikami.

Przedmiotem procedury jest opisanie katalogu działań prewencyjnych, mających na celu zapobieganie mobbingowi, określenie sposobu postępowania na wypadek wystąpienia mobbingu oraz zdefiniowanie obowiązków spoczywających na pracodawcy i pracownikach w tym zakresie. Procedura ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., bez względu na rodzaj zawartej umowy oraz zajmowane stanowisko. Każdy z pracowników, który uznał, że został poddany mobbingowi lub był świadkiem działania noszącego znamiona mobbingu, ma prawo dokonać Zgłoszenia mobbingu. Zgłoszenia mobbingu dokonuje się w trybie zdefiniowanym w Procedurze ujawniania nieprawidłowości i ochrony Sygnalistów, korzystając z dedykowanych kanałów, z zastrzeżeniem, iż niezbędne jest w tym wypadku ujawnienie danych osobowych pracownika dokonującego zgłoszenia, pracownika/pracowników, wobec których zachodzi podejrzenie stosowania mobbingu oraz pracownika/pracowników dopuszczających się działań lub zachowań mających znamiona mobbingu. Postępowania wyjaśniające prowadzi Komisja ds. etyki.

3.6. POLITYKA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W 2018 roku Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. przyjął Politykę ochrony danych osobowych. Określa ona zasady dotyczące przetwarzania i zabezpieczenia danych osobowych w KGHM Polska Miedź S.A. zgodnie z wymaganiami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (zwanego dalej: „RODO”).

Polityka została przyjęta, aby przetwarzanie w KGHM odbywało się zgodnie z RODO i innymi przepisami o ochronie danych osobowych i aby możliwe było wykazanie tej zgodności. Polityka podlega przeglądom i uaktualnianiu na zasadach w niej określonych. Przedmiotem ochrony na podstawie Polityki są dane osobowe, przetwarzane w systemach informatycznych, jak również w inny sposób utrwalone na nośnikach, w tym na nośnikach papierowych i elektronicznych. Miejsca przetwarzania danych osobowych w ten sposób przetwarzanych podlegają zabezpieczeniu określonemu na podstawie niniejszej Polityki. Polityka ma zastosowanie do wszystkich danych osobowych przetwarzanych w KGHM w ramach realizowanych przez nią procesów. Obowiązek ochrony danych osobowych przetwarzanych

w KGHM i stosowania się do Polityki dotyczy wszystkich osób, które mają dostęp do danych osobowych, bez względu na zajmowane stanowisko oraz miejsce wykonywania pracy, jak również charakter stosunku pracy. Każda osoba, która ma mieć dostęp do danych osobowych, może je przetwarzać wyłącznie na podstawie otrzymanego upoważnienia (polecenia). Osoby mające dostęp do danych osobowych są zobowiązane do zapoznania się z Polityką i innymi powiązаныmi z nią dokumentami oraz stosowanie zawartych w nich regulacji.

Polityka zachowuje zgodność z innymi wewnętrznymi regulacjami z obszaru bezpieczeństwa informacji i systemów informatycznych obowiązującymi w KGHM. Nadzór nad aktualizacją Polityki sprawuje Inspektor ochrony danych KGHM Polska Miedź S.A.

3.7. PROCEDURA WERYFIKACJI ZGODNOŚCI Z ZASADAMI ETYKI KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Jako firma odpowiedzialna społecznie KGHM Polska Miedź S.A. stosuje procedury należytej staranności. Przykłada wagę nie tylko do przestrzegania praw człowieka, zgodnych z prawem warunków zatrudnienia, norm środowiskowych, wolności zakładania organizacji związkowych, zgodności działania z prawem powszechnie obowiązującym, niewykorzystywania dzieci do pracy, niepozyskiwania surowców produkcyjnych ze źródeł konfliktowych (tzw. „Conflict minerals”), lecz również chce współpracować z partnerami biznesowymi, wyznającymi takie same wartości. Z tego powodu klienci oraz dostawcy KGHM zobowiązani są do pisemnego zadeklarowania przestrzegania ww. zasad, przez podpisanie tzw. Kart Klienta i Kart Wykonawcy, co jest ważnym elementem decyzji biznesowych o podejmowaniu bądź niepodjęciu współpracy z danym partnerem.

3.8. REGULAMIN AUDYTU WEWNĘTRZNEGO (W ZAKRESIE ETYKI) W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Departament Audytu wewnętrznego kieruje się międzynarodowymi standardami audytu wewnętrznego. Jednym z 14 obszarów, który obejmuje zakres prowadzonych zadań jest etyka. W ramach prowadzenia poszczególnych zadań audytowych analizowane jest ryzyko wystąpienia oszustwa, konfliktu interesu lub innych działań niezgodnych z **Kodeksem Etyki** oraz innymi wewnętrznymi regulacjami. Obszary o podwyższonym ryzyku nieetycznych zachowań są systematycznie identyfikowane i brane pod uwagę przy tworzeniu rocznego planu audytu.

3.9. PROCEDURA KONTROLI WEWNĘTRZNEJ PIONU BEZPIECZEŃSTWA I PRZECIWDZIAŁANIA STRATOM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Celem Procedury jest określenie spójnych i jednolitych zasad realizacji Kontroli wewnętrznej przez Pion Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom.

Procedura określa zasady przeprowadzania Procesu Kontroli przez komórki Pionu Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom, określa i przypisuje role w Procesie Kontroli, określa ramy współdziałania jego uczestników, jak również wymienia zakres czynności wykonywanych w ramach tego procesu. Kontrola realizowana przez Pion Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Stratom obejmuje swym zakresem identyfikację i wykrywanie oszustw, nieprawidłowości, nadużyć, korupcji, mobbingu i naruszeń postanowień **Kodeksu Etyki** w Grupie Kapitałowej oraz zagrożeń z zakresu bezpieczeństwa IT i bezpieczeństwa informacji.

3.10. WARTOŚCI WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW GRI STANDARDS OBRAZUJĄCE DZIAŁANIA W SFERZE PODSTAW ETYCZNYCH W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. W 2018 ROKU

G205-3 – Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie

Odnotowane przypadki korupcji zakończone:	Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A.	KGHM Polska Miedź S.A.
zwolnieniem lub ukaraniem dyscyplinarnym pracowników	1	0
nieodnowieniem umów z kontrahentami z powodu naruszenia zasad dotyczących korupcji	0	0
sprawami sądowymi dotyczącymi praktyk korupcyjnych wszczętych przeciwko organizacji raportującej lub jej pracownikom w raportowanym okresie	0	0
Łącznie	1	0

Człowiek jako kluczowy i najważniejszy kapitał podlega szczególnej ochronie i pozostaje w centrum uwagi organów Spółki. KGHM Polska Miedź S.A. stawia sobie za cel budowę kultury organizacji, której fundamentem jest kształtowanie relacji opartych na bezwzględny poszanowaniu godności i dóbr osobistych pracownika, bez względu na miejsce zatrudnienia i relację służbową

KGHM Polska Miedź S.A. uznaje, szanuje i przestrzega prawa człowieka – w tym prawa pracowników. Spółka zobowiązuje się prowadzić operacje zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka ONZ. Podejście do ochrony praw człowieka definiuje „Deklaracja Ochrony Praw Człowieka KGHM”. Godność i dobra osobiste pracownika podlegają bezwzględnej ochronie, a wzajemne relacje opierają się na ich poszanowaniu. Będąc firmą globalną, działającą na rynkach światowych, stosowane są standardy pracy i relacji pracowniczych zgodne z obowiązującym prawem lokalnym, jak również określone przez międzynarodowe instytucje takie, jak International Labour Organization (ILO), czy UN Global Compact. Tworzone są regulacje i polityki uwzględniające dobro pracowników i wzajemnych relacji, opierając się na najlepszych praktykach, niezależnie od jurysdykcji, w której Firma prowadzi swoje kooperacje.

KGHM Polska Miedź S.A. stosuje obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników, przy zachowaniu prymatu wiedzy, kompetencji merytorycznych, umiejętności społecznych i jakości świadczonej pracy.

Kultura firmy tworzy środowisko i miejsce pracy wolne od dyskryminacji. Nie są tolerowane żadne formy dyskryminacji zwłaszcza z powodu płci, rasy, wieku, pochodzenia, religii, niepełnosprawności, światopoglądu, orientacji seksualnej, statusu społecznego, stanu cywilnego, inwalidztwa, przynależności do partii politycznych i związków zawodowych oraz sposobu zatrudnienia.

W Grupie Kapitałowej KGHM człowiek – pracownik – jest najcenniejszym kapitałem

Zasady:

- Stosowanie się do prawa pracy w jurysdykcjach, w których Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. działa, a także przyjętych standardów wewnętrznego prawa pracy.
- Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz płacy minimalnej.
- Szanowanie prawa pracowników do zrzeszania się w organizacjach pracowniczych i związkach zawodowych oraz do prowadzenia negocjacji zbiorowych.

- Dbanie o rozwój pracowników, wspieranie ich w podnoszeniu kompetencji poprzez zróżnicowane formy szkoleniowe oraz możliwości udziału w nowych projektach.
- Respektowanie praw człowieka i niedopuszczanie żadnych form nielegalnej lub przymusowej pracy, w tym pracy dzieci.

III Filar Strategii Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu zakłada utrzymanie pozycji odpowiedzialnego pracodawcy, promuje transparentność w oparciu o zasady etyki i ładu korporacyjnego, a w szczególności poszanowanie praw człowieka

Skala zatrudnienia:

KGHM Polska Miedź S.A.

Stan zatrudnienia w KGHM Polska Miedź S.A. na koniec 2018 r. wynosił 18 503 osoby i był o 0,8% wyższy od stanu na koniec roku poprzedniego. Średnioroczne zatrudnienie w KGHM Polska Miedź S.A. wyniosło 18 331 i było wyższe od zatrudnienia w roku 2017 o 133 osoby. Zmiany w poziomie zatrudnienia nastąpiły w wyniku naturalnych ruchów kadrowych.

Przeciętne zatrudnienie w KGHM Polska Miedź S.A.

	2018	2017	Zmiana (%)
Kopalnie	12 433	12 413	+0,2
Huty	3 600	3 529	+2,0
Pozostałe oddziały	2 298	2 256	+1,9
KGHM Polska Miedź S.A.	18 331	18 198	+0,7

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A.

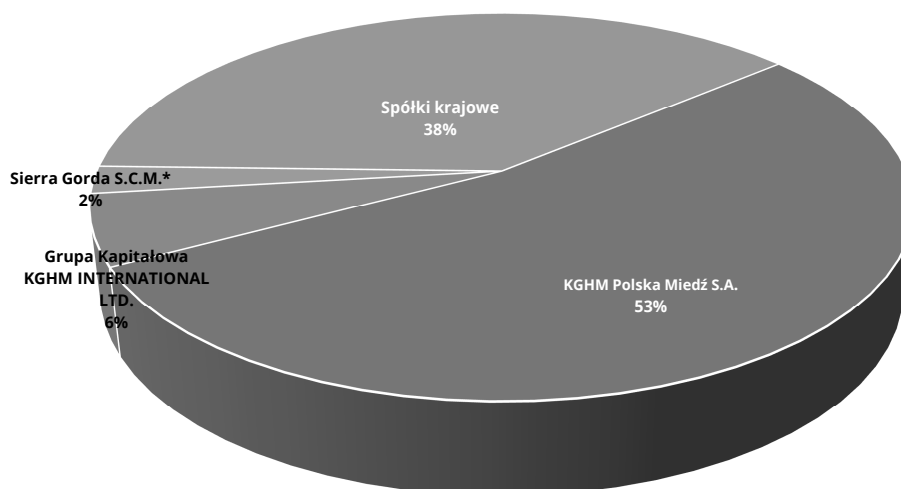
W 2018 r. w Grupie Kapitałowej zatrudnionych było 34 386 osób, co oznacza zwiększenie o 1,3% w stosunku do roku ubiegłego. Strukturę zatrudnienia przedstawia poniższe zestawienie:

Przeciętne zatrudnienie w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

	2018	2017	Zmiana (%)
KGHM Polska Miedź S.A.	18 331	18 198	+0,7
KGHM INTERNATIONAL LTD.	2 037	1 695	+20,2
Sierra Gorda S.C.M.*	790	748	+5,6
Spółki krajowe GK	13 228	13 294	(0,5)
Razem	34 386	33 935	+1,3

* Sierra Gorda S.C.M. – zatrudnienie proporcjonalnie do udziału w Spółce (55%)

Struktura zatrudnienia w Grupie Kapitałowej KGHM w 2018 r. wg segmentów (z uwzględnieniem 55% pracowników Sierra Gorda S.C.M. – zatrudnienie proporcjonalnie do udziałów w Spółce):



4.1. POLITYKA MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W związku z nabyciem aktywów zagranicznych, KGHM Polska Miedź S.A. od 2015 r. realizuje program mobilności pracowników. Z uwagi na międzynarodową działalność Grupy KGHM Polska Miedź S.A. przyjęta została polityka międzynarodowej mobilności, jako podstawa działania zgodnie z zasadami procedury należytej staranności. Oddelegowania do spółek w Chile, Kanadzie czy USA są dla Grupy KGHM Polska Miedź S.A. inwestycją o istotnym znaczeniu. Dzięki nim zaspokajane są nie tylko lokalne potrzeby kadrowe, ale również rozwijany potencjał zawodowy pracowników. W roku 2018 nowe oddelegowania rozpoczęło 4 pracowników. Były to osoby związane z IT, geologią oraz wspierające proces produkcyjny. Z kolei 10 pracowników kontynuowało w 2018 roku oddelegowania rozpoczęte wcześniej. Bazując na dotychczasowych wyzwaniach i doświadczeniach związanych z mobilnością pracowników, interdyscyplinarny zespół prowadzi prace nad aktualizacją polityki, skupiając się na zwiększeniu efektywności procesu.

4.2. REGULAMIN PRACY W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W KGHM Polska Miedź S.A. funkcjonuje **Regulamin Pracy**, który określa organizację i porządek w procesie pracy, a także związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników. Formułuje tryb i zasady rozliczania czasu pracy, udzielania urlopów, termin i sposób wypłaty wynagrodzenia. Definiuje zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto, opisuje przyjęte praktyki w zakresie nagród i wyróżnień, a także stosowanych kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy.

4.3. POLITYKA HR KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Dla Jednostki Dominującej zdefiniowano **Politykę HR**, która podkreśla, że to właśnie Pracownicy KGHM są najcenniejszym kapitałem firmy – to oni tworzą unikalną kulturę i budują jej pozycję na rynku. By zabezpieczyć realizację swoich strategicznych celów, przedsiębiorstwo od lat konsekwentnie inwestuje w rynek pracy i aktywnie wpływa na proces kształcenia młodych ludzi. Dochowuje należytej staranności w odniesieniu do pracowników, gdyż to właśnie kadra odgrywa kluczową rolę w rozwoju wszystkich obszarów modelu biznesowego, buduje globalne znaczenie przedsiębiorstwa i sprawia, że tworzymy zintegrowaną, otwartą na przyszłość organizację. KGHM pozyskuje najlepszych ekspertów i specjalistów. W efekcie tych działań firma zatrudnia osoby o największym potencjale, które w realny sposób odpowiadają jej potrzebom. Praca każdej z nich jest jednakowo ważna dla sukcesu całej organizacji.

O wyjątkowości prowadzonej polityki HR świadczy fakt, że Pracownicy KGHM to ludzie nie tylko utalentowani i o wysokich kwalifikacjach, ale także postępujący w zgodzie z wartościami KGHM, otwarci na zmiany, poszukujący innowacyjnych rozwiązań, jak również chętnie dzielący się zdobytą wiedzą i doświadczeniem. Najważniejsze jest jednak to, że Pracownicy KGHM, bez względu na zajmowane stanowisko, swój osobisty rozwój postrzegają jako wyzwanie, dzięki któremu korzyści osiąga cała organizacja.

Rozwój KGHM stał się motorem zmian również w obszarze samego zarządzania kapitałem ludzkim wewnątrz firmy. W ostatnim czasie realizacja polityki HR uległa transformacji. Wdrożono spójny zestaw kluczowych procesów i narzędzi wspierających długofalowo rozwój kompetencji, przygotowano nowe rozwiązania z zakresu zarządzania wynikami i ocenami pracowniczymi, usprawniono komunikację wewnętrzną, a także postawiono na nowoczesne systemy zarządzania projektami, programami i portfelami. Ze względu na dynamiczny rozwój, priorytetem stało się efektywne identyfikowanie najlepszych pracowników, a następnie systemowe przygotowywanie ich do objęcia kluczowych ról i funkcji we wszystkich obszarach działalności przedsiębiorstwa.

W 2018 r. zapewniono pracownikom:

- możliwość realizacji programów kształcenia w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych, menedżerskich i specjalistycznych,
- wdrożenie procesu zarządzania wynikami dla kadry menedżerskiej oraz opracowanie systemu ocen pracowników,
- udoskonalone narzędzia informatyczne wspierające pozyskiwanie najwyższej jakości kadry.

KGHM jako firma globalna stwarza wyjątkową szansę dla osób, które chcą uzyskać dostęp do najnowocześniejszych technologii i rozwiązań. Mają one taką możliwość biorąc udział w pracy specjalistycznych zespołów projektowych. Uczestnictwo w pracy takiego zespołu, to również doskonała okazja do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem w ramach struktur firmy.

4.3.1. PROJEKTY W ZAKRESIE HR W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Kompetentni w branży

W 2018 r. KGHM Polska Miedź S.A. rozpoczęła współpracę ze szkołami z powiatów legnickiego, lubińskiego, głogowskiego oraz bolesławieckiego w ramach projektu „Kompetentni w branży górniczo – hutniczej. KGHM – kluczowy partner w kształceniu zawodowym”. Projekt realizowany jest pod patronatem Ministerstwa Edukacji Narodowej i obejmuje 57 klas branżowych, kształcących m.in. przyszłe kadry miedziowej Spółki.

Działania, na które ukierunkowany jest projekt to: kształtowanie programów nauczania, rozszerzanie zakresu i form praktycznej nauki w rzeczywistym środowisku pracy, pozyskiwanie przez uczniów uprawnień kwalifikacyjnych, doradztwo zawodowe i motywowanie uczniów oraz podnoszenie kwalifikacji nauczycieli.

Efektom wprowadzenia programu jest dostosowanie obszaru edukacji w zakresie szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy, a w szczególności dla KGHM Polska Miedź S.A.

Kształcenie dualne

5 lipca 2018 r. KGHM Polska Miedź S.A., Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. oraz Powiat Głogowski podpisały list intencyjny deklarujący współpracę w organizacji i przeprowadzeniu pilotażu Modelowego Programu praktycznej nauki w zawodzie Technik Hutnik opracowanego w ramach projektu POWER KSZTAŁCENIE DUALNE – DOBRY START W ZAWODACH BRANŻY GÓRNICZO – HUTNICZEJ.

Przedmiotem projektu jest opracowanie modelowego programu realizacji praktycznej nauki zawodu w zawodzie Technik - Hutnik. Zadanie realizowane jest we współpracy z Zespołem Szkół im. Jana

Wyżykowskiego w Głogowie i z Głogowskim Centrum Edukacji Zawodowej w Głogowie. Zakończenie projektu zaplanowano na grudzień 2019 r.

La Serena

KGHM Polska Miedź S.A. umacnia swoją pozycję na świecie poszerzając kontakty na płaszczyźnie biznesowej i społecznej. Spółka wszędzie tam, gdzie prowadzi działalność stara się być odpowiedzialnym inwestorem dbającym o zrównoważony rozwój i lokalną społeczność.

11 grudnia 2018 r. w Chile polski inwestor podpisał deklarację o współpracy naukowo-technicznej z Uniwersytetem La Serena. KGHM Polska Miedź S.A. zamierza wprowadzić program stypendialny dla tamtejszych studentów. Będzie to jednocześnie uhonorowanie pamięci słynnego Polaka Ignacego Domeyko. Polski geolog, mineralog, inżynier górnictwa, badacz Ameryki Południowej, w tym zwłaszcza Chile, miał ogromny wkład w reformę systemu edukacji w Chile oraz rozwój nauki o górnictwie.

eKariera

Trwają prace nad poszerzeniem funkcjonującego systemu e-Rekrutacja o trzy moduły:

- Aplikacje na Staże,
- Aplikacje na Praktyki,
- Udostępnianie materiałów do pisania prac dyplomowych w KGHM Polska Miedź S.A.

W wyniku prac zespołu powstała koncepcja biznesowa w celu utworzenia systemu informatycznego eKariera do współpracy pomiędzy koordynatorami KGHM Polska Miedź S.A. a Interesariuszem zewnętrznym: uczeń, student, uczelnia. Prace nad wdrożeniem rozwiązania będą trwały do sierpnia 2019 r.

4.3.2. PROJEKTY HR W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W 2018 r. w krajowych Spółkach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. został wprowadzony Pracowniczy Program Emerytalny, który jest jednym z elementów realizacji polityki prospołecznej wynikającej ze strategii KGHM Polska Miedź S.A. i obok innych typowych narzędzi polityki HR-owej, jest istotnym elementem motywacyjnym i integrującym pracownika z firmą. Pracowniczy Program Emerytalny został uruchomiony w samej Jednostce Dominującej już w 2003 r.

To jeden z najstarszych i największych programów w kraju, w którym fundusze inwestycyjne (do których wnoszone są składki), zarządzane są przez TFI PZU S.A.

W 2018 r. każda ze spółek realizowała własne projekty w zakresie HR. Dotyczyły one takich zakresów, jak: podwyższania kompetencji, poprawy efektywności pracy czy efektywności zarządzania. Borykając się z problemami w zakresie pozyskania pracowników, nawiązywana była współpraca ze szkolnictwem zawodowym oraz wyższym.

Ponadto w 2018 r. realizowane były działania w ramach projektów globalnych wprowadzonych w latach ubiegłych, obejmujących całą grupę spółek krajowych, w tym zasady rekrutacji wykorzystujące system e-Rekrutacje.

4.4. KAPITAŁ LUDZKI I RYZYKO NA MIĘDZYNARODOWYM RYNKU

Globalny charakter Grupy Kapitałowej KGHM przekłada się także na ryzyko związane z kapitałem ludzkim. Spółka chce pozyskiwać i utrzymywać najlepszych pracowników niezbędnych m.in. do realizacji projektów rozwojowych.

Nieustannie poprawia efektywność procesów rekrutacyjnych. Od 2015 roku realizuje również program mobilności pracowników. Określa on szczegółowo zasady delegowania pracowników za granicę. Program gwarantuje zgodność polityki zarządzania zasobami ludzkimi z najlepszymi praktykami rynkowymi i zapewnia ciągłość zarządzania ryzykiem (w tym prawnym, podatkowym, imigracyjnym) w procesie delegowania kadry do pracy poza granicami. W mobilności międzynarodowej pracowników występuje szansa na transfer wiedzy, doświadczenia oraz najlepszych praktyk między Spółkami Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Dla Grupy Kapitałowej KGHM zdefiniowano istotne ryzyka oraz ich mitygację, w obszarze pracowniczym i poszanowania praw człowieka:

	RYZYKO	MITYGACJA
Kapitał ludzki	(Grupa KGHM) Ryzyko pozyskania i utrzymania zasobów ludzkich m.in.: na celu realizacji projektów rozwojowych.	Realizacja programów nakierowanych m.in. na podniesienie efektywności procesów rekrutacyjnych, sukcesji i utrzymania dla kluczowych stanowisk. Program mobilności pracowników. Programy wsparcia edukacji.

Walidacja ryzyka przeprowadzana jest co kwartał w skali pięciostopniowej metodą ekspercką i ma ona wpływ na decyzje Zarządu.

4.5. ZARZĄDZANIE ŚCIEŻKAMI KARIERY I REKRUTACJĄ W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

KGHM Polska Miedź S.A. zapewnia wysoko wykwalifikowane kadry poprzez proces wewnętrznej i zewnętrznej rekrutacji. Dbą o markę KGHM jako pracodawcy pierwszego wyboru zarówno dla obecnych, jak i potencjalnych pracowników.

Spółka działając w oparciu o zasady należytej staranności, prowadzi elektroniczną rejestrację kandydatów do pracy na podstawie ogłoszeń umieszczanych na stronie <https://www.rekrutacja.kghm.pl>. Elektroniczna rejestracja kandydatów obejmuje miejsca pracy zgłaszane przez wszystkie Oddziały KGHM Polska Miedź S.A. W celu złożenia aplikacji kandydat powinien wypełnić zamieszczony formularz elektroniczny, zawierający niezbędne dane osobowe i wymagania na aplikowane stanowisko. Rejestrację internetową uznaje się za ważną, jeżeli została zakończona w wyznaczonym terminie, po wprowadzeniu przez kandydata wszystkich niezbędnych danych, potwierdzona stosownie do informacji wysłanej przez system do kandydata. KGHM Polska Miedź S.A. nie odpowiada za brak możliwości rejestracji spowodowany awariami sieci Internet, przeciążeniem i awariami serwerów oraz innymi przypadkami tego rodzaju. Kandydat jest zobowiązany do wyrażenia zgody na przetwarzanie swoich danych osobowych zawartych w elektronicznym formularzu dla celów rekrutacji w KGHM Polska Miedź S.A., Ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO).

Kandydatom nadsyłającym oferty Spółka zapewnia pełną dyskrecję oraz zastrzega sobie możliwość skontaktowania się tylko z wybranymi osobami. Brak informacji w terminie wyznaczonym w ogłoszeniu oznacza, że oferta nie została rozpatrzona pozytywnie. Kandydaci, których oferty zostały rozpatrzone pozytywnie, zostają powiadomieni odrębnie o terminie rozmowy kwalifikacyjnej. Kandydat, który przeszedł pozytywnie rozmowę kwalifikacyjną, może zostać za jego zgodą umieszczony w Centralnej Bazie Kandydatów. Aplikacja w Centralnej Bazie Kandydatów przechowywana jest przez okres 12 miesięcy. Zmiany i aktualizacje przechowywanych aplikacji dokonywane są na wniosek kandydata. Dane osobowe zgromadzone podczas elektronicznej rekrutacji kandydatów są wykorzystywane wyłącznie do tych celów i nie są udostępniane osobom trzecim.

Komunikacja Kandydata za pośrednictwem portalu <https://rekrutacja.kghm.pl> jest szyfrowana za pomocą protokołu SSL przy użyciu certyfikatu wystawionego przez zaufane centrum certyfikacji. System elektronicznej rekrutacji w KGHM zapewnia bezpieczeństwo przechowywanych danych kandydatów, oraz z wymaganiami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (zwanego dalej: „RODO”). Próby uzyskiwania przez kandydata dostępu do serwera, ataki blokujące funkcjonowanie, przełamywanie zabezpieczeń, przechwytywanie, kradzież lub zniszczenie danych zarejestrowanych kandydatów są zabronione. Skutkiem takich działań jest dyskwalifikacja kandydata z udziału w rekrutacji.

4.6. POLITYKA SZKOLENIOWA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W ramach działalności Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. nie ma zdefiniowanej wspólnej Polityki Szkoleniowej. Z uwagi na międzynarodowy zakres działań, różnice kulturowe i specyfikę branż jakich działa Grupa KGHM Polska Miedź S.A., każda ze spółek prowadzi szereg działań dotyczących szkoleń pracowników. Polityka Szkoleniowa została natomiast zdefiniowana w Jednostce Dominującej.

Celem działań rozwojowych dotyczących pracowników w KGHM było w 2018 roku utrzymanie i doskonalenie kapitału ludzkiego, zarządzanie kapitałem intelektualnym Spółki, z uwzględnieniem w tym procesie misji i strategii Spółki oraz długofalowych planów rozwojowych poprzez:

- Zapewnienie realizacji wymagań określonych w przepisach, przez udział pracowników w okresowych szkoleniach BHP, szkoleniach i egzaminach uprawniających do objęcia stanowisk, na których wykonuje się czynności specjalistyczne w podziemnych zakładach górniczych oraz innych stanowisk występujących w Spółce.
- Podnoszenie kompetencji pracowników przez organizację szkoleń i innych aktywności rozwojowych, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności językowych, menedżerskich, interpersonalnych oraz szkoleń dotyczących zarządzania procesowego.
- Podniesienie kwalifikacji i zmianę struktury wykształcenia pracowników Spółki, przez kontynuowanie dofinansowania do studiów wyższych i podyplomowych.

Pracownicy Spółki mają możliwość doskonalenia kwalifikacji w kontekście przewidywanych zmian organizacyjnych i technologicznych poprzez uczestnictwo w szkoleniach, kursach, konferencjach, studiach, studiach podyplomowych. Pracodawca zapewnia wysoki poziom szkoleń m.in. poprzez dostosowywanie programów szkoleń do celów biznesowych.

Planując działania Spółka koncentruje się na tym, by w jak najlepszym stopniu wpisywały się one w realizację przyjętych przez priorytetów strategicznych.

Systemowe działania dotyczące rozwoju kompetencji realizowane są przez scentralizowaną komórkę wyspecjalizowaną w tym zakresie. Podstawą budowy planu szkoleń i kalkulacji środków potrzebnych na jego realizację są cyklicznie zbierane potrzeby rozwojowe. Działania te realizuje się w oparciu o istniejące w Spółce procedury i rejestrowane na potrzeby sprawozdawczości wewnętrznej i zewnętrznej.

Zarówno działalność w zakresie rozwoju kompetencji, jak i poziom realizacji przyznanego budżetu jest regularnie monitorowany, a ich wyniki raportowane.

Liczba pracowników biorących w 2018 roku udział w pojedynczym zdarzeniu szkoleniowym wyniosła 27 756, z czego na stanowiskach robotniczych 19 330, a na nierobotniczych 8 426.

W 2018 roku 776 pracowników wzięło udział w branżowych sympozjach i konferencjach w Polsce i za granicą, których celem było zapoznanie się z nowymi rozwiązaniami technologicznymi, organizacyjnymi, a także wymiana doświadczeń w zakresie efektywności, poprawy wydajności produkcji, zarządzania kapitałem ludzkim oraz innowacyjności. Pracownicy Spółki uczestniczyli w organizowanych cyklicznie konferencjach, takich jak: Zimowa Szkoła Mechaniki Górniczej, Szkoła Eksploatacji Podziemnej oraz Forum Ekonomiczne w Krynicy Zdroju.

Z dofinansowania do studiów w 2018 roku skorzystało 88 osób. Dofinansowanie obejmowało studia wyższe, podyplomowe oraz MBA. Kontynuowana jest również współpraca Spółki z największymi polskimi uczelniami w zakresie tworzenia kierunków dopasowanych do specyficznych potrzeb KGHM.

W 2018 roku z kursów językowych skorzystało 379 pracowników Spółki. Ich celem było przygotowanie kadry KGHM Polska Miedź S.A. do posługiwania się językiem angielskim i językiem hiszpańskim w zakresie ogólnym i biznesowym. Wzmocnienie umiejętności językowych jest ważnym elementem realizacji planu współpracy i wymiany rozwiązań pomiędzy spółkami polskimi oraz zagranicznymi wchodzącymi w skład Grupy Kapitałowej.

ISTOTNYMI WYDARZENIAMI ROZWOJOWYMI W ZAKRESIE PRACOWNICZYM W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. W ROKU 2018 BYŁY:

- Realizacja szkoleń z zakresu ochrony danych osobowych związanych ze zmianami wprowadzonymi przez RODO w nowym Rozporządzeniu Ochrony Danych Osobowych. Realizacja szkoleń miała na celu wzrost świadomości nowych przepisów z zakresu ochrony danych osobowych, zdobycie wiedzy umożliwiającej przeprowadzenie aktualizacji wewnętrznych regulacji i umów przez właścicieli biznesowych zgodnie z wymogami RODO.
- Realizacja szeregu szkoleń dla służb finansowo - księgowych. Celem działań rozwojowych było podniesienie kwalifikacji pracowników odpowiedzialnych za obszary ekonomiczne Spółki.
- Realizacja szkoleń z zakresu MS Office, w tym przede wszystkim szkolenia z zakresu Excel, Word, Outlook i Power Point. Szkolenia z tego zakresu cieszyły się dużym zainteresowaniem. Biegła obsługa aplikacji przyczynia się do zwiększenia efektywności pracowników.
- Realizacja programu Toolkit for Managers. Celem programu było wzmocnienie kadry zarządczej szczególnie w zakresie rozwoju kompetencji określonych w modelu kompetencyjnym KGHM. Na podstawie przeprowadzonej analizy identyfikacji potrzeb rozwojowych uczestnicy mieli możliwość udziału w następujących modułach szkoleniowych: rozwój umiejętności komunikacyjnych, zarządzanie operacyjne - tj. planowanie pracy, delegowanie, monitorowanie, motywowanie, rozwijanie pracowników, rozwiązywanie konfliktów oraz budowanie zespołu, zarządzanie przez wartości, zarządzanie różnorodnością, finanse, negocjacje, zarządzanie i optymalizacja procesów, zarządzanie projektami.
- Realizacja warsztatów z zakresu Zarządzania Projektami, które dostarczyły praktycznej wiedzy na temat efektywnego zarządzania projektami i programami od rozpoczęcia po zamknięcie. Uczestnicy zdobywali cenne umiejętności dotyczące przygotowywania uzasadnienia biznesowego, zarządzania interesariuszami, a także definiowania produktów cząstkowych i rezultatów kluczowych dla realizacji założeń projektów.
- Realizacja grupowych studiów podyplomowych we współpracy z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie nt. Przeróbka Surowców Mineralnych – Przeróbka Kopaliny Stałych.
- Realizacja działań rozwojowych skierowanych do pracowników kadry menedżerskiej z zakresu Zrównoważonego Rozwoju. Myślą przewodnią było podążanie ścieżką zrównoważonego rozwoju wynikającą bezpośrednio z wizji Spółki oraz zadań wyznaczonych przez strategię KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017 – 2021.

4.7. POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA GRUPY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Według **Kodeksu Etyki** bezpieczeństwo jest kluczową wartością KGHM Polska Miedź S.A. Specyfika działalności wiąże się z narażeniem na ryzyko utraty zdrowia lub życia pracowników. Spółka ma świadomość, iż wszystkim wypadkom i chorobom zawodowym można zapobiegać. Od pracowników wymagane jest bezwzględne stosowanie się zarówno do wewnętrznych przepisów bezpieczeństwa, jak również wymogów bezpieczeństwa obowiązujących w krajach, gdzie prowadzona jest działalność.

Pracownikom zapewniane są bezpieczne i higieniczne warunki pracy, organizowane stanowiska pracy przestrzegające wymagania obowiązujące w tym zakresie oraz podążające za najnowszymi rozwiązaniami technicznymi. Pracownicy są objęci profilaktyczną opieką zdrowotną oraz posiadają bezpośredni dostęp do służby zdrowia. KGHM szacuje, usuwa lub minimalizuje ryzyko zawodowe. Prowadzi nadzór nad sposobem realizacji pracy, zwracając szczególną uwagę na kwestie związane z bezpieczeństwem. Linie produkcyjne spełniają normy jakości i bezpieczeństwa.

Stale podnoszona jest świadomość pracowników w zakresie zachowań służących ochronie zdrowia i zapewnieniu bezpieczeństwa podczas pracy, przez dedykowane szkolenia, instruktarze, materiały edukacyjne.

W roku 2018 Spółka kontynuowała realizację zadań ukierunkowanych na wdrożenie długoterminowej wizji „Zero wypadków z przyczyn osobowych i technicznych, zero chorób zawodowych wśród naszych pracowników i kontrahentów”.

Życie i zdrowie pracowników oraz szeroko rozumiane bezpieczeństwo zajmują pierwszą pozycję w hierarchii wartości Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. W Spółce obowiązują wysokie standardy w obszarze BHP, które dotyczą zarówno pracowników przedsiębiorstwa, jak i podmiotów realizujących usługi na terenie KGHM Polska Miedź S.A. Każdy z Oddziałów Spółki ma wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem pracy, zgodny z obowiązującymi normami. Wszystkie stanowiska pracy mają zidentyfikowane zagrożenia. Spółka dokonała oceny ryzyka zawodowego i aktualizuje je na bieżąco. Prowadzony jest stały monitoring stanu środowiska pracy oraz przeprowadzane są okresowe przeglądy i oceny możliwych zagrożeń, przeglądy wyposażenia, sprzętu oraz wymagane badania techniczne i homologacje. Pracownicy przechodzą systematyczne szkolenia i stale podnoszą swoje kwalifikacje.

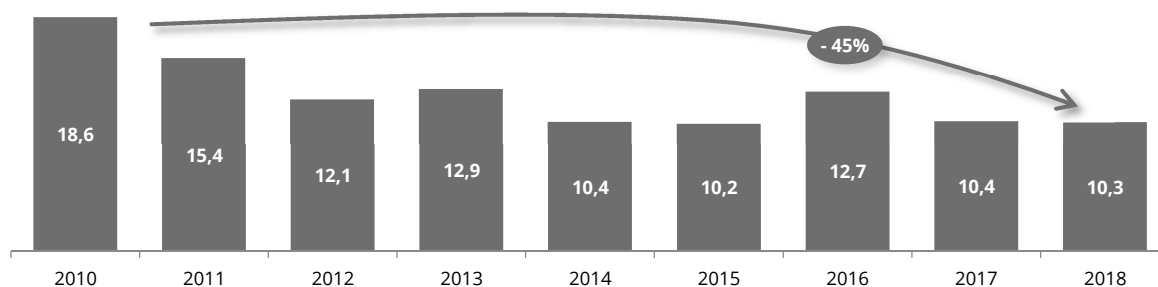
W roku 2018 r. Spółka zanotowała spadek łącznej liczby wypadków przy pracy (w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych), liczonych rok do roku z poziomu 300 w 2017 roku do 297 poszkodowanych. Większość zarejestrowanych wypadków przy pracy (98,7%) miało charakter lekki, a ich głównymi przyczynami były w kolejności kontakt

(uderzenie) o lub przez przedmioty, utrata równowagi przez pracowników, oberwanie się skał z calizny i urazy związane z korzystaniem z narzędzi pracy.

Zagrożenia naturalne towarzyszące podziemnej eksploatacji złóż rud miedzi, w szczególności wynikające z występowania wstrząsów górniczych oraz ich potencjalnych skutków w postaci tąpnięć i zawałów, są bardzo istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa, gdyż w ich następstwie może dochodzić do poważnych wypadków o ciężkich lub śmiertelnych skutkach oraz uszkodzeń maszyn, urządzeń i infrastruktury dołowej, a także przestojów w eksploatacji. W kopalniach KGHM Polska Miedź S.A. prowadzone są szerokie działania dotyczące profilaktyki tąpniowej i zawałowej, obejmujące systematyczne obserwacje sejsmologiczne, bieżącą ocenę stanu górotworu wraz z wyznaczaniem stref szczególnego zagrożenia tąpnięciami. Dobiera się rozmiary, kształt i ilości komór oraz filarów międzykomorowych i rozmiary filarów ochronnych, jak i projektuje najkorzystniejszy kierunek postępu eksploatacji, optymalną kolejność wybierania złoża dla minimalizacji lokalnych koncentracji naprężeń w górotworze. Stosowane są również tzw. aktywne metody profilaktyki tąpniowej i zawałowej, polegające na prowokowaniu zjawisk dynamicznych grupowymi strzelaniami przodków oraz za pomocą strzelań odprężających w złożu lub w jego spągu. Przedsiębiorstwo stale doskonali się w zakresie bezpiecznej eksploatacji złóż rud miedzi. W roku 2018 Spółka zarejestrowała w kopalniach łącznie 18 wypadków przy pracy o charakterze lekkim, wynikających z zagrożeń ze strony górotworu. Liczba tych zdarzeń stanowi 7,6 % wszystkich wypadków przy pracy w kopalniach w tym okresie. KGHM Polska Miedź S.A. stale doskonali się w zakresie bezpiecznej eksploatacji złóż rud miedzi.

Wskaźnik wynikowy $LTIRF_{KGHM}$ (Lost Time Injury Frequency Rate KGHM) w roku 2018, tj. całkowita liczba wypadków przy pracy (w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych) w Spółce, standaryzowana do 1 mln przepracowanych godzin przez pracowników ciągu technologicznego KGHM Polska Miedź S.A., uległ obniżeniu o 1,1 % w stosunku do roku 2017, uzyskując poziom 10,3 (2017 = 10,4) i jednocześnie był mniejszy o 45 % od wartości zanotowanej w roku 2010. Wynik ten pokazano na poniższym rysunku.

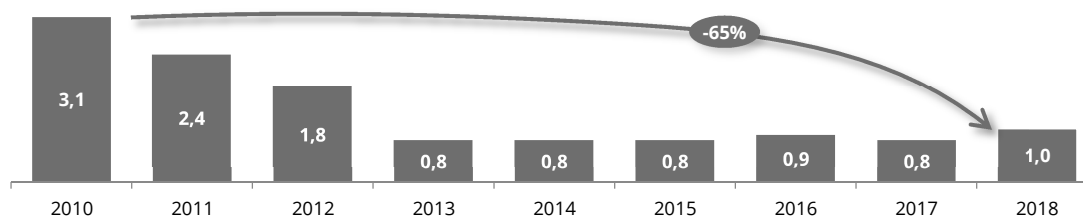
Poziom wskaźnika $LTIRF_{KGHM}$ w KGHM Polska Miedź S.A. w latach 2010-2018:



W KGHM International Ltd., zgodnie z przyjętym zobowiązaniem, sukcesywnie wdrażany jest System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, który opiera się na systemowym podejściu do identyfikacji, oceny, eliminacji i/lub kontroli zagrożeń oraz ryzyk w ramach realizacji i ciągłego udoskonalania kultury organizacyjnej „Zero Harm”, która stanowi jednocześnie jedną z wartości firmy. Swoim zakresem system obejmuje wszystkie przedsiębiorstwa, które są w całości własnością KGHM International Ltd. lub w których KGHM International Ltd. jest partnerem zarządzającym, uwzględniając jednocześnie różnice kulturowe i prawne działalności poszczególnych podmiotów. W Ameryce Północnej polityka bezpieczeństwa pracy w ramach „Zero Harm” obejmuje zarówno pracowników, kontrahentów, jak i społeczności lokalne. Jest to proces ciągłej profilaktyki oraz doskonalenia się w przeciwdziałaniu zagrożeniom w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i w aspekcie ochrony środowiska. W 2018 r. w kopalniach oraz projektach nadzorowanych przez KGHM International Ltd. w Kanadzie i Stanach Zjednoczonych Ameryki zarejestrowano łącznie 51 wypadków przy pracy, a Wskaźnik TRIR ukształtował się na poziomie 2,90 %. W Chile KGHM Polska Miedź S.A. prowadzi działalność górniczą w ramach dwóch podmiotów, które mają odrębne systemy zarządzania bezpieczeństwem pracy, dostosowane do wymagań prawnych i warunków prowadzenia działalności górniczej w tym kraju. Systemy te obejmują zarówno pracowników tych podmiotów, jak i podwykonawców będąc ukierunkowanymi na realizację długoterminowej wizji „Zero harm”. W KGHM Chile SpA, która nadzoruje kopalnię Franke, a także prowadzi własne poszukiwania i inne działania, 2 wypadki przy pracy zanotowano w roku 2018, a wskaźnik TRIR wyniósł 0,22. W spółce joint venture Sierra Gorda SCM w roku 2018 zanotowano 16 wypadków przy pracy, a wskaźnik TRIR wyniósł 0,38.

W roku 2018 w podmiotach, w których KGHM Polska Miedź S.A. prowadzi działalność górniczą w Kanadzie, Stanach Zjednoczonych Ameryki oraz Chile zarejestrowano łącznie 69 wypadków przy pracy. Skonsolidowany wskaźnik TRIR (Total Recordable Incident Rate) dla tej działalności osiągnął poziom 1,0. Był wyższy o 0,2 w stosunku do roku 2017 i jednocześnie o 68% mniejszy od wartości zanotowanej w roku 2010. Kwestie te pokazano na poniższym rysunku.

Poziom wskaźnika TRIR w KGHM INTERNATIONAL LTD. w latach 2010-2018:



*TRIR (Total Recordable Incident Rate) wskaźnik wyliczany wg przyjętej metodologii jako liczba wypadków przy pracy spełniających warunki rejestracji w rozumieniu standardu ICMM (International Council on Mining & Metals), łącznie dla pracowników KGHM International LTD., KGHM Chile SpA i Sierra Gorda SCM i podwykonawców tych podmiotów, standaryzowana do 200 000 przepracowanych godzin.

4.7.1. ZŁOTE ZASADY BHP

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. przygotowała i stosuje tzw. Złote Zasady BHP. Przedstawiono je na poniższym rysunku.

Złote Zasady BHP



4.8. RADA BEZPIECZEŃSTWA PRACY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A

Pracownicy Jednostki Dominującej są reprezentowani w Radzie Bezpieczeństwa Pracy, której funkcjonowanie opiera się na zasadach wzajemnego zaufania i współpracy. Rada jest organem opiniodawczym i doradczym w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. W jej skład wchodzi 40 osób, w tym przedstawiciele pracodawców (Oddziały), przedstawiciele strony społecznej, tj. związków zawodowych, działających w Spółce oraz Zakładowi Społeczni Inspektorzy Pracy w Oddziałach KGHM Polska Miedź S.A.

Zakres działania Rady Bezpieczeństwa Pracy obejmuje m.in. okresową ocenę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Spółce, opiniowanie działań profilaktycznych i formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy.

W każdym z zakładów KGHM Polska Miedź S.A. przedstawiciele pracodawcy, pracowników i służb medycyny pracy w ramach Zakładowych Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy okresowo dokonują przeglądów warunków pracy, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz formułują wnioski dotyczące poprawy warunków pracy w Oddziale. Począwszy od roku 2016 na każdym posiedzeniu Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. omawiana jest bieżąca sytuacja w zakresie bezpieczeństwa pracy w Spółce. W roku 2017 i 2018 problematykę BHP, w różnych trybach, analizowano wielokrotnie. Bieżąca ocena stanu bezpieczeństwa pracy w Spółce dokonywana jest na cotygodniowych naradach pionu Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji oraz na miesięcznych naradach Zarządu z kierownictwem wszystkich Oddziałów.

4.9. POLITYKA ZERO HARM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Zarządzanie ryzykiem, w tym uwzględnienie zasady ostrożności, jest ważnym elementem odpowiedzialności. KGHM usilnie dąży do zminimalizowania zagrożeń dla pracowników, lokalnych społeczności i środowiska naturalnego (**Polityka Zero Harm**). Najlepsze zakłady to te, które są najbezpieczniejsze.

Pracownicy kopalń rud miedzi w KGHM Polska Miedź S.A. pracują w trudnych warunkach środowiska pracy, w którym występuje kilkadziesiąt zagrożeń. Jednymi z najistotniejszych zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników w kopalniach KGHM Polska Miedź S.A. są zagrożenia naturalne towarzyszące podziemnej eksploatacji złóż rud miedzi. Szczególnie te zagrożenia związane z występowaniem wstrząsów górotworu oraz ich potencjalnych skutków w postaci tąpnięć i zawałów, uważane są za zjawiska bardzo istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa, gdyż w ich następstwie może dochodzić do poważnych wypadków o ciężkich lub śmiertelnych skutkach oraz uszkodzeń maszyn,

urządzeń i infrastruktury dołowej, a także przestojów w eksploatacji. Traktując bezpieczeństwo pracowników jako priorytet Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. podejmuje szereg działań prewencyjnych i zabezpieczających. W zakładach górniczych prowadzone są systematyczne obserwacje sejsmologiczne z wykorzystaniem rozbudowanej sieci dołowych stanowisk sejsmicznych oraz stanowisk powierzchniowych, obejmujących swym zasięgiem wszystkie rejony i pola eksploatacyjne kopalń. Spółka realizuje zintegrowany model zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Uczestniczą w nim następujące podmioty:

- Zakładowa służba BHP,
- Oddział Jednostka Ratownictwa Górniczo – Hutniczego, o potwierdzonej światowej klasie,
- Miedziowe Centrum Zdrowia S.A. - jednostka świadcząca specjalistyczne usługi medyczne,
- Jednostka badawczo-rozwojowa KGHM Cuprum Sp. z o.o. CB-R.,
- Akredytowane laboratorium Centrum Badań Jakości Sp. z o.o.,
- Podmiot specjalizujący się w ratownictwie z własnym zapleczem medycznym.

4.10. PRAKTYKA DOBREJ WSPÓŁPRACY GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Bezpieczeństwo pracowników zajmuje pierwszą pozycję w hierarchii wartości Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. To także jeden z filarów Strategii Odpowiedzialnego Społecznie Biznesu. Na poprawie bezpieczeństwa pracy koncentrowane są inicjatywy badawczo-rozwojowe. Spełniane są wszystkie obowiązujące normy i przepisy prawne dotyczące BHP, a w wybranych obszarach stosowane dodatkowo własne, jeszcze bardziej restrykcyjne zasady. Profil działalności, ingerencja w środowisko naturalne i troska o pracowników wymaga definiowania ambitnych celów. Ich realizacja przekłada się jednak na wymierne efekty związane z poprawą warunków i bezpieczeństwa pracy. Manifestacja szacunku dla życia oraz zdrowia dodatkowo poprawia skuteczność i efektywność, a także zapewnia ciągłość produkcji, co jest szczególnie istotne w branży górniczo-hutniczej. Co więcej, najwyższe standardy w obszarze BHP dotyczą nie tylko kadry Spółki, ale i wszystkich podmiotów realizujących usługi na rzecz Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

4.10.1. DEKLARACJA RÓŻNORODNOŚCI KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W ramach działalności Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. nie ma spisanej wspólnej Polityki Różnorodności. Z uwagi na międzynarodowy zakres działań, różnice kulturowe i specyfikę branż w jakich działa Grupa, każda ze spółek prowadzi natomiast szereg strukturyzowanych działań dotyczących poszanowania różnorodności. Z powyższego powodu samodzielna Deklaracja różnorodności została zdefiniowana w KGHM Polska Miedź S.A.

W swojej działalności Spółka przestrzega zakazów dyskryminacji oraz prowadzi działania na rzecz poszanowania różnorodności w miejscu pracy. Tworzy kulturę organizacji opartej na wzajemnym poszanowaniu, równym traktowaniu, dostępie do możliwości rozwojowych i wykorzystaniu potencjału pracowników bez względu m.in. na: pochodzenie etniczne, wiek, płeć, narodowość, obywatelstwo, wyznawaną religię, przekonania polityczne, czy przynależność związkową. Dąży do zapewnienia racjonalnej różnorodności w doborze składu osobowego pracowników w ramach prowadzonej działalności (w tym procesów rekrutacji), przy zachowaniu prymatu wiedzy, kompetencji merytorycznych oraz umiejętności społecznych.

Jednostka Dominująca jest gwarantem wdrożenia zasad różnorodności w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. oraz promowania i upowszechniania tych zasad wśród interesariuszy oraz partnerów biznesowych.

Więcej informacji o podejściu do różnorodności w organach nadzorczych znajduje się w załączniku nr 1 Oświadczenie o stosowaniu Ładu Korporacyjnego Sprawozdania Zarządu z działalności KGHM Polska Miedź S.A. oraz Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. w 2018 r.

<http://www.gpw.pl/dobre-praktyki>

<http://www.kghm.com/pl/inwestorzy/lad-korporacyjny/stosowanie-ladu-korporacyjnego>

4.10.2. DEKLARACJA OCHRONY PRAW CZŁOWIEKA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W ramach działalności Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. nie ma zdefiniowanej wspólnej Polityki Ochrony Praw Człowieka. Z uwagi na międzynarodowy zakres działań, różnice kulturowe i specyfikę branż w jakich działa Grupa, każda ze spółek prowadzi szereg działań dotyczących ochrony praw człowieka. Z powyższego powodu samodzielna Deklaracja Ochrony Praw Człowieka została zdefiniowana w KGHM Polska Miedź S.A.

KGHM Polska Miedź S.A. deklaruje uznanie, szacunek i promowanie praw człowieka wszędzie tam, gdzie prowadzi działalność. Nie toleruje naruszeń praw człowieka. Zobowiązuje się prowadzić działania w sposób zgodny z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz innymi normami i standardami, w tym przepisami ustawowymi i wykonawczymi krajów docelowych dla naszej aktywności biznesowej.

KGHM Polska Miedź S.A. jest globalną organizacją, świadomą roli, jaką we współczesnym świecie pełni kwestia przestrzegania praw człowieka. Przyjmuje odpowiedzialność za ochronę, poszanowanie fundamentalnych zasad praw człowieka oraz implementuje te standardy w Grupie Kapitałowej KGHM

Polska Miedź S.A. Przyjmuje, że przestrzeganie praw człowieka przez inne podmioty jest determinantem nawiązania wzajemnych relacji.

W ramach przyjętych zasad każdy pracownik oraz współpracownik Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. jest odpowiedzialny za zapewnienie, że w jego najbliższym otoczeniu przestrzegane są prawa człowieka, a ich łamanie jest zgłaszane zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Deklaracja stanowi podstawę podejścia do praw człowieka. Uzupełnia oraz konsoliduje kwestie praw człowieka ujęte w innych politykach i wytycznych Spółki, takich jak: **Kodeks Etyki**, Deklaracja różnorodności, HR oraz Polityka Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw.

Wdrożenie Deklaracji odbywa się następująco:

- każdy pracownik mający dostęp do komputera otrzymuje drogą elektroniczną za pomocą funkcjonującego w Spółce Systemu Obiegu Dokumentów przyjętą deklarację,
- Pracownicy niemający dostępu w pracy do komputerów informowani są o wdrożeniu deklaracji poprzez serwis extranetu (każdy pracownik posiada możliwość korzystania z niego) oraz od bezpośredniego przełożonego.

Zgłaszanie naruszeń odbywa się następująco:

- pracownik ma prawo i obowiązek zgłosić naruszenie Deklaracji Ochrony Praw Człowieka bezpośredniemu przełożonemu,
- pracownik może zgłosić naruszenie do funkcjonujących w Spółce Związków Zawodowych (w KGHM Polska Miedź S.A. działa 15 związków zawodowych, które tworzą 48 zakładowych organizacji związkowych, uzwiązkowienie w Spółce wynosi 88,6 proc. załogi). W KGHM Polska Miedź S.A. są przestrzegane zapisy układu zbiorowego pracy,
- zgłaszanie naruszeń może być kierowane do powołanej Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,
- w Spółce funkcjonują Instytucje Rady Pracowniczej, Sygnalisty.
- PIP.

4.10.3. ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY (ZUZP) KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

ZUZP określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy w szczególności: czas pracy, urlopy wypoczynkowe i dodatkowe, zasady wynagradzania, ochronę warunków pracy, świadczenia związane z zatrudnieniem oraz zasady ich przyznawania i realizacji, świadczenia dla byłych pracowników, emerytów i rencistów oraz członków ich rodzin, wzajemne zobowiązania stron Układu.

4.11. RYZYKO W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. zdefiniowała następujące istotne ryzyka oraz ich mitygację, w obszarze bezpieczeństwa:

	RYZYKO	MITYGACJA
Zagrożenia naturalne	(Grupa KGHM) Ryzyko utraty życia lub zdrowia pracowników, zakłócenia lub ograniczenia produkcji w wyniku wystąpienia wstrząsów sejsmicznych i towarzyszących im tąpnięć lub odprężeń górotworu oraz wystąpienia niekontrolowanych zawałów.	Wprowadzanie szeregu rozwiązań technologiczno-organizacyjnych oraz innych metod aktywnej i pasywnej profilaktyki tąpniowej, pozwalających na ograniczanie skutków występujących zjawisk dynamicznych (tąpnięć lub odprężeń górotworu) w oddziałach eksploatacyjnych. Przygotowanie pól rezerwowych mogących przejąć ograniczoną produkcję.
	(Jednostka Dominująca) Ryzyko związane z zagrożeniami gazowymi (metanowe i siarkowodorowe).	Prowadzone jest rozpoznanie występowania zagrożenia gazowego oraz opracowane są zasady prowadzenia robót w warunkach tego zagrożenia. Stosowane są zabezpieczenia indywidualne pracowników oraz urządzenia i środki do redukcji stężeń siarkowodoru i neutralizacji uciążliwych zapachów.
	(Jednostka Dominująca) Ryzyko związane z zagrożeniem klimatycznym, rosnącym wraz ze wzrostem głębokości eksploatacji.	Budowa kolejnych szybów wentylacyjnych, zastosowanie klimatyzacji centralnej, stanowiskowej i osobistej oraz stosowanie skróconego czasu pracy.
Bezpieczeństwo pracy	(Grupa KGHM) Ryzyko poważnego wypadku przy pracy lub chorób zawodowych z powodu niewłaściwej organizacji pracy, nieprzestrzegania procedur lub stosowania niewłaściwych środków ochrony. Ryzyko czasowego zatrzymania odcinka linii produkcyjnej spowodowane ciężkim wypadkiem.	(W Jednostce Dominującej wdrożone normy zarządzania BHP 18001/OHSAS); systematyczne szkolenia z zakresu BHP, programy identyfikacji zdarzeń potencjalnie wypadkowych.
Technologia	(Jednostka Dominująca) Ryzyko technologiczne związane z eksploatacją złóż rud miedzi na dużych głębokościach, w warunkach skojarzonych zagrożeń naturalnych.	Realizacja prac naukowo-badawczych oraz prowadzenie prób ruchowych alternatywnych do stosowanych obecnie technologii wybierania złóż rud miedzi, a także wentylacji i klimatyzacji oraz transportu, przeciwdziałania tąpniom. Kompleksowy monitoring on-line dla ludzi oraz maszyn dołowych.
	(Jednostka Dominująca) Ryzyko związane z zagrożeniami gazowymi (metanowe i siarkowodorowe).	Prowadzenie rozpoznania występowania zagrożenia gazowego oraz opracowane zasady prowadzenia robót w warunkach występowania tego zagrożenia. Stosowane zabezpieczenia indywidualne pracowników oraz urządzenia i środki do redukcji stężeń siarkowodoru i neutralizacji uciążliwych zapachów.

(Jednostka Dominująca) Ryzyko związane Budowa kolejnych szybów wentylacyjnych, z zagrożeniem klimatycznym, rosnącym zastosowanie klimatyzacji centralnej, wraz ze wzrostem głębokości stanowiskowej i osobistej oraz stosowanie skróconego czasu pracy. Zwiększanie eksploatacji. automatyzacji i mechanizacji, z wykorzystaniem zasad Industry 4.0.

Walidacja ryzyka przeprowadzana jest co kwartał w skali pięciostopniowej, metodą ekspercką i ma ona wpływ na decyzje Zarządu.

4.12. WARTOŚCI WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW GRI STANDARDS OBRAZUJĄCE DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIĘĆ PRACOWNICZYCH W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Łączna liczba pracowników

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba pracowników	
	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Suma	34 386	18 331

Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników i odejść pracowników

Przyjęcia 2018:	Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)		Liczba nowozatrudnionych pracowników		Procent nowozatrudnionych pracowników (w przeliczeniu na osoby)	
		GK KGHM	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	GK KGHM	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	GK KGHM	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.
Suma		34 249	18 500	2 723	1 135	7,95 %	6,14 %
Odejścia 2018:	Łączna liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby) w podziale na:	Liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)		Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)		Procent odejść pracowników	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Suma		34 249	18 500	2 254	988	6,58 %	5,34 %

Liczba wypadków związanych z pracą wg płci

	GK KGHM		KGHM Polska Miedź S.A.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Łączna liczba wypadków (incydentów) przy pracy	115	558	2	295
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	0	3	0	2
Liczba wypadków ciężkich (incydentów)	3	20	0	2
Liczba wypadków lekkich (incydentów)	106	537	0	293
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	673		291	

Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika

	Łączna liczba godzin szkoleniowych	
	SUMA	
	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Łączna liczba godzin szkoleniowych	662 066,50	501 352,00
Liczba pracowników	34 249	18 500
Średnia liczba godzin szkoleniowych	19,33	27,10

5. DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. jest grupą globalną, otwartą na nowe kierunki rozwoju, z bogatymi tradycjami górniczo-hutniczymi. Obecnie z uwagi na swoją wielkość, Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. wpływa na dobrostan społeczności, regionów, a nawet krajów – przyjęte wartości pozwalają na realizację powyższych celów w sposób mądry i odpowiedzialny

W relacjach z klientami, pracownikami i partnerami zewnętrznymi, społecznościami lokalnymi Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. przestrzega przepisów prawa, które obowiązują w krajach, w których prowadzi działalność. Respektuje również dobrowolnie przyjęte zobowiązania wynikające m.in. z norm ISO, ASTM oraz z członkostwa w organizacjach międzynarodowych, m.in.: International Copper Association, European Precious Metals Federation, Eurometaux, Euromines, London Bullion Market Association, European Technology Platform on Sustainable Mineral Resources, European Innovation Partnership, Federation of European Mineral Programs oraz krajowych, m.in.: Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Metali Nieżelaznych, Izba Gospodarcza Metali Nieżelaznych i Recyclingu, Stowarzyszenie Polski Komitet Światowego Kongresu Górniczego, Polsko-Kanadyjska Izba Gospodarcza, Izba Gospodarcza Zaawansowanych Technologii, Związek Pracodawców Polska Miedź. Grupa KGHM Polska Miedź S.A. nie bierze udziału w przedsięwzięciach, które wiążą się z łamaniem prawa i zagrażają reputacji.

Zasady:

- Przestrzeganie przepisów zawartych w prawie powszechnie obowiązującym oraz wewnętrznych regulacjach KGHM Polska Miedź S.A.
- Dotrzymanie zarówno zobowiązań zapisanych w umowach, jak i obietnic ustnych złożonych klientom, dostawcom, partnerom społecznym.
- Rzetelne wykonywanie obowiązków służbowych.
- Nieoferowanie ani nieprzyjmowanie łapówek ani innych korzyści majątkowych lub osobistych; nienawiązanie kontaktów z firmami o wątpliwej reputacji.

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. bierze

odpowiedzialność za jakość produktów i usług

Zgodnie z **Kodeksem Etyki** w relacjach z partnerami zewnętrznymi KGHM przestrzega zasad etycznego postępowania. Wysokich standardów etyki biznesowej Grupa KGHM Polska Miedź S.A. wymaga nie tylko pracowników, ale również od partnerów, którym przekazuje do zapoznania się i przestrzegania **Kodeks Etyki**, Politykę Antykorupcyjną oraz zasady przyjmowania/dawania prezentów, gratyfikacji, zaproszeń służbowych.

We wzajemnych relacjach Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. wymaga przestrzegania zasady „zero tolerancji dla korupcji”. Kładzie nacisk na transparentność przeprowadzanych transakcji. Monitoruje łańcuch dostaw i śledzi życie produktów. Partnerzy biznesowi kooperujący z Grupą KGHM Polska Miedź S.A. podlegają weryfikacji pod kątem ryzyka korupcyjnego. Działania biznesowe prowadzi wyłącznie z podmiotami o sprawdzonej reputacji.

Poprzez stosowne rozwiązania proceduralne przeciwdziała praniu brudnych pieniędzy oraz finansowaniu działalności przestępczej, w tym terroryzmu.

W sposób szczególny chroni dane osobowe partnerów oraz powierzone informacje handlowe, techniczne czy organizacyjne. Grupa KGHM Polska Miedź S.A. kieruje się zasadami uczciwej konkurencji.

Strategia Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu reguluje podejście w Grupie Kapitałowej KGHM

Polska Miedź S.A. do osiągnięcia pozycji zaufanego i stabilnego partnera biznesowego poprzez:

- wzmożoną promocję KGHM w inicjatywach branżowych krajowych i międzynarodowych (zakres zrównoważonego rozwoju),
- wsparcie komunikacyjne w utrzymaniu i rozwoju współpracy handlowej z długoletnimi i stabilnymi partnerami,
- rozwój współpracy międzysektorowej,
- uzyskanie pozycji „inwestora z wyboru” dzięki przestrzeganiu zasad zrównoważonego rozwoju,
- respektowanie praw człowieka i uwzględnianie oczekiwań społeczności lokalnych.

5.1. POLITYKA PRAWA KONKURENCJI GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. funkcjonuje Polityka Prawa Konkurencji. Jej celem jest stworzenie ram funkcjonalnych systemu, który pozwoli na utrzymanie zgodności z prawem konkurencji, mających zastosowanie we wszystkich krajach działalności.

5.2. POLITYKA ODPOWIEDZIALNEGO ŁAŃCUCHA DOSTAW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. przestrzega najwyższych standardów produkcyjnych i etyki biznesowej. Tymi regułami kieruje się w całym łańcuchu tworzenia wartości, co ma swoje odbicie w **Kodeksie Etyki** Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. Świadomość, że wybór odpowiedzialnych dostawców, zwłaszcza w przypadku pozyskiwania minerałów konfliktowych (złota, cyny, wolframu i tantalu) oraz srebra jest kluczowy dla prowadzenia działalności zorientowanej na zrównoważony rozwój. Dokumentem, który reguluje powyższe kwestie jest Polityka Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw. Ma na celu zagwarantowanie wyboru tylko odpowiedzialnych dostawców, zwłaszcza w przypadku pozyskiwania tzw. minerałów konfliktowych (złota, cyny, wolframu i tantalu) oraz srebra, a także zapewnienie, że nabywane towary i usługi nie przyczyniają się do finansowania terroryzmu oraz wytwarzane lub świadczone są z poszanowaniem podstawowych praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji.

Jednostka Dominująca KGHM Polska Miedź S.A. w pełni wdrożyła wewnętrzny system zarządzania odpowiedzialnym łańcuchem dostaw złota i srebra, na który składają się Polityka Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. oraz Procedura Badania Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw dla Kruszców w KGHM Polska Miedź S.A. System ten podlega niezależnemu, zewnętrznemu audytowi w celu zapewnienia zgodności z wytycznymi LBMA Responsible Gold Guidance oraz uzyskaniu certyfikacji LBMA (The London Bullion Market Association).

W ramach zachowania zasady należytej staranności, w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. wprowadzono wewnętrzny system zarządzania odpowiedzialnym łańcuchem dostaw, w ramach którego ustalono zakres zastosowania, organizację systemu i uczestników procesu, kryteria uznawania relacji biznesowej za relację wysokiego ryzyka, proces badania łańcucha dostaw (z uwzględnieniem procesu badania wiarygodności partnerów biznesowych), monitorowania transakcji, przechowywania dokumentacji oraz szkoleń dla pracowników. Zarządzanie procesem zostało powierzone Dyrektorowi Departamentu Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym i Zgodnością, raportującemu bezpośrednio

do Zarządu Spółki. Uruchomiono również adres e-mail conflict.minerals@kghm.com, celem zapewnienia możliwości zgłaszania uwag i zastrzeżeń związanych z łańcuchem dostaw złota pracownikom, kontrahentom oraz innym Interesariuszom.

W 2018 roku Procedurę Badania Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw dla Kruszców pozytywnie przeszli wszyscy Dostawcy.

Opis polityki dla kontrahentów Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. znajduje się na stronie [www: http://kghm.com/pl/biznes/produkty/odpowiedzialny-lancuch-dostaw](http://kghm.com/pl/biznes/produkty/odpowiedzialny-lancuch-dostaw)

5.3. RYZYKO W OBSZARZE ODPOWIEDZIALNEGO ŁAŃCUCHA DOSTAW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Grupa zidentyfikowała istotne ryzyka oraz ich mitygacje, w obszarze odpowiedzialnego łańcucha dostaw:

	RYZYKO	MITYGACJA
Logistyka i łańcuch dostaw	(Grupa KGHM) Ryzyko ograniczonego dostępu do infrastruktury transportowej mające wpływ na płynność dostaw surowców i materiałów niezbędnych do produkcji oraz odbioru produktów gotowych.	Zarządzanie płynnością dostaw oraz minimalnymi poziomami zapasów surowców i materiałów niezbędnych do produkcji. Rozwój własnej bazy logistycznej.

Walidacja ryzyka przeprowadzana jest co kwartał w skali pięciostopniowej, metodą ekspercką i ma ona wpływ na decyzje Zarządu.

5.4. DIALOG SPOŁECZNY I WSPÓŁPRACA ZE SPOŁECZNOŚCIAMI LOKALNYMI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Podejście do zarządzania w obszarze relacji z interesariuszami rynkowymi – wszędzie, gdzie Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. działa lub chce działać, spotyka się z lokalnymi władzami. Prowadząc działania na kilku kontynentach KGHM styka się z różnymi kulturami i wchodzi w interakcję z lokalną, rdzenną społecznością. Zachowanie poprawnych relacji to jeden z priorytetów.

Strategia Społecznej Odpowiedzialności Biznesu reguluje podejście w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. do kształtowania współpracy ze społecznościami lokalnymi i organizacjami wewnętrznymi poprzez:

- budowanie zasad długofalowej współpracy w zakresie zaangażowania społecznego,
- ustalanie zasad dialogu ze społecznościami lokalnymi i zyskanie społecznej akceptacji na prowadzenie działalności („licence to operate”) w oparciu o najlepsze praktyki biznesowe,
- wprowadzanie jednolitych i transparentnych zasad w zakresie dobroczynności i sponsoringu – budowanie pozycji globalnego lidera dbającego o dobro wspólne,
- tworzenie programów zaangażowania społecznego na rzecz lepszego zrozumienia oczekiwań Interesariuszy oraz odpowiedzi na ich potrzeby,
- wspieranie kluczowych procesów inwestycyjnych KGHM na wszystkich ich etapach.

Podejście do zarządzania w obszarze relacji ze społecznościami lokalnymi - w każdym obszarze, w którym Grupa KGHM Polska Miedź S.A. działa, czuje się odpowiedzialna za lokalne społeczności, analizuje aspekty społeczne i kulturowe swojego oddziaływania

W ramach dialogu społecznego KGHM Polska Miedź S.A. współpracuje z gminami z Zagłębia Miedziowego między innymi przy strategiach ich rozwoju, wspomaga ich rozbudowę poprzez płacenie podatków, zatrudnianie mieszkańców z lokalnych miejscowości, oraz realizuje szereg Porozumień socjalnych, które mają za zadanie podnieść standard życia mieszkańców. Reprezentanci Spółki uczestniczą w spotkaniach, sesjach Rad Miejskich, wydarzeniach organizowanych przez samorządy. Wójtowie, Burmistrzowie i Prezydenci rokrocznie biorą udział także w uroczystościach organizowanych z okazji Dnia Górnika oraz Dnia Hutnika. Jednostka Dominująca sponsoruje wydarzenia organizowane przez Gminy, udziela wsparcia z budżetu Fundacji KGHM Polska Miedź, finansując wyjazdy dzieci na kolonie letnie i zimowe oraz tzw. zielone szkoły czy wyjścia na baseny.

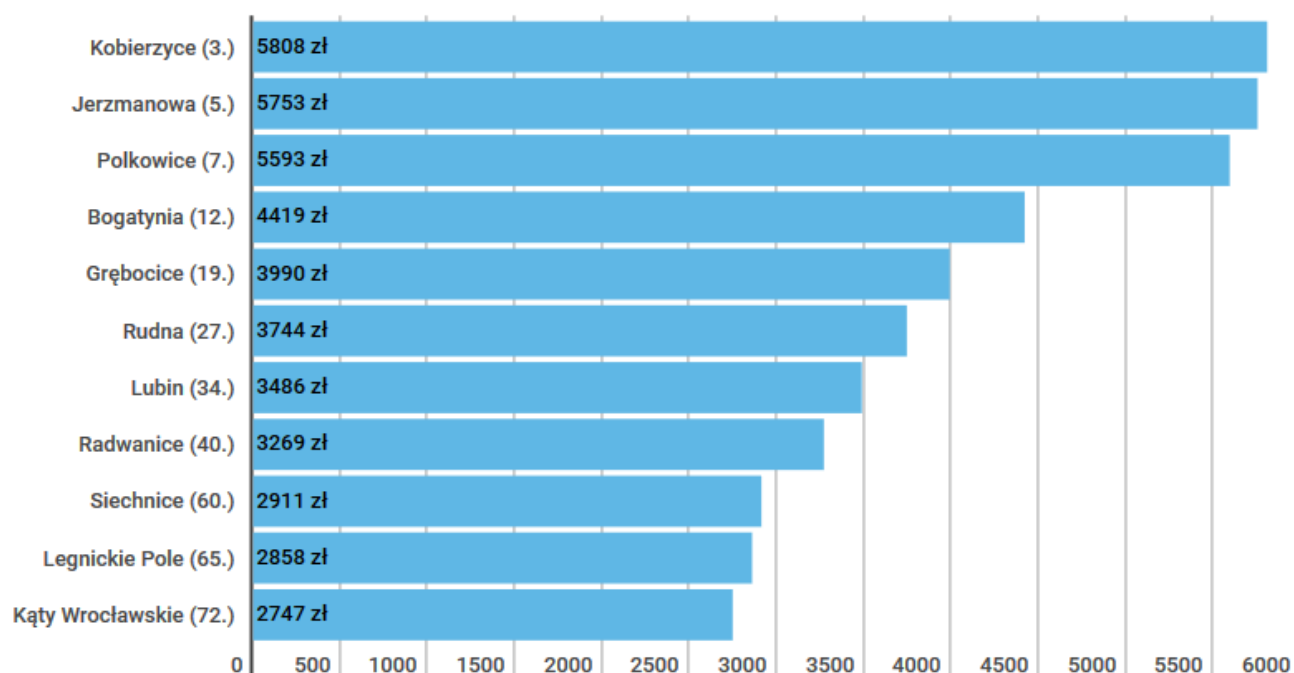
W ramach współpracy przy rozbudowie Obiektu Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych Żelazny Most o Kwaterę Południową w 2017 roku zostały podpisane Porozumienia z Gminami Rudną i Grębocice, zakładające przekazywanie do 2019 roku środków z przeznaczeniem na dofinansowanie zadań w następujących obszarach: wypoczynek dla dzieci, opieka zdrowotna, sanatoria dla dorosłych, rewitalizacja parków i miejsc do wypoczynku, oczyszczanie rowów, zabezpieczenie rzek, ochrona gleb i upraw przed szkodliwym wpływem przemysłu, ochrona dóbr kultury. Z Gminą Polkowice zostało podpisane Porozumienie zakładające współpracę KGHM z Polkowicami, w obszarach: organizacji i dofinansowania letniego oraz zimowego wypoczynku dla dzieci i młodzieży, opieki zdrowotnej, ochrony gleb i upraw, poszukiwania alternatywnych rozwiązań dotyczących zaopatrzenia w energię ciepłą, większego dostępu do internetu i poprawy zasięgu telefonii komórkowej, wsparcia w przygotowaniu do procesów rekrutacji prowadzonych przez KGHM oraz zapewnienia bezpieczeństwa społeczności bezpośrednio sąsiadującej z Żelaznym Mostem.

W marcu 2018 roku zostało podpisane trójstronne Porozumienie pomiędzy KGHM, Miedziowym Centrum Zdrowia oraz Gminą Głogów na prowadzenie badań specjalistycznych u osób, u których stwierdzono podwyższony poziom arsenu z terenu Gminy Miejskiej Głogów.

Od 2017 roku trwały negocjacje z Gminą Żukowice w sprawie budowy szybu GG-2. W październiku 2018 roku podpisano Porozumienie, zgodnie w którym oprócz środków finansowych na rozwój gminy, KGHM zapewni opiekę zdrowotną mieszkańcom oraz karty rekreacyjne.

Niniejszy rysunek pokazuje wyniki powyższych działań.

Najbogatsze gminy Dolnego Śląska (w nawiasie miejsce w Polsce):



źródło: <https://wroclife.pl/nasze-miasto/najbogatsze-gminy-dolnego-slaska-2017/>

W czerwcu 2018 r. rząd Kanady, poprzez Governor-in-Council (Gabinet), wydał negatywną decyzję dotyczącą realizacji projektu Ajax ze względu na przewidywane, znaczące niekorzystne skutki projektu dla środowiska.

Decyzje zostały podjęte w procesie oceny oddziaływania na środowisko, uwzględniającym istotne zaangażowanie prowincjalnych i federalnych agencji rządowych, grup ludności rdzennej oraz szerokiego grona interesariuszy, w tym tysięcy przedstawicieli społeczności lokalnych.

W 2018 roku prowadzone były prace związane z niezbędnym monitoringiem oraz zabezpieczeniem istniejącej infrastruktury.

5.5. RYZYKO W OBSZARZE DIALOGU SPOŁECZNEGO GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Grupa zdefiniowała istotne ryzyka oraz ich mitygacje, w obszarze dialogu społecznego:

RYZYKO	MITYGACJA
Interesariusze (Grupa KGHM) Ryzyko negatywnej kampanii wizerunkowej w mediach oraz z organami administracji publicznej, ryzyko braku akceptacji społeczności, spotkania i negocjacje z interesariuszami, władz lokalnych lub innych interesariuszy dla prowadzonych prac rozwojowych oraz eksploracyjnych.	Realizacja Strategii CSR, ścisła współpraca z organami administracji publicznej, akcje informacyjne, konferencje, wydawnictwa. Bliska, relacyjna współpraca ze społecznościami lokalnymi.

Walidacja ryzyka przeprowadzana jest co kwartał w skali pięciostopniowej, metodą ekspercką i ma ona wpływ na decyzje Zarządu.

5.6. FUNDACJE, AKTYWNOŚĆ SPONSORINGOWA I CSR W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

KGHM to „dobry sąsiad i zaufany inwestor”. Wspiera lokalne społeczności, organizacje społeczne, instytucje związane z nauką, kulturą i sportem. Promuje aktywny tryb życia oraz pomaga potrzebującym.

Jednym z filarów społecznej odpowiedzialności biznesu jest **Fundacja KGHM Polska Miedź**, która prowadzi działalność dobroczynną i charytatywną. Pomaga w realizacji projektów społecznie użytecznych oraz wspiera osoby, które znalazły się w trudnej sytuacji.

5.6.1. FUNDACJA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Fundacja KGHM Polska Miedź powstała w 2003 roku z myślą o tym, aby kontynuować tradycje wieloletniej działalności prospołecznej Fundatora - KGHM Polska Miedź S.A. oraz realizować wszelkie inicjatywy lokalne i regionalne, a także projekty o skali ogólnopolskiej i globalnej.

Fundacja wspiera ważne społecznie inicjatywy i ciekawe projekty w czterech obszarach – zdrowia i bezpieczeństwa, nauki i edukacji, sportu i rekreacji oraz kultury i tradycji.

Po trzech latach aktywności uzyskała status organizacji pożytku publicznego, natomiast w 2008 roku rozszerzyła działalność o darowizny dla osób fizycznych, wcześniej wspieranych przez Komisję Charytatywną Spółki KGHM.

Wyznacznikiem dla codziennej działalności Fundacji są wartości wyznawane przez Fundatora, do których należy bezpieczeństwo, współdziałanie, zorientowanie na wyniki, odpowiedzialność i odwaga. Podstawą działania Fundacji KGHM Polska Miedź są darowizny finansowe i rzeczowe, które udzielane są:

- osobom fizycznym w zakresie ochrony zdrowia oraz pomoc ofiarom katastrof i klęsk żywiołowych;
- instytucjom na realizację projektów.

W 2018 roku Fundacja wsparła wiele wartościowych działań, a mimo to nie była w stanie sprostać rosnącym potrzebom otoczenia oraz społeczeństwa. Poziom udzielonej pomocy na rzecz instytucji stanowił 29% zarejestrowanych wszystkich wniosków, a w przypadku wsparcia osób fizycznych było to 23%.

Przedsięwzięcia planowane na 2019 rok są naturalną kontynuacją dotychczasowej działalności Fundacji oraz rezultatem zmian programowych określonych w toku wzajemnych uzgodnień między Zarządem i Radą Fundacji a władzami KGHM Polska Miedź S.A. - Fundatorem. Założenia stanowią analizę uwzględniającą potrzeby mieszkańców Zagłębia Miedziowego, Dolnego Śląska oraz całej Polski w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, sportu i rekreacji, kultury i tradycji oraz nauki i edukacji.

Aktywność Fundacji KGHM Polska Miedź w 2019 roku nadal koncentrować się będzie na przyznawaniu darowizn i kontroli ich wydatkowania oraz na prowadzeniu programów i konkursów. Podjęte przez Fundację zobowiązania realizowane będą z najwyższą starannością, wnikliwą analizą skierowanych potrzeb i przy szczegółowym uwzględnieniu możliwości pomocy.

Podobnie jak w ubiegłych latach wnioski o darowizny będą przyjmowane przez Biuro Fundacji, natomiast rozpatrywane na posiedzeniach Zarządu Fundacji.

Poniżej przedstawiono najważniejsze wartości wynikowe związane z działalnością statutową Fundacji KGHM Polska Miedź w 2018 roku:



Zdrowie i bezpieczeństwo to strategiczny obszar działań Fundacji KGHM Polska Miedź. W roku 2018 dofinansowano realizację **74** projektów na kwotę **3 686 410,00 PLN** oraz obdarowano **175** osoby fizyczne na łączną kwotę **1 499 880,67 PLN**.



Sport i rekreacja to obszar działań Fundacji KGHM Polska Miedź, który w 2018 roku cieszył się największym zainteresowaniem pośród beneficjentów. Wydatkowano kwotę **4 570 032,10 PLN** na realizację **171** projektów.

Fundacja traktuje sport i rekreację jako ważną dziedzinę życia społecznego i dlatego zamierza kontynuować działania promujące aktywny i zdrowy styl życia.



Fundacja odnosi się z szacunkiem do dorobku kulturowego poprzednich pokoleń. Tylko w roku 2018 dofinansowano **150** projektów z obszaru kultura i tradycje na łączną kwotę **8 263 551,65 PLN**.

W 2019 roku Fundacja zamierza wspierać projekty polegające na upamiętnianiu i przybliżaniu polskiego dziedzictwa kulturowego lub historycznego oraz wzmacniać lokalną tożsamość kulturową i uczestnictwo w kulturze na poziomie lokalnym, regionalnym, ogólnopolskim i globalnym.



Nauka i edukacja to obszar działań Fundacji KGHM Polska Miedź, w ramach którego w 2018 roku wydatkowano kwotę **2 565 532,33 PLN** na realizację **74** projektów.

W 2019 roku Fundacja zamierza prowadzić wszechstronne działania wspierające rozwój oświaty, nauki oraz sektora szkolnictwa branżowego i wyższego. Będzie propagować innowacje w edukacji, głosić potrzebę kształcenia zgodnego z trendami i tendencjami na rynku pracy.

Więcej informacji o działaniach i projektach Fundacji KGHM Polska Miedź znajduje się na <http://www.fundacjakghm.pl/>

5.6.2.FUNDACJA INNOWACJE I DZIEDZICTWO KULTUROWE – REVIMINE

Fundacja Revimine została ustanowiona w 2014 r. przez KGHM Polska Miedź S.A. dla realizacji działań chroniących dziedzictwo kulturowe i tradycje górniczo-hutnicze Zagłębia Miedziowego. Fundacja wspiera przedsięwzięcia oraz inicjatywy mające na celu rewitalizację techniczną, środowiskową i społeczną obszarów przemysłowych wyłączanych z eksploatacji i innych istotnych z punktu widzenia tego procesu oraz kompensację przyrodniczą.

Więcej o Fundacji Revimine na <http://www.revimine.com/>

5.6.3. POLSKA FUNDACJA NARODOWA

Od 2016 roku KGHM Polska Miedź S.A. wraz z kilkunastoma innymi największymi polskimi przedsiębiorstwami, z kluczowych sektorów gospodarki: energetyki, transportu, logistyki, wydobywania, hutnictwa, paliw, ubezpieczeń, chemii, sektora finansowego, nieruchomości, a także gier losowych, jest fundatorem Polskiej Fundacji Narodowej. Okresem wsparcia dla Polskiej Fundacji Narodowej są lata 2016-2026.

Więcej o działaniach i projektach Polskiej Fundacji Narodowej na <http://www.pfn.org.pl>.

5.6.4. SPONSORING

Jednostka Dominująca jest mecenasem kultury i nauki. Wspiera inicjatywy zarówno o zasięgu lokalnym, jak i ogólnopolskim. Regularnie wspiera szereg inicjatyw sportowych skierowanych zarówno do dzieci, jak i dorosłych. Finansuje sport zawodowy i amatorski. Stąd też współpracuje KGHM Polska Miedź S.A. z pływakiem Radosławem Kawęckim.

Jednostka Dominująca jest głównym sponsorem (właścicielem) Zagłębia Lubin - drużyny piłki nożnej z Ekstraklasy, ale też wspiera kluby piłki ręcznej czy siatkówki (zespoły z najwyższych ligowych rozgrywek w Polsce).

Od lat KGHM Polska Miedź S.A. jest jednym ze sponsorów Biegu Piastów w Jakuszycach. KGHM wspiera również np. wydarzenia biegowe - Cross Straceńców, czy Noworoczny Marszobiegi w Głogowie, Wilczym Tropem - „Bieg Pamięci Żołnierzy Wyklętych”, ale także lokalne organizacje sportowe, których członkami są między innymi Pracownicy Grupy Kapitałowej KGHM.

Mając na uwadze dbałość o przejrzystość zasad podejmowania decyzji o wspieraniu danego projektu, oferty analizowane są przez Komisję Sponsoringową. Decyzje Komisji każdorazowo dokumentowane są w formie protokołu, który zatwierdza Prezes Zarządu KGHM Polska Miedź S.A.

Aktywność Grupy Kapitałowej KGHM w zakresie działań sponsoringowych podlega regulacjom zapisanym w Polityce Sponsoringowej KGHM Polska Miedź S.A. i procedurze opiniowania przez Komisję Sponsoringową.

Zestawienie kwot przyznanych w 2018 roku przez KGHM Polska Miedź S.A. w ramach Sponsoringu w podziale na obszary:

Obszar	Przyznana kwota w PLN
Sport	22 289 270,00
Kultura	5 514 214,75
Nauka	1 826 500,00
Razem	29 629 984,75

Kwota przyznana w Grupie Kapitałowej KGHM z wyłączeniem Jednostki Dominującej) w ramach Sponsoringu w 2018 roku wyniosła: **5 409 972 PLN.**

5.6.5. PROGRAMY CSR KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

EKO Zdrowie

Spółeczna odpowiedzialność i zrównoważony rozwój, to dziś ważne elementy działalności biznesowej. Firma, która dba o rozwój własnej organizacji musi uwzględniać działania mające na celu osiągnięcie równowagi między dochodowością przedsiębiorstwa, a szeroko rozumianym interesem społecznym.

Wyjątkowego znaczenia CSR nabiera w branży wydobywczej. Firmy takie jak KGHM, ze względu na specyfikę swojej działalności, ponoszą szczególną odpowiedzialność za realizowane przedsięwzięcia.

Realizując misję społecznej odpowiedzialności Spółka ma świadomość, że stabilna i pomyślna przyszłość, znacząca jest dobrymi relacjami ze wszystkimi interesariuszami Spółki. Stąd konieczność prowadzenia ciągłego „dialogu” z naszymi interesariuszami, który pozwala odnawiać ważną dla firmy „licencję na działanie”, przejawiającą się społeczną akceptacją biznesowej działalności. Program EKO-Zdrowie, został uruchomiony ponad 4 lata temu, w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu.

Projekty prozdrowotne w ramach programu EKO-Zdrowie kierowane są do jak największej liczby odbiorców w różnym przedziale wiekowym. Szeroką propozycją działań programowych KGHM stara się osiągnąć równowagę między interesem biznesowym, a interesem społecznym otoczenia, w którym firma działa.

Na działania prozdrowotne programu składają się m.in. cykliczne zajęcia nordic walking dla dorosłych, zajęcia gimnastyki rekreacyjnej dla Seniorów 60+ oraz lekcje nauki pływania dla dzieci.

Projekt nordic walking dedykowany jest osobom, które ukończyły 40 rok życia. Zakłada on cykliczne zajęcia z udziałem wykwalifikowanych i doświadczonych instruktorów w różnych miastach regionu Zagłębia Miedziowego.

Miernik: do tej pory odbyło się 7 edycji zajęć, w których uczestniczyło ponad 1 000 osób.

Jesienią 2018 roku miała miejsce kolejna edycja lekcji nauki pływania w pięciu miastach regionu. Nauka pływania zakładała cykliczne lekcje podstaw pływania dla dzieci w wieku 5 – 10 lat. Zajęcia odbywały się w krytych pływalniach kilku miast Zagłębia Miedziowego. Uczestniczyło w nich ponad 350 dzieci, które podstawowe umiejętności poruszania się w wodzie nabywały pod okiem wykwalifikowanych instruktorów z klubów pływackich regionu, posiadających licencje Polskiego Związku Pływackiego.

Miernik: do tej pory odbyło się 7 edycji zajęć nauki pływania, w których uczestniczyło 2 000 dzieci.

Obok powyższych projektów KGHM Polska Miedź S.A. wdrożyło jesienią 2018 roku zajęcia gimnastyki rekreacyjnej dla Seniorów 60+, z użyciem specjalistycznych hamaków. Projekt objął 90 osób (po 45 osób) w dwóch miastach: Lubin i Legnica w miesiącach październik – grudzień.

Miernik: do tej pory odbyła się 1 edycja zajęć, w której uczestniczyło 90 osób w wieku 60+.

Strefa Innowacji

Sukces KGHM zależy dziś od innowacyjności, zaangażowania i współdziałania wielu tysięcy pracowników, posiadających różnorodną wiedzę i doświadczenia. Identyfikowanie talentów i budowanie ich indywidualnych, dopasowanych do możliwości i potrzeb organizacji, ścieżek rozwoju, to klucz do dalszego rozwoju całej firmy.

W 2018 roku w ramach Strefy Innowacji kontynuowany był ogólnopolski projekt „Bezpieczny Szpital Przyszłości”, na rzecz zwiększenia świadomości i upowszechniania zastosowania powierzchni dotykowych z miedzi w spółce z Grupy Kapitałowej KGHM - Miedziowym Centrum Zdrowia oraz placówkach ochrony zdrowia w Polsce.

5.7. WARTOŚCI WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW GRI STANDARDS OBRAZUJĄCE DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIĘĆ SPOŁECZNYCH GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Wartości wybranych wskaźników GRI Standards za rok 2018 obrazujące działania w sferze zagadnień społecznych:

Zestawienie darowizn z Fundacji KGHM Polska Miedź w 2018 r. dla instytucji z podziałem na obszary

Lp.	Obszary	Darowizny	
		Kwota brutto przyznana w PLN	Liczba projektów
1.	Zdrowie i Bezpieczeństwo	3 686 410,00	74
2.	Nauka i edukacja	2 515 532,33	73
3.	Sport i rekreacja	4 041 192,10	166
4.	Kultura i tradycja	8 263 551,65	150
Razem		18 506 686,08	463

Zestawienie darowizn z Fundacji KGHM Polska Miedź w 2018 r. dla osób fizycznych z podziałem na obszary

Cel darowizny	Darowizny		Liczba darowizn	Lokalizacja darowizn		
	Przyznana kwota brutto w PLN	%		Zagłębie Miedziowe	woj. dolnośląskie (bez Zagłębia Miedziowego)	Pozostałe województwa (bez Zagłębia Miedziowego i woj. dolnośląskiego)
Ochrona Zdrowia	1 480 963,67	99 %	172	131	17	24
Pomoc społeczna	18 917,00	1%	3	0	1	2
Razem	1 499 880,67	100%	175	131	18	26

Szczegółowy wykaz darowizn przyznanych instytucjom prezentowany jest na stronie <http://www.fundacjakghm.pl/>

6. DZIAŁANIA W SFERZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

KGHM Polska Miedź S.A. jako jedno z największych przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie podejmuje działania mające na celu zmniejszenie swojego wpływu na środowisko do minimum. Idee zrównoważonego rozwoju, a w szczególności poszanowania środowiska naturalnego są jedną z najważniejszych wartości determinujących aktywności Spółki

Dbamy o środowisko naturalne, minimalizując nasz negatywny wpływ

KGHM ma świadomość, iż prowadząc działalność poszukiwawczo-wydobywczą oraz hutniczą na globalną skalę, bezpośrednio wpływa na środowisko naturalne. Polityka środowiskowa KGHM potwierdza troskę firmy o obszar, na którym prowadzi działalność. Zgodnie z kierunkami wyznaczonymi przez Strategię CSR oraz Strategię biznesową, KGHM podejmuje szereg działań w zakresie ograniczania stopnia oddziaływania na środowisko.

KGHM rekompensuje wpływ na środowisko naturalne m.in. poprzez modernizacje, pozwalające na obniżenie ilości emitowanych zanieczyszczeń, inwestowanie w innowacyjne i odnawialne źródła energii, efektywne gospodarowanie odpadami, rekultywację i zachowanie bioróżnorodności na terenach poeksploatacyjnych, zalesianie stref ochronnych wokół hut, inwestując w działania z zakresu ochrony środowiska w rejonach działalności, angażuje się w inicjatywy lokalne, krajowe, branżowe i międzynarodowe na rzecz środowiska. Monitoruje stale dane związane z wpływem działalności na środowisko. Stosuje się do wymagań wynikających z regulacji oraz standardów i dobrych praktyk w zakresie ochrony środowiska.

Ochrona środowiska naturalnego i minimalizowanie uciążliwości związanych z funkcjonowaniem jest priorytetem firmy. Dzięki stosowanej polityce środowiskowej KGHM wyznacza najwyższe standardy ekologiczne.

6.1. POLITYKA ŚRODOWISKOWA W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Dbłość o środowisko naturalne jest połączona z modelem biznesowym, w którym poprzez wszystkie tworzące go segmenty – od eksploracji po rekultywację – stosowane są standardy, które zapewniają bezpieczne i przyjazne dla środowiska prowadzenie działalności operacyjnej.

Wśród głównych założeń polityki środowiskowej KGHM Polska Miedź S.A. występują:

- utrzymanie w pełnej sprawności technicznej urządzeń służących ochronie środowiska,

- śledzenie nowości technicznych służących ograniczeniu wpływu przemysłu na środowisko i wprowadzanie ich stosownie do potrzeb oraz możliwości,
- rozwój technik zagospodarowania odpadów i stały wzrost udziału odpadów zagospodarowanych w ogólnym ich bilansie,
- bieżąca współpraca ze społecznością i władzami lokalnymi na rzecz środowiska,
- współpraca na szczeblu Ministerstwa Środowiska we wdrażaniu polityki ekologicznej kraju,
- współpraca z europejskim przemysłem wydobywczym i przemysłem metali nieżelaznych w ramach organizacji branżowych przy opracowaniu dokumentów Unii Europejskiej dotyczących ochrony środowiska.

Jako firma działająca w sposób odpowiedzialny społecznie KGHM Polska Miedź S.A. nie może i nie chce uchylać się od odpowiedzialności za stan środowiska. Wydobywanie rud miedzi, a następnie jej przerób na wszystkich etapach produkcji jest nierozłącznie związane z oddziaływaniem na poszczególne komponenty środowiska naturalnego. Przestrzeganie rygorystycznych norm wynikających z prawa możliwe jest dzięki systematycznej modernizacji istniejących instalacji oraz budowie nowych zmniejszających i minimalizujących oddziaływanie na środowisko.

Zakłady produkcyjne KGHM posiadają wdrożony system zarządzania środowiskowego według normy ISO 14001, co świadczy, że działają w sposób bezpieczny zarówno dla pracowników, jak i otoczenia. W 2018 roku system został recertyfikowany w związku z wejściem nowej edycji normy, zatem wszystkie Oddziały KGHM Polska Miedź S.A. są zgodne ze standardem z 2015 roku.

6.1.1. DZIAŁANIA ZMNIEJSZAJĄCE WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W roku 2018 Spółka wydała na realizację inwestycji proekologicznych 143 mln PLN, w tym największe wydatki w wysokości ponad 32 mln PLN poniesiono na modernizację instalacji do usuwania węglanów w procesie flotacji w Rejonie ZWR Polkowice.

W roku 2018 kontynuowano program wsparcia rolników uprawiających grunty rolne na obszarach oddziaływania instalacji Spółki. Wsparcie miało formę przekazania darowizny pieniężnej z przeznaczeniem na zakup wapna nawozowego niezbędnego do wapnowania gleb, w celu obniżenia kwasowości i immobilizacji metali ciężkich w glebach użytkowanych rolniczo. Program objął rolników z gminy Grębocice, której na cel wapnowania gleb, zgodnie z uchwałą Zarządu i Rady Nadzorczej, przekazano kwotę 0,8 mln PLN.

Krajowe Spółki Grupy Kapitałowej KGHM funkcjonują w zgodzie z przepisami z zakresu ochrony środowiska. Spółki, które są do tego zobowiązane, posiadają aktualne zezwolenia na korzystanie ze środowiska, poza jednym wyjątkiem. Spółka Uzdrowiska Kłodzkie S.A. – Grupa PGU nie posiada pozwolenia wodno-prawnego na odprowadzanie wód pokąpielowych z Zakładu Przyrodoleczniczego w Polanicy Zdroju. Spółka ponosi z tego tytułu podwyższone o 500% opłaty za odprowadzanie ścieków do wód. Brak jest również pozwolenia wodno-prawnego na odprowadzanie nadmiaru wód mineralnych z ujęć „Pieniawa Józefa I” i „Pieniawa Józefa II”. Odprowadzanie tych wód do rzeki nie podlega natomiast opłatom. Spółka prowadzi rozmowy z właściwymi jednostkami w celu unormowania tego stanu. W IV kwartale 2018 r. nastąpiło przekroczenie ładunku fosforu ogólnego oraz azotu ogólnego, w ściekach odprowadzanych do potoku z zakładowej oczyszczalni ścieków Rozlewni Wód Mineralnych nr III w Jeleniowie. Spółka podjęła działania zapobiegawcze w celu poprawy wymaganych parametrów. Fakt przekroczeń zostanie zgłoszony do Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska we Wrocławiu Oddział Zamiejscowy w Wałbrzychu.

Wśród krajowych Spółek Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., największy wpływ na środowisko ma działalność prowadzona przez spółkę „Energetyka” sp. z o.o. W 2018 r. spółka poniosła najwyższe opłaty środowiskowe. Wyniosły one 3,8 mln PLN i dotyczyły głównie opłat za pobór wody i odprowadzanie ścieków (ponad 2,9 mln PLN) oraz emisji zanieczyszczeń do powietrza (0,8 mln PLN). W 2018 r. w spółce były realizowane inwestycje, których celem jest ograniczenie emisji zanieczyszczeń do atmosfery, w tym: EC-3 Głogów – budowa kotłów gazowych wodnych, EC-4 Legnica - modernizacja kotła parowego, EC-1 Lubin – budowa instalacji oczyszczania spalin.

Ze względu na specyfikę produkcji (materiały wybuchowe, systemy inicjujące, dodatek do paliwa), wpływ na środowisko ma również działalność spółki NITROERG S.A. Wysokość opłat środowiskowych poniesionych w 2018 r. wynosi tam 0,5 mln PLN. W 2018 r. Spółka realizowała inwestycje, których celem jest ograniczenie wpływu na środowisko, a były to: oczyszczalnia ścieków, budowa nowej instalacji do produkcji dodatku do paliw, która umożliwi ponowne wykorzystanie zatężonych kwasów w procesie produkcji.

Spółka Cuprum Development Sp. z o.o., która jest właścicielem nieruchomości gruntowych w centrum Wrocławia, pozostaje w sporze z Generalną Dyрекcją Ochrony Środowiska w przedmiocie egzekucji decyzji remediacyjnej wydanej dla posiadanego gruntu przez Regionalną Dyрекcję Ochrony Środowiska we Wrocławiu (dnia 18 czerwca 2015 r.). W maju 2018 r. spółka otrzymała od Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie odpisy wyroków wraz z uzasadnieniami, oddalających jej skargi na postanowienia Generalnego Dyrektora Ochrony Środowiska.

KGHM Polska Miedź S.A. wpisuje się w budowaną na świecie wizję gospodarki w obiegu zamkniętym. Dla jej urzeczywistnienia powołał od strony organizacyjnej w swych ramach Dział Gospodarki w Obiegu Zamkniętym. Uczestniczył również w prowadzonych przez Komisję Europejską działaniach dotyczących

zaleceń w sprawie stosowania wspólnych metod pomiaru efektywności środowiskowej w cyklu życia produktów i organizacji oraz informowania o niej, określonych ostatecznie w zaleceniu Komisji Europejskiej nr 2013/179/UE. Opierają się one na metodyce obliczania śladu środowiskowego (tzw. LCA). KGHM miał swe miejsce w budowaniu dokumentacji LCA dla sektora produkcji miedzi. Kolejnym ważnym krokiem w opisywanym kierunku jest również rozpoczęta w 2018 roku inwestycja piec WTR (w Hucie Miedzi Legnica), który ma być miejscem prowadzenia przez KGHM Polska Miedź SA na skalę przemysłową wytopu miedzi ze złomów i przez to znaczącego zwiększenia roli recyklingu w prowadzeniu produkcji miedzi przez Grupę.

6.1.2. DZIAŁANIA ZMNIEJSZAJĄCE WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE KGHM INTERNATIONAL LTD.

W 2018 roku podmioty Grupy Kapitałowej KGHM INTERNATIONAL LTD. również prowadziły działania związane z ochroną środowiska. W przypadku kopalni Robinson (USA) działania te skupiały się na monitoringu jakości powietrza i wód, zagospodarowaniu odpadów oraz rekultywacji obszarów górniczych – spożytkowano na te cele ok. 25 mln PLN, w tym 1,8 mln PLN z tytułu posiadanych pozwoleń na korzystanie ze środowiska, a w tym 0,2 mln PLN w formie opłat za emisję.

W kopalni Carlota (USA) prowadzono działania związane z zamykaniem kopalni oraz monitorowaniem środowiska – suma wydatków na ten cel wyniosła około 4 mln PLN, w tym 0,2 mln PLN w formie opłat za emisję do środowiska.

W kopalniach Sudbury (Kanada) działania skupiały się na modernizacji systemu oczyszczania ścieków. Wydano na ten cel 0,6 mln PLN.

W kopalni Franke (Chile) działania skupiły się na pozyskiwaniu niezbędnych pozwoleń oraz monitoringu stanu środowiska. Sumarycznie przeznaczono na te cele 3 mln PLN.

6.2. POLITYKA ENERGETYCZNA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Podstawowym celem KGHM Polska Miedź S.A. w zakresie zarządzania energią jest prowadzenie racjonalnej gospodarki energetycznej przy zapewnieniu bezpieczeństwa energetycznego zasilania obiektów i instalacji ciągu produkcyjnego Spółki. Proces wdrażania standardu zarządzania mediami energetycznymi zgodnie z normą ISO 50001 rozpoczęto wraz z przyjęciem przez Prezesa Zarządu Polityki Energetycznej KGHM Polska Miedź S.A. (28 listopada 2016 roku).

Polityka Energetyczna zawiera najważniejsze założenia działalności KGHM Polska Miedź S.A. w obszarze zarządzania energią. Przestrzegając jej wytycznych, Spółka zobowiązuje się do:

- zapewnienia wszelkich zasobów wymaganych do realizacji zaplanowanych celów i zadań w obszarze zarządzania energią,
- prowadzenia działań zgodnie z przepisami prawa i innymi wymaganiami związanymi z zarządzaniem energią,
- kreowania pożądanych postaw, budowania świadomości energetycznej i stałego podnoszenia kompetencji pracowników Spółki oraz kontrahentów, realizujących zadania na rzecz KGHM Polska Miedź S.A.,
- zapobiegania marnotrawstwu w obszarze wykorzystania energii,
- współpracy z partnerami oraz dostawcami w zakresie zakupu dóbr materialnych i usług z uwzględnieniem efektywności energetycznej jako istotnego kryterium wyboru.

Założenia przyjęte w Polityce Energetycznej KGHM Polska Miedź S.A. realizowane są przez wszystkich pracowników Spółki, a także inne osoby i podmioty wykonujące zadania na jej potrzeby.

Efektem stosowania Polityki Energetycznej w KGHM Polska Miedź S.A. jest szereg wprowadzonych regulacji oraz działań mających na celu racjonalne, zgodne z wymaganiami prawnymi, prowadzenie gospodarki energetycznej, obejmujące m.in.:

- zasady postępowania w procesie inwestycyjnym i zakupowym,
- przeglądy energetyczne wykonane w Oddziałach KGHM i Centrali, zgodnie z zatwierdzoną metodyką,
- zatwierdzone cele i zadania,
- wdrożenie regulacji: Wymagania prawne i inne z zakresu energetyki oraz ocena ich zgodności na potrzeby SZE w KGHM Polska Miedź S.A.

6.2.1. SYSTEM ZARZĄDZANIA ENERGIĄ (SZE) W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. ORAZ ENERGETYKA SP. Z O.O.

W 2017 roku w Jednostce Dominującej oraz w Energetyce Sp. z o.o. wdrożony został SYSTEM ZARZĄDZANIA ENERGIĄ (SEZ), zgodny z normą PN-EN ISO 50001:2012.

Efektem wdrożenia SZE oraz stosowania Polityki Energetycznej, jest uniknięcie kosztów audytów energetycznych, których obowiązek wykonania, w przypadku braku certyfikowanego systemu zarządzania energią, nakłada Ustawa o Efektywności Energetycznej oraz dalsze doskonalenie procesu optymalizacji zużycia energii.

Przeprowadzony w czerwcu 2018 r. w KGHM Polska Miedź S.A. pierwszy audyt nadzoru przez zewnętrzną jednostkę Certyfikującą UDT Cert potwierdził, że w KGHM Polska Miedź S.A. funkcjonuje SZE wg ISO 50001 i podtrzymał uzyskany we wrześniu 2017 roku Certyfikat, który przedstawiono na poniższym rysunku.



UDT-CERT, 02-353 WARSZAWA, UL. SZCZEŚLIWICKA 34

W wyniku przeprowadzonych przeglądów energetycznych zostały wyznaczone 46 cele do zrealizowania w ramach poprawy efektywności energetycznej. Zdefiniowano 46 zadań energetycznych oraz określono kluczowe wskaźniki wyniku energetycznego. Wdrożenie SZE, to również zmniejszenie kosztów związanych z zakupem oraz zużyciem mediów energetycznych. W roku 2017 oszczędności z tego tytułu wyniosły około 34 GWh energii. Planowane jest, że do roku 2020 Spółka uzyska kolejne oszczędności na poziomie 230 GWh energii (700 GWh energii pierwotnej). Jednocześnie Spółka zmniejsza ilość emisji gazów cieplarnianych, a tym samym obniża koszt zakupu praw do emisji CO₂. A co najważniejsze, poprzez wdrożenie standardów i doskonalenie procedur poprawiane jest bezpieczeństwo pracy oraz podnoszenie kompetencji pracowników.

6.3. DZIAŁALNOŚĆ NA RZECZ OCHRONY ŚRODOWISKA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

KGHM Polska Miedź S.A. jest największym przedsiębiorstwem na Dolnym Śląsku, będąc odpowiedzialnym społecznie, nie może i nie chce uchylać się od odpowiedzialności za stan środowiska, w którym żyjemy. Idee zrównoważonego rozwoju, a w szczególności poszanowania środowiska naturalnego są jedną z najważniejszych wartości Spółki. Wydobywanie rudy miedzi, a następnie jej przerób na wszystkich etapach produkcji jest nierozłącznie związane z oddziaływaniem na poszczególne komponenty środowiska naturalnego. Dotrzymanie rygorystycznych norm środowiskowych wynikających z prawa, możliwe jest dzięki systematycznemu modernizowaniu instalacji służących ochronie środowiska, zarówno tych wybudowanych w przeszłości, jak i nowych inwestycji w tej dziedzinie. W roku 2018 Spółka wydała na realizację inwestycji proekologicznych 143 mln PLN, w tym największe wydatki w wysokości ponad 32 mln PLN poniesiono na modernizację instalacji do usuwania węglanów w procesie flotacji w Rejonie ZWR Polkowice.

W roku 2018 kontynuowano program wsparcia rolników uprawiających grunty rolne na obszarach oddziaływania instalacji Spółki. Wsparcie miało formę przekazania darowizny pieniężnej z przeznaczeniem na zakup wapna nawozowego niezbędnego do wapnowania gleb, w celu obniżenia kwasowości i immobilizacji metali ciężkich w glebach użytkowanych rolniczo. Program objął rolników z gminy Grębocice, której na cel wapnowania gleb, zgodnie z uchwałą Zarządu i Rady Nadzorczej, przekazano kwotę 0,8 mln PLN.

6.3.1. OPŁATY ZA KORZYSTANIE ZE ŚRODOWISKA

Opłaty za korzystanie ze środowiska, poniesione przez Oddziały KGHM Polska Miedź S.A. w 2018 r., wyniosły 14 mln PLN. Wysokość uiszczanych opłat otrzymuje się na tak niskim poziomie od dwóch lat, dzięki funkcjonującemu w kopalniach rud miedzi systemowi monitoringu ładunku chlorków i siarczanów, który pozwala opłatę za zrzut wód nadosadowych z OUOW Żelazny Most pomniejszyć corocznie o około 22 mln PLN. W roku ubiegłym, w strukturze opłat, największym wydatkiem była opłata za emisję pyłowo – gazową do powietrza: 5 mln PLN. Kolejną pozycją kosztową, ponad 4 mln PLN, jest opłata za składowanie odpadów.

6.3.2. STAN FORMALNO-PRAWNY I ZAMIERZENIA W ZAKRESIE POZWOLEŃ ZINTEGROWANYCH

W KGHM Polska Miedź S.A. eksploatowanych jest dziesięć instalacji, na których prowadzenie zgodnie z ustawą Prawo Ochrony Środowiska, wymagane jest posiadanie pozwolenia zintegrowanego. W związku z wejściem w życie Decyzji Wykonawczej Komisji Europejskiej 2016/1032 w sprawie ustanowienia konkluzji BAT w odniesieniu do przemysłu metali nieżelaznych, byliśmy zobowiązani do zmiany pozwoleń dla instalacji hutniczych. W 2018 r. zakończyliśmy procedurę i aktualnie posiadamy nowe decyzje dla HM Głogów, HM Legnica oraz HM Cedynia.

Ponadto Zakład Hydrotechniczny posiada zezwolenie na prowadzenie Obiektu Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych Żelazny Most i wymagane prawem zezwolenia sektorowe. Kopalnie funkcjonują na podstawie aktualnych pozwoleń sektorowych w zakresie emisji do powietrza i gospodarki odpadami.

Instalacje HM Głogów i HM Legnica oraz bloki gazowo-parowe w Polkowicach i Głogowie posiadają także zezwolenia na uczestnictwo w systemie handlu emisjami CO₂, ponieważ od roku 2013 KGHM Polska Miedź S.A. uczestniczy w obowiązkowym Systemie Handlu Emisjami Unii Europejskiej (EU ETS).

W 2018 r. emisja poprzedniego roku (2017) w ilości 1080 tys. Mg CO₂ r. rozliczona została bezpłatnymi uprawnieniami (około 950 tys. Mg CO₂) uzupełnionymi zakupami uprawnień (EUA – uprawnienia do emisji Unii Europejskiej i CER – jednostki poświadczanej redukcji emisji).

Przewiduje się, że emisje 2018 r. na poziomie około 1,15 mln Mg CO₂ rozliczone zostaną dzięki bezpłatnym uprawnieniom dla HM Głogów, HM Legnica oraz uprawnieniom dla BGP Polkowice i BGP Głogów (około 930 tys. Mg CO₂) oraz uprawnieniom z ubiegłych lat i dokonanym zakupom uprawnień (EUA i CER) na kwotę 10 mln PLN.

Do najistotniejszych, planowanych w najbliższym czasie przedsięwzięć, związanych z ochroną środowiska, należą:

- zakończenie budowy instalacji prażenia koncentratów w Hucie Miedzi Głogów,
- aktualizacja pozwolenia zintegrowanego dla realizowanej inwestycji w Hucie Miedzi Legnica - pieca WTR,
- nadzorowanie systemu handlu emisjami CO₂,
- prace związane z bezpieczeństwem OUOW Żelazny Most m.in. dociążenia zapór składowiska,
- kontynuacja programu promocji zdrowia i przeciwdziałania zagrożeniom środowiskowym skierowanego do ludności zamieszkującej najbliższej naszej instalacji hutniczych,
- budowa kwatery południowej OUOW Żelazny Most.

6.3.3. DZIAŁALNOŚĆ NA RZECZ SPEŁNIENIA WYMOGÓW REACH

KGHM jest członkiem sześciu międzynarodowych konsorcjów utworzonych dla spełnienia wymogów Rozporządzenia WE Nr 1907/2006 tzw. Rozporządzenia REACH. W 2018 r. współpraca z konsorcjami wiązała się z dostosowywaniem się firm do zmieniających się wymogów REACH odnośnie dokumentacji rejestracyjnych, klasyfikacji substancji, oceny i autoryzacji. Te zmiany mają być prowadzone płynnie i dlatego konsorcja REACH będą nadal funkcjonowały. W 2018 r. koszty KGHM na rzecz współpracy z konsorcjami wyniosły 202 tys. EUR i 7 tys. GBP. Przewiduje się, że bieżąca współpraca z konsorcjami REACH będzie się kształtować na poziomie 140 tys. EUR rocznie.

6.3.4. AKTUALIZACJA DOKUMENTACJI BREF

Dokumenty BREF są wymogiem UE i obejmują opisy technik różnych gałęzi przemysłowych ze wskazaniem technik najlepszych ekologicznie, aby służyć Państwu Członkowskim jako odniesienie przy wydawaniu pozwoleń środowiskowych.

Prace są prowadzone przez Joint Research Centre – Institute of Prospective Technological Studies (JRC-IPTS) w Sewilli przy współpracy z Technicznymi Grupami Roboczymi (TGR), składającymi się z przedstawicieli Państw Członkowskich, organizacji i przemysłu (w tym KGHM).

W 2018 roku zakończyły się prace nad uaktualnieniem dokumentu BREF dla gospodarowania odpadami z przemysłu wydobywczego MWEI BREF. Dokument został opublikowany w grudniu 2018 r.

6.4. PROGRAM PROMOCJI ZDROWIA I PRZECIWDZIAŁANIA ZAGROŻENIOM ŚRODOWISKOWYM KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Celem programu jest otoczenie opieką profilaktyczną mieszkańców Zagłębia Miedziowego ze szczególnym uwzględnieniem dzieci i młodzieży poprzez realizację takich zadań, jak:

- wyjazdy profilaktyczno-zdrowotne do górskich lub nadmorskich uzdrowisk w ramach tzw. zielonych szkół,
- całoroczne zajęcia rehabilitacyjno-sportowe na basenie,
- badania monitorujące obecność ołowiu we krwi,
- badania w zakresie obecności arsenu w organizmie mieszkańców regionu,
- edukacja ekologiczna połączona z promocją zdrowia.

Program Promocji Zdrowia i Przeciwdziałania Zagrożeniom Środowiskowym realizowany jest od dwóch lat przez Fundację KGHM Polska Miedź we współpracy z firmą zewnętrzną. Tylko w 2018 roku przeznaczono na jego realizację kwotę **528 840,00 PLN** i zostało nim objętych **259**

dzieci z Gmin: Jerzmanowa, Kotla, Polkowice i Żukowice. Ma przeciwdziałać potencjalnym wpływom przemysłu na ludzi, a w szczególności dzieci mieszkających na terenie powiatów: głogowskiego, legnickiego, lubińskiego i polkowickiego. Zakłada sfinansowanie wyjazdów profilaktyczno-zdrowotnych dla dzieci i młodzieży w wieku 6-16 lat do górskich lub nadmorskich uzdrowisk. W związku z dużym zainteresowaniem zarówno uczestników jak i społeczności lokalnej Fundacja zamierza go kontynuować w 2019 roku.

6.5. RYZYKO W OBSZARZE ODDZIAŁYWANIA NA ŚRODOWISKO GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Grupa zidentyfikowała istotne ryzyka oraz ich mitygację, w obszarze środowiska naturalnego:

	RYZYKO	MITYGACJA
Środowisko naturalne i zmiany klimatu	(Grupa KGHM) Wydobywanie rud miedzi, a następnie jej przerób na wszystkich etapach produkcji są nierozłącznie związane z oddziaływaniem na poszczególne komponenty środowiska naturalnego. Ryzyko związane z cenami oraz przyznanym limitem w zakresie emisji CO ₂ .	Dotrzymanie rygorystycznych norm środowiskowych, wynikających z prawa, jest dzięki systematycznemu modernizowaniu instalacji służących ochronie środowiska, zarówno tych wybudowanych w przeszłości, jak i nowych inwestycji w tej dziedzinie. (W Jednostce wdrożono System Zarządzania Emisjami CO ₂ oraz normy zarządzania środowiskowego ISO 14001).
	(Jednostka Dominująca) Ryzyko związane z oceną jakości powietrza na terenie województwa dolnośląskiego (przekroczenia średniorocznego poziomu docelowego arsenu w pył zawieszonym PM ₁₀).	Realizacja działań wynikających z Programów Ochrony Powietrza.
Zarządzanie odpadami	(Jednostka Dominująca) Ryzyko braku możliwości składowania odpadów popłytacyjnych	Eksploatacja, budowa i rozbudowa składowiska zgodnie z Instrukcją eksploatacji. Współpraca z Zespołem Ekspertów Międzynarodowych (ZEM) i Generalnym Projektantem, wprowadzenie

		<p>Metody Obserwacyjnej w czasie rozbudowy zalecanej przez ZEM, opierającej się na ocenie parametrów geotechnicznych uzyskanych na podstawie oceny wyników prowadzonego monitoringu, które pozwalają wnioskować o zachowaniu budowanego/eksploatowanego obiektu.</p> <p>Wprowadzenie modelu LCA oraz gospodarki w obiegu zamkniętym.</p>
Dostępność materiałów i mediów	(Grupa KGHM) Ryzyko związane z brakiem dostępności niezbędnych mediów (energia elektryczna, gaz, woda).	<p>Zapewnienie awaryjnych systemów zasilania w kluczowe media oraz bieżąca ocena bezpieczeństwa sieciowego zasilania.</p> <p>Prowadzenie szeregu inwestycji mających wzmocnić bezpieczeństwo energetyczne.</p>
Produkcji i infrastruktura	(Grupa KGHM INTERNATIONAL).	<p>Ryzyko geotechniczne w kopalniach odkrywkowych (stabilność skarp) oraz w kopalniach głębinowych. Ryzyko nieosiągnięcia zakładanych parametrów uzysków ługowania.</p>
Prawo i regulacje, podatki	(Grupa KGHM) Ryzyko zmian regulacji prawnych w obszarze m.in.: prawa geologiczno-górniczego, ochrony środowiska, energetycznego.	<p>Monitorowanie zmian w prawie na poziomie poszczególnych jurysdykcji oraz aktywne uczestnictwo w procesach legislacyjnych. Podejmowanie działań wyprzedzających w celu dostosowania do zmian w obszarze organizacyjnym, infrastrukturalnym i technologicznym.</p> <p>Wdrożenie w KGHM Polska Miedź S.A. systemu zarządzania energią według normy ISO 50001.</p>

Walidacja ryzyka przeprowadzana jest co kwartał w skali pięcio-stopniowej, metodą ekspercką i ma ona wpływ na decyzje Zarządu.

6.6. WARTOŚCI WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW GRI STANDARDS OBRAZUJĄCE DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIENIŃ OCHRONY ŚRODOWISKA W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. W 2018 ROKU

Wartości wybranych wskaźników GRI Standards za rok 2018 obrazujące działania w sferze zagadnień środowiska naturalnego:

G302-1 - Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii przez organizację

1	Całkowite zużycie energii z surowców nieodnawialnych (własnych bądź zakupionych) w dżulach lub ich wielokrotności, w podziale na rodzaj surowca	Wartości (MWh)	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Nieodnawialne	węgiel	1622525,91	-
	gaz ziemny	2276181,32	2156781
	olej opałowy	6315,65	-
	olej napędowy	2 505 506,34	-
Suma	Suma zużycia	6410529,21	2156781
2	Całkowite zużycie energii z surowców odnawialnych (własnych bądź zakupionych) w dżulach lub ich wielokrotności, w podziale na rodzaj surowca	Wartości (MWh)	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Odnawialne	biomasa	-	-
	biopaliwa	-	-
	energia wiatrowa	-	-
	energia słoneczna	302,03	-
	energia geotermalna	168	-
	energia wodna	-	-
	Inne (t)	-	-
Suma	Suma zużycia	470,03	-
3	Całkowite zużycie energii produkcji własnej lub zakupionej w podziale na: elektryczną, ciepłą w dżulach lub ich wielokrotności	Wartości (MWh)	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
	energia elektryczna	4237058,47	2852918
	energia ciepła (w tym zużycie pary, zużycie energii chłodniczej)	190336,23	-

Suma	Zużycie energii	4427394,77	2852918
4	Całkowita sprzedaż energii w podziale na: elektryczną, ciepłą, chłodzenie oraz parę w dżulach lub ich wielokrotności	Wartości (MWh)	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
	Całkowita sprzedaż energii elektrycznej	428394,24	340574
	Całkowita sprzedaż energii ciepłej (netto)	1584845,74	-
	Całkowita sprzedaż energii chłodniczej	-	-
	Całkowita sprzedaż pary	-	-
Suma	Sprzedaż	2013239,98	340574
5	Całkowite zużycie energii w organizacji wg wzoru	8825154,03	4669125

G305-2 – Pośrednie emisje gazów cieplarnianych

Emisje pośrednie według źródła pochodzenia	Emisja gazów cieplarnianych (tCO₂e)	
	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Emisja wynikająca z zakupionej na potrzeby organizacji energii elektrycznej	24680643,96	1847663
Emisja wynikająca z zakupionej na potrzeby organizacji energii ciepłej	520271,10	199981
Emisja wynikająca z zakupionej na potrzeby organizacji energii użytej do chłodzenia lub pary	11697,10	-
Suma emisji pośrednich	25212612,12	2047644

G306-2 - Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem

Lp.	Całkowita waga odpadów bezpiecznych i niebezpiecznych według metody postępowania	Waga odpadów w 2018 r. [Mg]			
		odpady bezpieczne		odpady niebezpieczne	
		Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A.	KGHM Polska Miedź S.A.	Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A.	KGHM Polska Miedź S.A.
1	Powtórne wykorzystanie odpadu	33 379,42	14 594,01	0	0
2	Recykling (w tym recykling organiczny, np., kompostowanie)	3 367,62	1 816,73	1 049,40	15,28
3	Odzyskiwanie (w tym odzysk energii)	19 589 369,92	19 465 505,68	102 066,52	102 039,32
4	Spalanie (albo wykorzystanie jako paliwo)	31,39	0	217,67	0
5	Składowanie na składowiskach odpadów	30 351 832,32	10 310 972,89	77 173,43	73 867,20
6	Wprowadzanie do głębokich studni	0	0	0	0
7	Przechowywanie na terenie zakładu	234 949,63	228 400,11	78 543,83	77 466,91
8	Inne	1 438,63	211,44	38 979,37	38 826,95
	SUMA	50 214 368,92	30 021 500,86	298 030,21	292 215,67

G307-1 – Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska

Wśród dowodów potwierdzających skuteczność inicjatyw na rzecz środowiska naturalnego oraz mniejszą uciążliwość prowadzonych działań, nie było żadnej sankcji pozafinansowej w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. oraz w Jednostce Dominującej.

Informacja na temat sankcji administracyjnych i sądowych nałożonych na organizację z tytułu nieprzestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska		
	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Całkowita wartość kar pieniężnych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska [PLN]	0	0
Liczba sankcji pozafinansowych, administracyjnych i sądowych nałożonych na organizację z tytułu nieprzestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska, w tym międzynarodowych deklaracji /konwencji/traktatów oraz przepisów krajowych, regionalnych i lokalnych, a także dobrowolnych porozumień z organami regulacyjnymi, uznawanych za wiążące.	0	0

Niniejsze sprawozdanie zostało zatwierdzone do publikacji dnia 13 marca 2019 r.

PODPISY WSZYSTKICH CZŁONKÓW ZARZĄDU

Prezes Zarządu

Marcin Chludziński

Wiceprezes Zarządu

Adam Bugajczuk

Wiceprezes Zarządu

Paweł Gruza

Wiceprezes Zarządu

Katarzyna Kreczmańska-Gigol

Wiceprezes Zarządu

Radosław Stach