SPRAWOZDANIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. I GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. ZA ROK 2017

Opinia Zewnętrznego audytora str. 4

Informacje o sprawozdaniu str. 8

1. O GRUPIE str. 9

1.1. Opis działalności gospodarczej Grupy Kapitałowej KGHM str. 9

1.2. Struktura organizacyjna Grupy Kapitałowej KGHM str. 11

1.3. Jednostki Grupy Kapitałowej KGHM objęte raportowaniem za rok 2017 wg Dyrektywy Parlamentu Europejskiego 2014/95/UE str. 13

1.4. Struktura organizacyjna KGHM Polska Miedź S.A. str. 16

1.5. Model Biznesowy KGHM Polska Miedź S.A. str. 18

1.6. Kodeks Grupy KGHM str. 20

1.7. Przewagi konkurencyjne Grupy Kapitałowej KGHM str. 20

1.8. Kluczowe niefinansowe wskaźniki zidentyfikowane i zaraportowane zgodnie z koncepcją zrównoważonego rozwoju KGHM Polska Miedź S.A. str. 25

1.9. Kluczowi interesariusze Grupy Kapitałowej KGHM str. 28

2. STRATEGIA str. 29

2.1. Strategia Biznesowa KGHM Polska Miedź na lata 2017-2021 str. 29

2.2. Misja i wizja str. 33

2.3. Koncepcja i model zarządzania zrównoważonym rozwojem str. 33

2.4. Strategia Odpowiedzialnego Społecznie Biznesu str. 41

2.5. Kompleksowy System Zarządzania Ryzykiem w Grupie Kapitałowej KGHM str. 44

2.6. Ryzyko korporacyjne w Grupie Kapitałowej KGHM – kluczowe ryzyka i mitygacja str. 47

3. FUNDAMENTY ETYCZNE REALIZACJI STRATEGII str. 49

3.1. Wartości KGHM str. 49

3.2. Kodeks Etyki Grupy KGHM str. 51

3.3. Procedura weryfikacji zgodności z zasadami etyki KGHM Polska Miedź S.A. str. 52

3.4. Polityka Antykorupcyjna oraz Instrukcja Antykorupcyjna (obejmująca zasady wręczania i otrzymywania upominków) Grupy Kapitałowej KGHM str. 53

3.4.1. Instrukcja Antykorupycyjna str. 54

3.4.2. Procedura przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz zapobiegania terroryzmowi w KGHM Polska Miedź S.A. str. 55

3.4.3. Regulamin Audytu Wewnętrznego (w zakresie zgłaszania nieprawidłowości) w KGHM Polska Miedź S.A. str. 56

4. DZIAŁANIA W SFERZE PRACOWNICZEJ I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA str. 57

4.1. Polityka międzynarodowej mobilności w Grupie Kapitałowej KGHM str. 60

4.2. Regulamin pracy w KGHM Polska Miedź S.A. str. 61

4.3. Polityka HR KGHM Polska Miedź S.A. str. 61

4.4. Polityka szkoleniowa KGHM Polska Miedź S.A. str. 64

4.5. Polityka bezpieczeństwa KGHM Polska Miedź S.A. str. 67

4.6. Polityka Zero Harm KGHM Polska Miedź S.A. str. 73

4.7. Praktyka dobrej współpracy Grupy Kapitałowej KGHM str. 74

5. DZIAŁANIA W SFERZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH str. 79

5.1. Polityka prawa konkurencji Grupy Kapitałowej KGHM str. 81

5.2. Polityka zgodności Grupy Kapitałowej KGHM str. 81

5.3. Polityka odpowiedzialnego łańcucha dostaw w Grupie Kapitałowej KGHM str. 82

5.4. Dialog Społeczny i współpraca ze społecznościami lokalnymi w Grupie Kapitałowej KGHM str. 83

5.5. Fundacje, aktywność sponsoringowa i CSR w Grupie Kapitałowej KGHM str. 87

6. DZIAŁANIA W SFERZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO str. 93

6.1. Polityka środowiskowa w KGHM Polska Miedź S.A. str. 94

6.1.1. Główne założenia polityki środowiskowej str. 94

6.1.2. Działania zmniejszające wpływ na środowisko naturalne w Grupie Kapitałowej KGHM str. 97

6.1.3. Działanie zmniejszające wpływ na środowisko naturalne w Grupie KGHM INTERNATIONAL LTD. str. 97

6.1.4. Polityka Energetyczna KGHM Polska Miedź S.A. str. 98

6.2. System Zarządzania energią (SZE) w KGHM Polska Miedź S.A. oraz Energetyka Sp. z o.o. str. 99

6.3. Woda i użytkowana ziemia w KGHM Polska Miedź S.A. str. 100

6.4. Działalność na rzecz ochrony środowiska KGHM Polska Miedź S.A. str. 104

Wymagania Dyrektywy 2013/34/UE str. 111

Opinia zewnętrznego audytora

Do Zarządu KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Opis przedmiotu opinii

Podstawą formalną dla sporządzenia niniejszej opinii stała się Umowa pomiędzy Instytutem Rachunkowości i Podatków a KGHM Polska Miedź S.A. z dnia 09.02.2018 r., sporządzona w celu wykonania przez Instytut Rachunkowości i Podatków usługi oceny oraz atestacji eksperckiej poprawności metodycznej a także rzetelności wykonania „Sprawozdania niefinansowego Grupy Kapitałowej KGHM i KGHM Polska Miedź S.A." (zwanego dalej Sprawozdaniem niefinansowym KGHM).

Sprawozdanie niefinansowe KGHM zawiera dane jakościowe i ilościowe za okres 01.01.2017-31.12.2017, dotyczące odpowiedzialnego biznesu Grupy Kapitałowej KGHM i Jednostki Dominującej (KGHM Polska Miedź S.A.).

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 model biznesowy jednostek, ich strategię, fundamenty etyczne jej realizacji oraz działania w zakresie zagadnień pracowniczych i praw człowieka, zagadnień społecznych a także zagadnień środowiska naturalnego. Przedstawiane w sprawozdaniu treści opisowe oparto na wynikach analizy działań w ramach społecznej odpowiedzialności Grupy Kapitałowej KGHM i Jednostki Dominującej, strategii opracowanej w oparciu o Dziesięć Zasad Inicjatywy ONZ Global Compact oraz 17 celów zrównoważonego rozwoju ONZ Agenda 2030, wartości korporacyjnych Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., a także najlepszych praktyk rynkowych. Części wynikową i wskaźnikową przygotowano z wykorzystaniem uznanych na świecie standardów sprawozdawczości niefinansowej, opierając się na

metodyce raportowania odpowiedzialnego biznesu, opublikowanej przez Global Reporting Initiative w wersji 4 (zwanej dalej GRI G4) oraz z użyciem wytycznych dla prowadzenia biznesu odpowiedzialnego społecznie, przedstawionych w normie ISO26000 (Guidance on social responsibility), wydanej przez International Organization for Standarization.

Określenie odpowiedzialności Zarządu

Audytor stwierdza, że za poprawne sporządzenie ocenianego i atestowanego Sprawozdania niefinansowego odpowiedzialny jest Zarząd Jednostki Dominującej. 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 ciągłe przestrzeganie wskazywanych w opisie przedmiotu opinii realizowanych na świecie zasad i celów zrównoważonego rozwoju, a także metodyki GRI G4 oraz ISO26000.

Określenie odpowiedzialności audytora

Celem audytora stało się wyciągnięcie własnych wniosków dotyczących sposobu wyznaczania celów, wskaźników oraz polityk zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej KGHM i Jednostki Dominującej oraz ich działania przedstawionego w Sprawozdaniu niefinansowym KGHM w postaci opisowej i potwierdzonego wartościami liczbowymi oraz poziomami wybranych wskaźników GRI G4. 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 G4 w celu określenie ryzyka istotnego zniekształcenia danych i/lub sposobu ich wyznaczania.

Audyt był prowadzony zgodnie z uaktualnionym (Revised) standardem ISAE 3000 (Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information).

Wykonane działania audytorskie

Przeprowadzone przez audytora działania obejmowały następujących pięć etapów:

Etap 1. Ocena poprawności metodologicznej wyboru przez Grupę Kapitałową KGHM i Jednostkę Dominującą: modelu biznesowego jako 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 G4 i ISO26000 oraz specyfiki branży mining and metals.

Etap 2. Weryfikacja wiedzy kadry zarządzającej na temat wykorzystywanych przez Grupę Kapitałową KGHM i Jednostkę Dominującą: modelu biznesowego jako 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 G4 i ISO26000 oraz specyfiki branży mining and metals.

Etap 3. Ocena struktury i skuteczności istotnych mechanizmów wykorzystywanych przez Grupę Kapitałową KGHM i Jednostkę Dominującą 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 G4 i ISO26000 oraz specyfiki branży mining and metals.

Etap 4. Ocena struktury i skuteczności istotnych mechanizmów zarządzania ryzykiem oraz audytu i kontroli wewnętrznej wykorzystywanych przez Grupę Kapitałową KGHM i Jednostkę Dominującą 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 G4 i ISO26000 oraz specyfiki branży mining and metals.

Etap 5. Weryfikacja próby dokumentów źródłowych dla wykorzystywanych przez Grupę Kapitałową KGHM i Jednostkę Dominującą 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

Na podstawie wykonanych działań audytor stwierdza, że „Sprawozdanie niefinansowe Grupy Kapitałowej KGHM i Jednostki Dominującej" 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, a przedstawione w nim zapisy dotyczące modelu biznesowego jako 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 standardami raportowania GRI G4 i ISO26000 z uwzględnieniem specyfiki branży mining and metals.

Zakres zastosowania wniosku

Niniejsza opinia a przede wszystkim wynikający z niej wniosek został przygotowany przez audytora reprezentującego Instytut Rachunkowości i Podatków, zgodnie z umową z KGHM Polska Miedź S.A., zawartą w dniu 09.02.2018 r. 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..

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

audytor Instytutu Rachunkowości i Podatków

Warszawa, dn. 28.02.2018 r.

INFORMACJE O SPRAWOZDANIU

Prezentowane Sprawozdanie na temat informacji niefinansowych za rok 2017 zawiera dane i wskaźniki dotyczące Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i KGHM Polska Miedź S.A. (zwanej dalej Jednostką Dominującą). Sprawozdanie zostało 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. Standardem raportowania niefinansowego są wytyczne Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej (GRI – Global Reporting Initiative) w wersji G4, poziom podstawowy (core).

Proces raportowania w Grupie Kapitałowej KGHM oraz Jednostce Dominującej odbywa się w cyklu rocznym. W 2017 roku nie nastąpiły żadne znaczące zmiany dotyczące struktury, formy własności lub łańcucha wartości mające wpływ na zmianę 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 i Jednostki Dominującej, a także z branżą wydobywczo-hutniczą.

Przedmiotowe Sprawozdanie zostało przygotowane po raz pierwszy, jako dodatkowe i obowiązkowe Sprawozdanie z informacji niefinansowych, dołączone do publikowanych sprawozdań finansowych KGHM Polska Miedź S.A. i Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. za rok 2017. Dokument został poddany zewnętrznej weryfikacji.

Dodatkowo, zgodnie z dotychczasową praktyką, w czerwcu 2018 roku KGHM Polska Miedź S.A. opublikuje Raport Zintegrowany za 2017 r.

METODYKA SPRAWOZDAWCZA

Przygotowanie treści Sprawozdania niefinansowego przebiegało pięcioetapowo:

Etap 1. Potwierdzenie istotnych kwestii biznesowych i zrównoważonego rozwoju oraz ich wagi, adekwatnych dla Grupy Kapitałowej KGHM i Jednostki Dominującej, w celu przygotowania opisu modelu biznesowego.

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

Etap 3. Zebranie 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 2017.

Etap 4. Zestawienie Sprawozdania niefinansowego Grupy Kapitałowej KGHM i Jednostki Dominującej za 2017 rok, w oparciu o zebrane dane zgodnie z Ustawą o rachunkowości z 15 grudnia 2016 (Dz.U. z 2017 r. poz. 61).

Etap 5. Przeprowadzenie audytu trzeciej strony, oceniającego poprawność danych i treści zawartych w Sprawozdaniu niefinansowym za rok 2017.

1. O GRUPIE

1.1. OPIS DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM

Grupa Kapitałowa KGHM liczy ponad 70 podmiotów. Zatrudnia ponad 33 tys. pracowników. Spójność tak złożonej organizacji jest budowana na wspólnych wartościach – **bezpieczeństwie, współpracy, zorientowaniu na wyniki, odpowiedzialność i odwadze**. Od blisko 60 lat są one biznesową busolą firmy, wyznaczającą kierunek rozwoju i sposób operowania na międzynarodowym rynku.

W zakres działalności Grupy Kapitałowej KGHM wchodzą:

- 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.

Działalność Grupy Kapitałowej KGHM 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.

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.

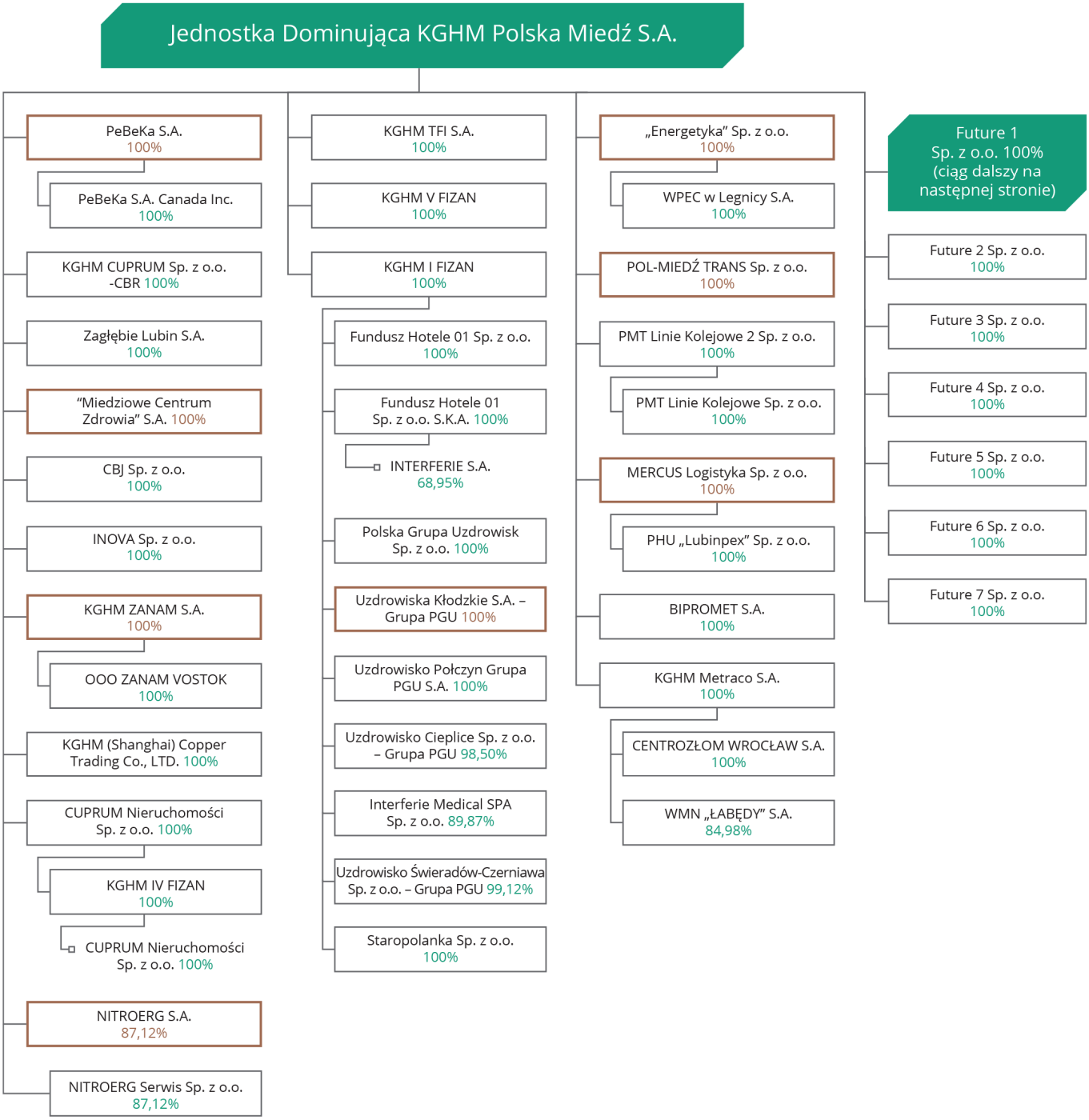
Podstawowy przedmiot działalności Spółki stanowi:

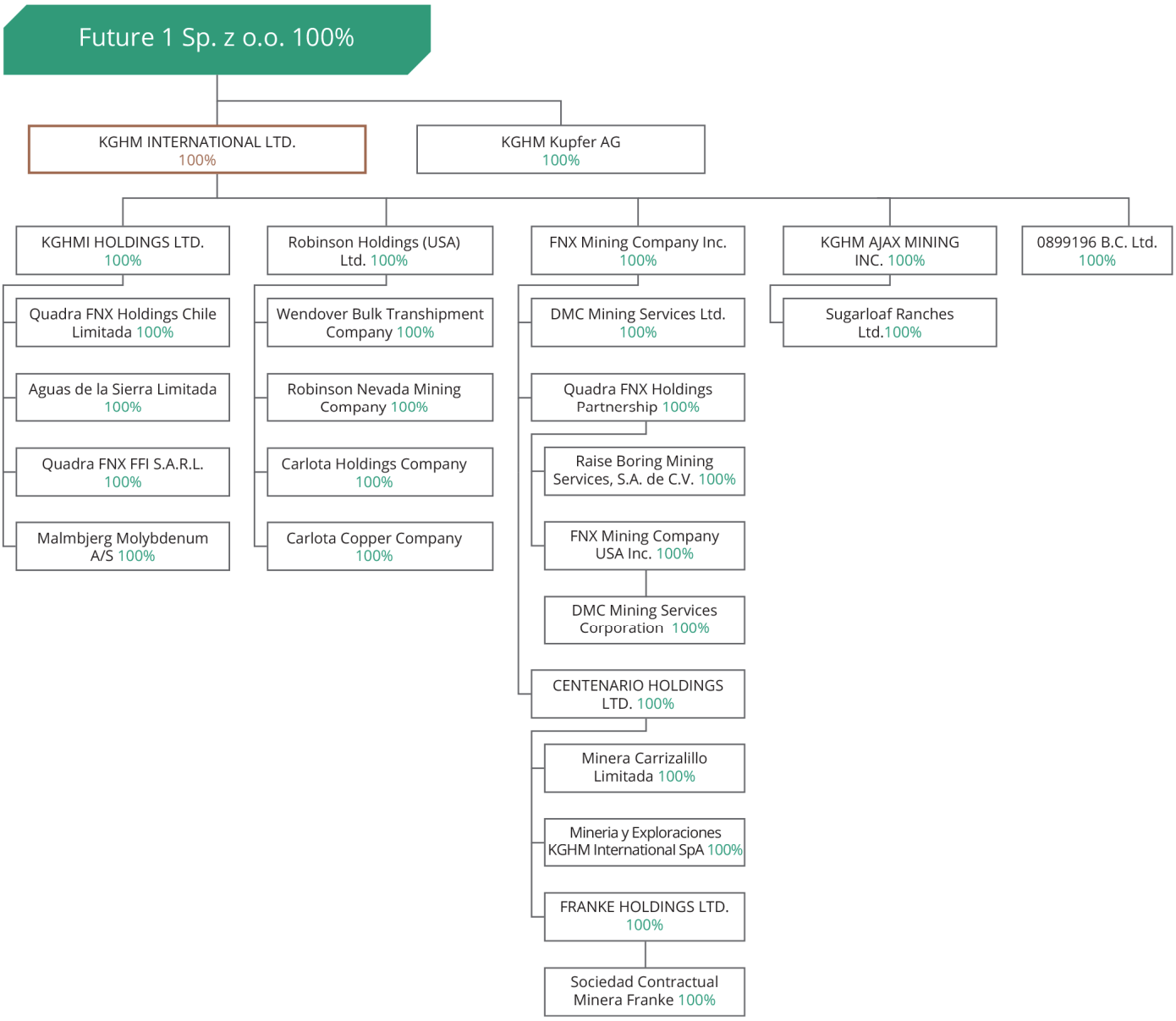
– kopalnictwo rud miedzi i metali nieżelaznych,

– oraz produkcja miedzi, metali szlachetnych i nieżelaznych.

1.2. STRUKTURA ORGANIZACYJNA GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM

Struktura organizacyjna Grupy Kapitałowej KGHM wraz z pozycją Jednostki Dominującej oraz poziomem jej udziałów właścicielskich w poszczególnych spółkach:





Główne segmenty Grupy Kapitałowej KGHM:

KGHM Polska Miedź S.A.	**KGHM INTERNATIONAL LTD.**	**Sierra Gorda S.C.M.** wspólne przedsięwzięcie KGHM INTERNATIONAL LTD.i spółek Grupy Sumitomo

1.3. JEDNOSTKI GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM OBJĘTE RAPORTOWANIEM ZA ROK 2017 WG DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 2014/95/UE

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

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

- Suma bilansowa w 2017 roku wynosiła: 459 073 824,94 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 785 855 292,85 PLN
- Zatrudnienie: 2 548 osób

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 w 2017 roku wynosiła: 544 626 711,31 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 525 788 309,94 PLN
- Zatrudnienie: 1 884 osób

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

"MIEDZIOWE CENTRUM ZDROWIA" S.A. to spółka zajmująca się szerokim spektrum usług medycznych. W jej zasobach znajduje się lubiński szpital 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 w 2017 roku wynosiła: 122 834 292,80 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 165 798 264,99 PLN
- Zatrudnienie: 759 osób

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

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

- Suma bilansowa w 2017 roku wynosiła: 777 814 044,15 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 533 164 912,15 PLN
- Zatrudnienie: 839 osób

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 w 2017 roku wynosiła: 137 541 066,95 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 100 571 062,78 PLN
- Zatrudnienie: 571 osób

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

NITROERG S.A. jest producentem materiałów wybuchowych, środków inicjujących oraz dodatku do oleju napędowego 2-EHN (NITROCET 50). Działalność produkcyjna Spółki prowadzona jest w dwóch zakładach zlokalizowanych 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, zapalników elektrycznych.

- Suma bilansowa w 2017 roku wynosiła: 333 605 955,49 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 322 673 130,86 PLN
- Zatrudnienie: 1 014 osób

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

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

- Suma bilansowa w 2017 roku wynosiła: 264 310 893,14 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 188 262 526,55 PLN
- Zatrudnienie: 729 osób

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 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 w 2017 roku wynosiła: 273 735 161,66 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 997 929 539,24 PLN
- Zatrudnienie: 762 osób

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

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

- Suma bilansowa w 2017 roku wynosiła: 7 807 372 390,29 PLN
- Przychody netto ze sprzedaży: 2 602 291 168,95 PLN
- Zatrudnienie: 1 862 osób

Więcej informacji - http://kghm.com/

1.4. STRUKTURA ORGANIZACYJNA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

W 2017 r. w skład wielooddziałowego przedsiębiorstwa spółki, działającego pod firmą KGHM Polska Miedź S.A., stanowiącego Jednostkę Dominującą Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., wchodziła Centrala i 10 Oddziałów.

Struktura organizacyjna KGHM Polska Miedź S.A.

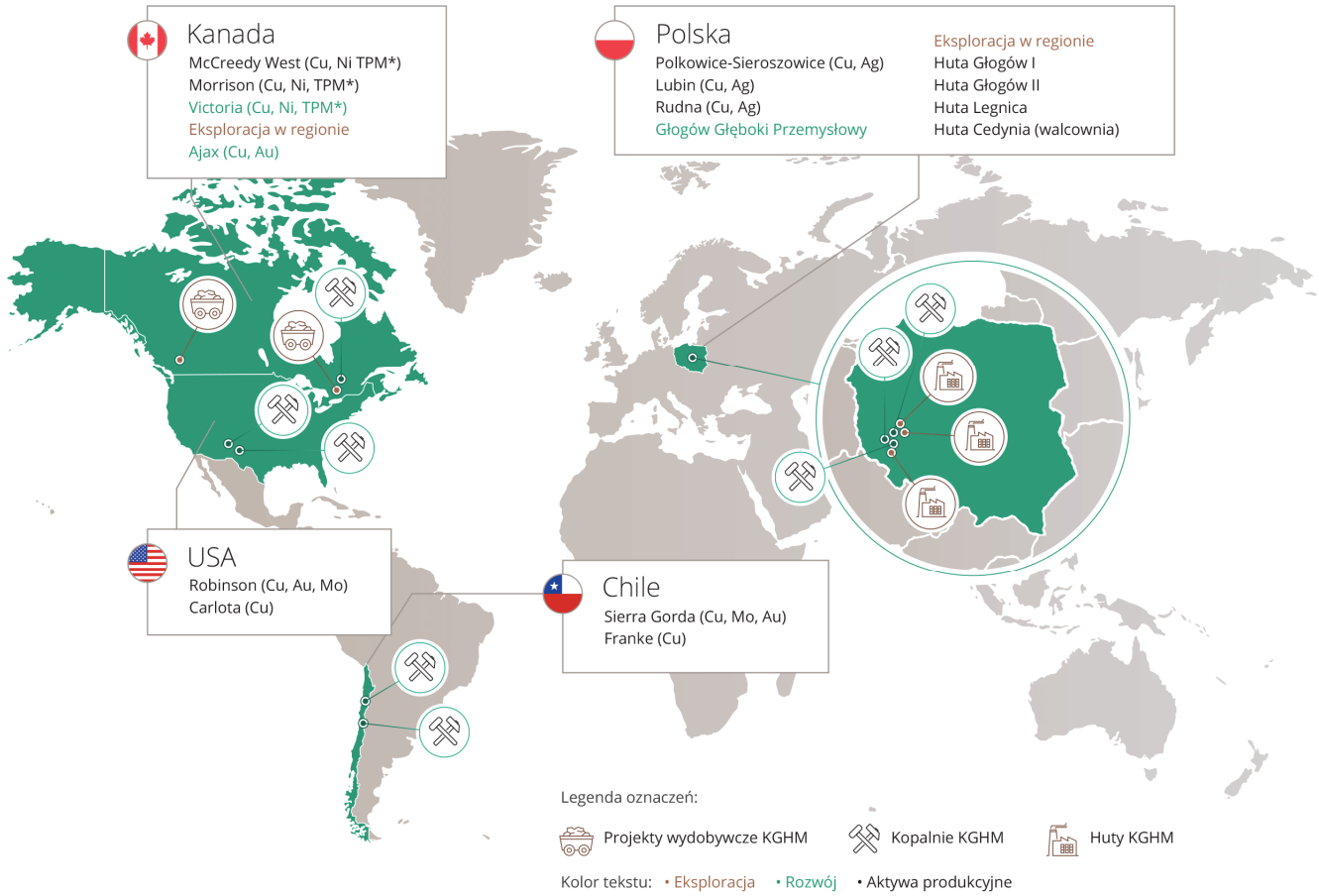
Główne aktywa

KGHM Polska Miedź S.A. jest czołowym producentem miedzi i srebra, z 60-letnim doświadczeniem w branży wydobywczej i przetwórczej rudy miedzi. W Polsce KGHM Polska Miedź S.A. eksploatuje jedno z największych na świecie złóż miedzi, w którym udokumentowane jest 1,6 mld ton zasobów geologicznych rudy o średniej zawartości 1,87% Cu i 54g/t Ag, gwarantujące ciągłość produkcji w Polsce przez kolejne kilkadziesiąt lat. Posiada 7 koncesji na wydobywanie rud miedzi, ważnych do lat 2054 – 63. KGHM Polska Miedź S.A. produkuje również m.in. złoto, molibden, ołów oraz sól kamienną. KGHM Polska Miedź S.A. jest jednym z czołowych eksporterów w kraju i jedną z największych spółek w Polsce.

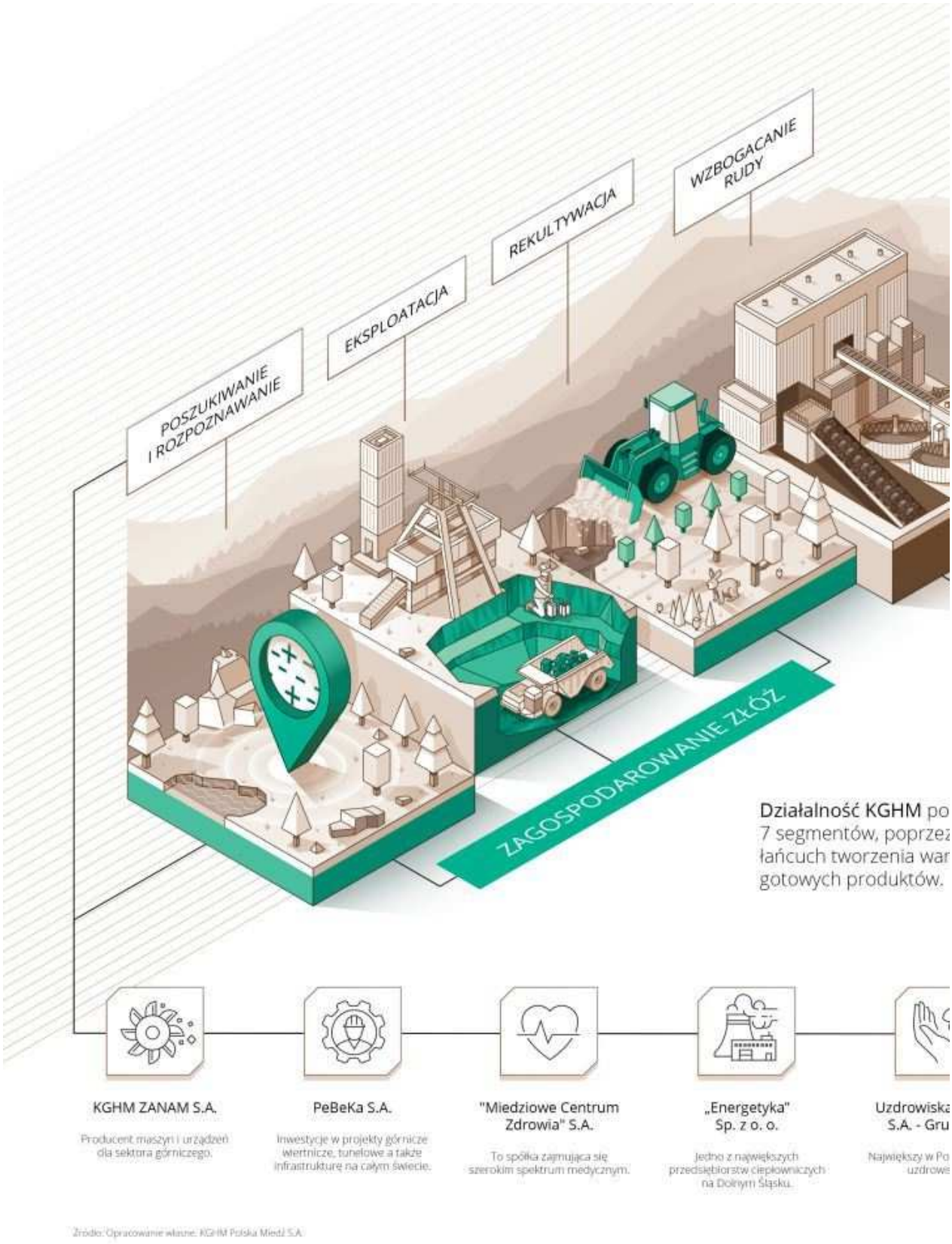
Istotne aktywa produkcyjne i projekty branży wydobywczej przedstawia poniższy schemat (KGHM Polska Miedź S.A., KGHM INTERNATIONAL LTD i Sierra Gorda S.C.M.).

Jednostka Dominująca – KGHM Polska Miedź S.A. oraz kilkadziesiąt jednostek zależnych zlokalizowanych na trzech kontynentach: w Europie, Ameryce Północnej i Południowej, tworzą Grupę Kapitałową KGHM Polska Miedź S.A.

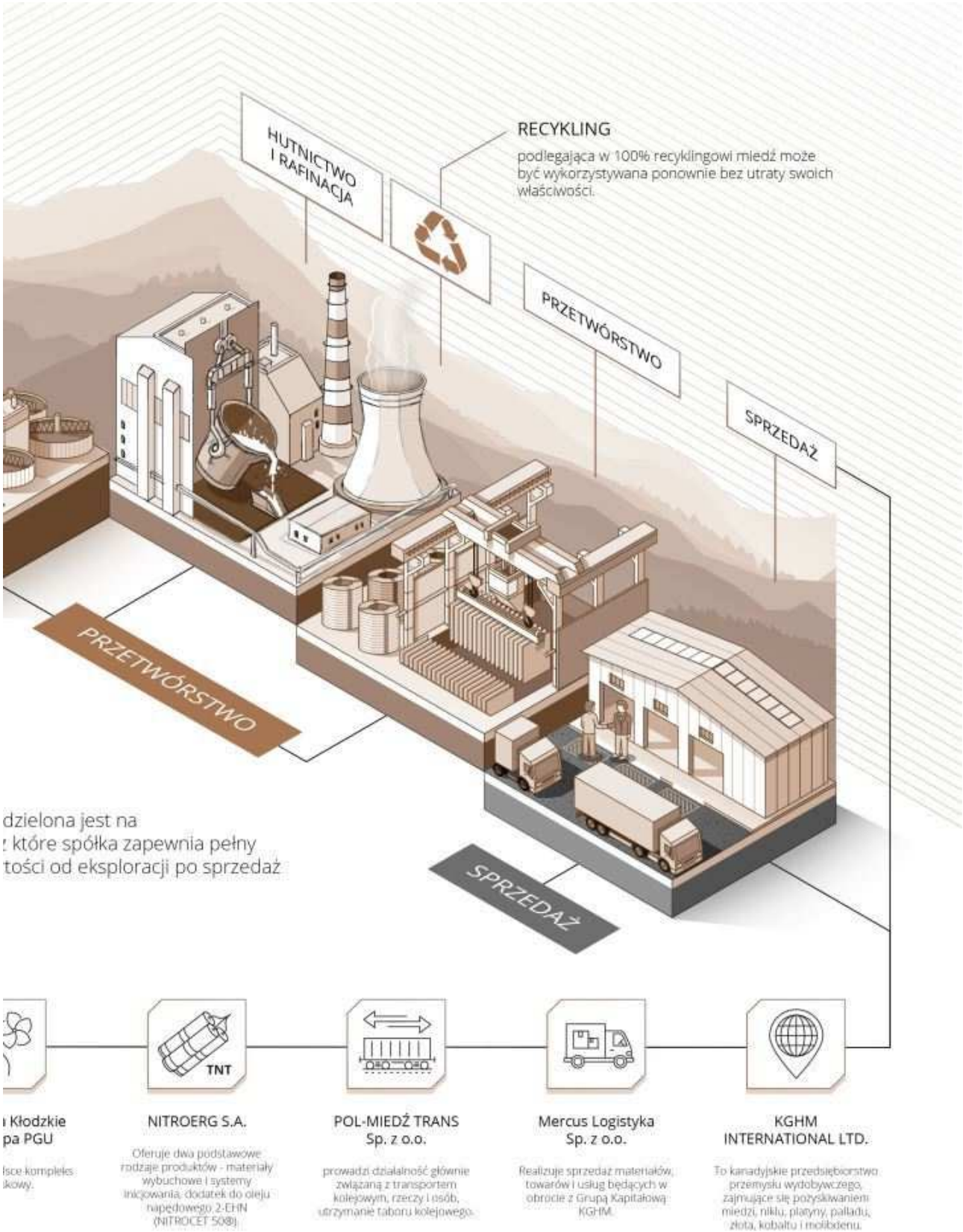
Działalność KGHM Polska Miedź S.A. na świecie



1.5. MODEL BIZNESOWY KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.



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


HUTNICTWO I RAFINACJA
RECYKLING
podlegająca w 100% recyklingowi miedź może być wykorzystywana ponownie bez utraty swoich właściwości.
PRZETWÓRSTWO
SPRZEDAŻ
PRZETWÓRSTWO
dzielona jest na
które spółka zapewnia pełny
tości od eksploracji po sprzedaż
SPRZEDAŻ
TNT
Kłodzkie
pa PGU
NITROERG S.A.
Oferuje dwa podstawowe rodzaje produktów - materiały wybuchowe i systemy inicjowania, dodatek do oleju napędowego 2-EHN (NITROCET 508)
POL-MIEDŹ TRANS Sp. z o.o.
prowadzi działalność głównie związaną z transportem kolejowym, rzeczy i osób, utrzymanie taboru kolejowego.
Mercus Logistyka Sp. z o.o.
Realizuje sprzedaż materiałów, towarów i usług będących w obrocie z Grupą Kapitałową KGHM.
KGHM INTERNATIONAL LTD.
To kanadyjskie przedsiębiorstwo przemysłu wydobywczego, zajmujące się pozyskiwaniem miedzi, niklu, platyny, palladu, złota, kobaltu i molibdenu.

1.6. KODEKS GRUPY KGHM

W celu zapewnienia optymalnego modelu zarządzania i nadzoru nad procesami biznesowymi realizowanymi w ramach Grupy Kapitałowej KGHM, 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 legła potrzeba formalno-prawnego uregulowania zasad współpracy w ramach Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. 7 grudnia 2017 roku wprowadzono **Kodeks Grupy KGHM.**

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 Grupy z interesem danej spółki.
- 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

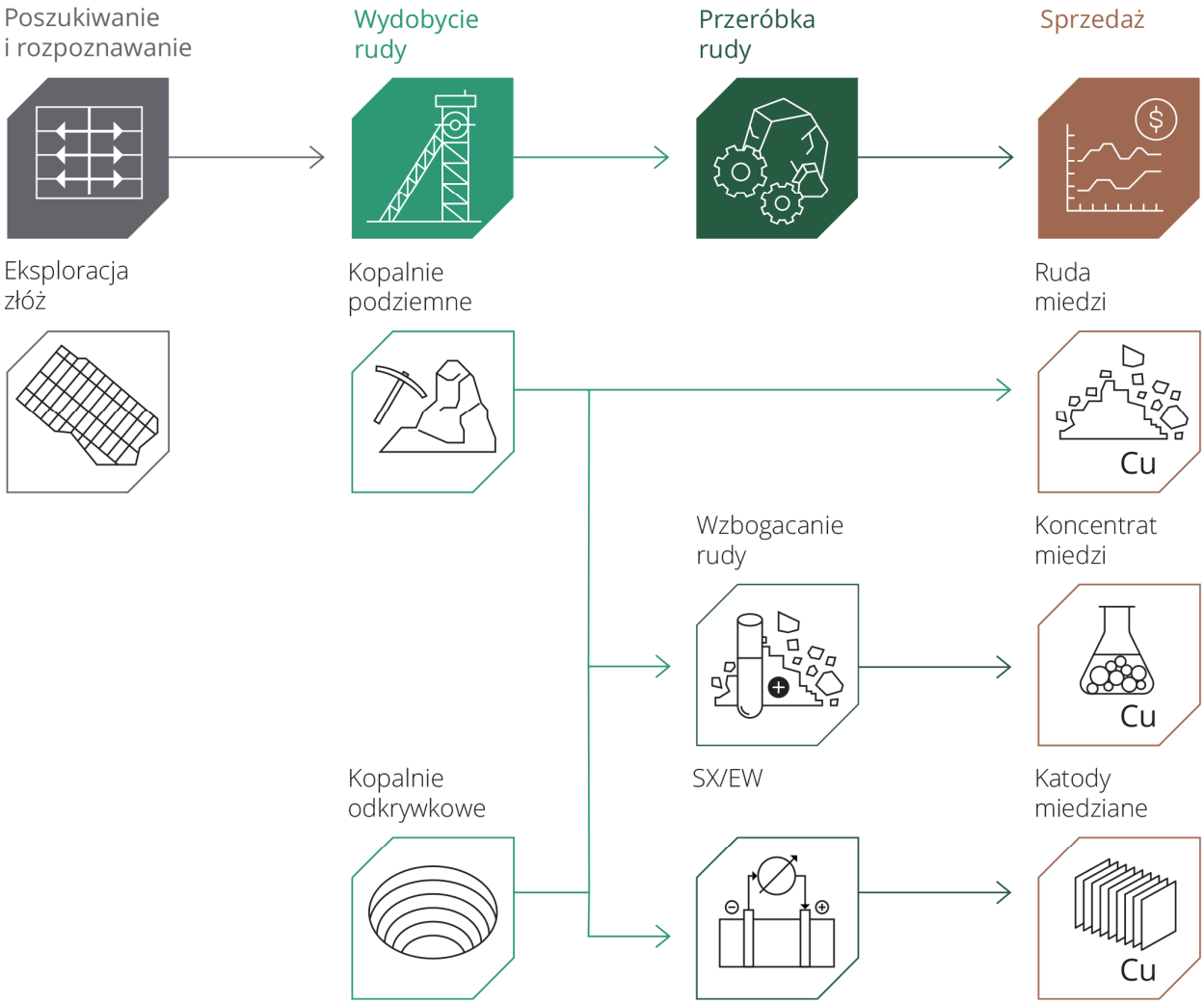
Nasz zasięg działania, unikalna w skali światowej kompleksowość procesów wydobywczych i przetwórczych, innowacyjność i stabilność finansowa, wraz z bogatym, wieloletnim doświadczeniem pozwalają oferować na rynku produkty odpowiadające oczekiwaniom nawet najbardziej wymagających odbiorców metali, maszyn i urządzeń, materiałów oraz usług.

Przewagi konkurencyjne Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

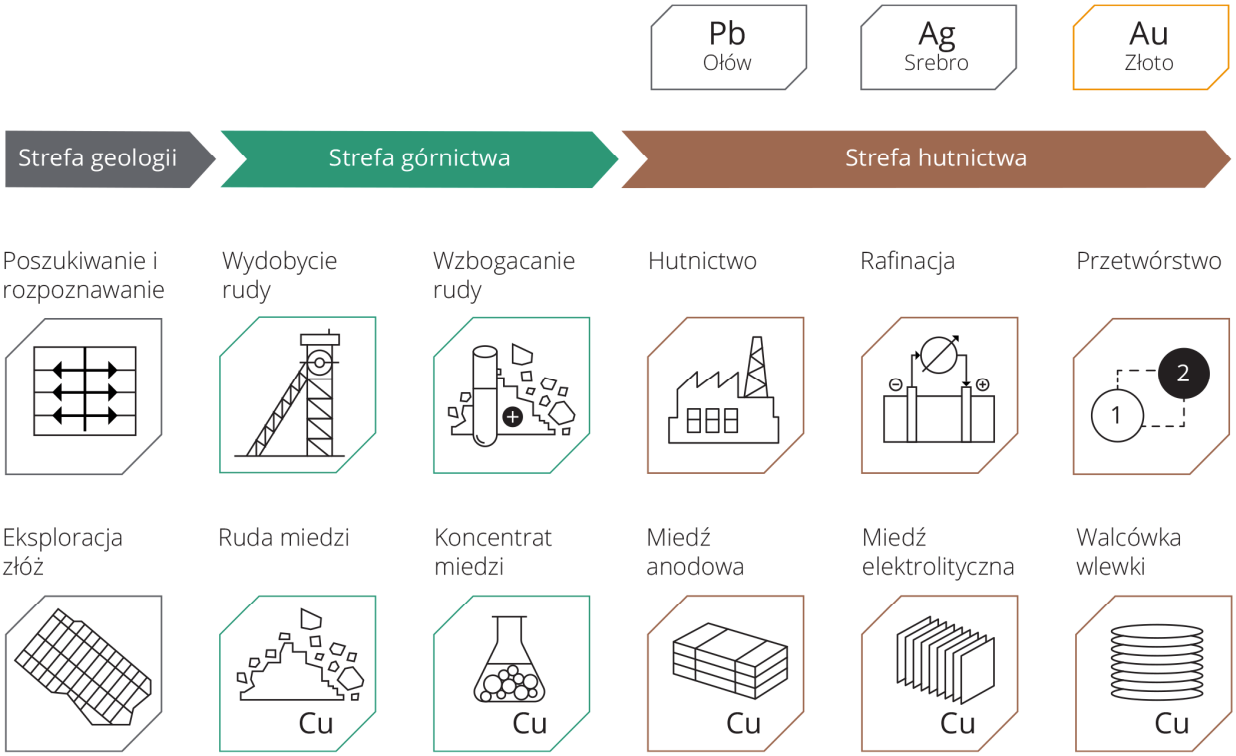
Zintegrowany proces – od eksploracji po sprzedaż

W Grupie Kapitałowej KGHM procesy produkcyjne i okołoprodukcyjne przebiegają według dwóch zaprezentowanych poniżej schematów:

Uproszczony schemat podstawowej działalności w Grupie Kapitałowej KGHM INTERNATIONAL LTD.



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



Głównym przedmiotem działalności spółek Grupy Kapitałowej KGHM INTERNATIONAL LTD. jest produkcja górnicza metali, m.in. miedzi, molibdenu, niklu, złota, platyny, palladu, prowadzona zarówno w kopalniach odkrywkowych, jak i podziemnych oraz realizacja poszukiwawczych i eksploracyjnych projektów górniczych.

Produkcja KGHM Polska Miedź S.A. jest w pełni zintegrowanym procesem, w którym produkt końcowy jednej fazy technologicznej stanowi wsad (półprodukt) wykorzystywany w następnej fazie produkcji. 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 Jednostki Dominującej działają trzy Oddziały hutnicze: HM Legnica i HM Głogów (I i II) oraz HM Cedynia (walcownia)..

Globalny zasięg działalności

W XXI wieku KGHM stał się globalnym podmiotem wydobywczym, aktywnym na trzech 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 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 60-letniej historii zdobyliśmy doświadczenie, wiedzę oraz umiejętności, które pozwoliły nam przekształcić się z lokalnej firmy wydobywczej w międzynarodową Grupę, odgrywającą znaczącą rolę w światowym rynku metali nieżelaznych. Nasze umiejętności są i będą w przyszłości wykorzystywane jako jeden z podstawowych elementów budowy przewagi konkurencyjnej w branży oraz w budowie silnej pozycji naszego kraju jako ośrodka przemysłowego. Unikatowym jest również posiadanie przez Grupę Kapitałową KGHM pełnego ciągu biznesowego, od eksploracji złóż, przez ich udostępnienie, eksploatację, wraz z produkcją maszyn górniczych oraz materiałów wybuchowych, przeróbka, proces hutniczy, sprzedaż, aż po recykling, uwzględniając w tych procesach zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczną biznesu.

Stabilność Finansowa jako Filar wspierający Strategię Biznesową

Zabezpieczenie stabilności finansowej wspiera rozwój i efektywność oraz zapewnia odporność na trudną sytuację rynkową. Nasza strategia jest skorelowana z bezpieczeństwem finansowym Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Innowacyjność

Innowacyjność to jedna z przewag konkurencyjnych Grupy Kapitałowej KGHM. Prace nad nowatorskimi rozwiązaniami prowadzimy 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 przełożą się na lepsze efekty i większe bezpieczeństwo. Chcemy budować swój rozwój na bazie coraz

bardziej efektywnego wykorzystania posiadanych zasobów, mając świadomość ich rzadkości i unikalności.

Uważamy, że kreowanie zmian i innowacji powinno być codzienną praktyką każdego pracownika

Wiemy, że sukces Grupy Kapitałowej 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.

1.8. KLUCZOWE NIEFINANSOWE WSKAŹNIKI ZIDENTYFIKOWANE I ZARAPORTOWANE ZGODNIE Z KONCEPCJĄ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Realizując wizję Spółki, określoną w Strategii KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017-2021, która zakłada efektywne wykorzystanie posiadanych zasobów w celu osiągnięcia pozycji lidera zrównoważonego rozwoju, powołano specjalny zespół fachowców składający się z osób reprezentujących kluczowe z punktu widzenia idei zrównoważonego rozwoju obszary funkcjonowania organizacji, tj. rozwój, gospodarka zasobami, produkcja, środowisko, społeczeństwo, bezpieczeństwo i ekonomia. Jego zadaniem było opracowanie koncepcji i modelu zarządzania zrównoważonym rozwojem w KGHM Polska Miedź S.A.

Jednym z zadań zespołu stało się również opracowanie zbioru mierników, które staną się odzwierciedleniem bieżącej i przyszłej działalności Spółki, bazującej na zrównoważonym rozwoju. Oparcie się na własnym, wieloletnim doświadczeniu biznesowym o charakterze eksperckim oraz przeprowadzenie wielowymiarowej analizy porównawczej największych światowych producentów z przemysłu surowcowego, pozwoliło zespołowi zidentyfikować pięć obszarów opomiarowania, priorytetowych z perspektywy zrównoważonego rozwoju, dla branży, w której działa Spółka. Są to: efektywność zasobowa, społeczeństwo, środowisko, bezpieczeństwo oraz ekonomia. Jako, że obszar „ekonomia" w oczywisty sposób wiąże się z kwestiami stricte finansowymi, w ramach niniejszego Sprawozdania poprzestano na czterech obszarach niefinansowych wskaźników z zakresu zrównoważonego rozwoju KGHM Polska Miedź S.A., nadając im tym samym miano kluczowych. Znajdować będą one odzwierciedlenie w działalności Spółki, jako przedsiębiorstwa podążającego ścieżką zrównoważonego rozwoju.

W ramach poszczególnych obszarów zidentyfikowano następujące kluczowe wskaźniki niefinansowe:

Kluczowe niefinansowe wskaźniki KGHM Polska Miedź S.A. zidentyfikowane i zaraportowane zgodnie z koncepcją zrównoważonego rozwoju:

	2016	**2017**
Obszar środowisko		
Wskaźnik emisji SO2/Mg Cu_{el} na poziomie 0,008	0,006	0,002
Wskaźnik emisji Pył/Mg Cu_{el} na poziomie 0,0001	0,001	0,001
Wskaźnik emisji CO/Mg Cu_{el} na poziomie 3,0	3,7	2,6
Obszar społeczeństwo		
Utrzymanie pozycji w RESPECT Index	TAK *	TAK [1]
0% aktywności inwestycyjnej bez polityki dialogu społecznego	bd	TAK [2]
Zawieranie oraz utrzymywanie kontraktów długoterminowych oraz osiągnięcie odpowiedniej struktury sprzedaży zapewniającej długofalowe relacje z klientami	bd	TAK [3]
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
Efektywność zasobowa		
Utrzymanie daty wystarczalności zasobów na poziomie roku 2055 lub dalszym	bd	Info [4]
Wydobycie urobku (ww.) w przeliczeniu na pracownika kopalni [t]	2. 712	2. 641
Produkcja Cu elektrolitycznej w przeliczeniu na pracownika Spółki / huty [t]	29 / 152	29 / 148
Utrzymanie uzysków Cu (cel w 2017: nie niżej niż w 2016 roku) [%]	98,18	98,23
Bezpieczeństwo		
$LTIRF_{KGHM}$ (Lost Time Injury Frequency Rate KGHM)	12.65	10,4

1. Od 2009 r. KGHM Polska Miedź S.A. znajduje się w grupie wybranych spółek notowanych na GPW, które tworzą Respect Indeks, 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. Mówiąc o aktywności inwestycyjnej

w tym wypadku rozumiane inwestycje, do których Spółka nie ma tytułu prawnego, np. pozwolenia na budowę, etc.

3. W celu utrzymania dobrych, długoterminowych relacji z klientami, osiągnięcia statusu preferowanego dostawcy w roku 2017 ponad 80% sprzedaży miedzi oraz ponad 70% sprzedaży srebra zrealizowane zostało w ramach kontraktów długoterminowych (dłuższych niż 6 miesięcy);

Sprzedaż zdywersyfikowana geograficznie zgodnie z miejscami popytu na Cu i Ag produkowane w KGHM (struktura przychodów Spółki ze sprzedaży Cu i Ag w 2017 roku):

Kraj	**Udział [%]**
Polska	26
Chiny	13
Niemcy	13
Wielka Brytania	11
Czechy	8
Pozostałe kraje	28
RAZEM	**100**

4. Miernik za 2017 rok będzie dostępny na koniec lutego 2018. Wcześniejsze, przy założonej metodyce, wyliczenie miernika jest niemożliwe. Termin jest narzucony ustawą PGG. Miernik będzie mógł być podany w Raporcie zintegrowanym za 2017 r.

Walidacją oraz zasadnością wykazywania poszczególnych mierników zrównoważonego rozwoju w sprawozdaniach Spółki zajmować się będzie utworzona 31.01.2018 r. w KGHM Polska Miedź S.A. Rada ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Kluczową przesłanką utworzenia Rady ds. Zrównoważonego Rozwoju jest wizja rozwoju przedsiębiorstwa działającego w oparciu o przyjęte normy i kanony, wyznaczające przyszłość funkcjonowania spółek surowcowych na świecie oraz jedność i wewnętrzna spójność informacyjna w funkcjonowaniu Spółki. Głównym celem działalności Rady będzie zapewnienie transparentnej komunikacji i utworzenie otwartego forum do dzielenia się wiedzą i promowania działań nacechowanych ideą zrównoważonego rozwoju. Działania Rady będą komplementarne w stosunku do wizji przyjętej w strategii biznesowej KGHM Polska Miedź S.A., a tym samym wyniki jej prac będą wspierać strategiczne kierunki rozwoju Spółki. Ponadto Rada będzie pełnić funkcję swoistego inkubatora zrównoważonego rozwoju, agregując, a także promując przyjęte w kraju i na świecie standardy oraz rozwiązania stosowane w przemyśle surowcowym.

1.9. KLUCZOWI INTERESARIUSZE GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM

Dobre, oparte na wzajemnym zrozumieniu i zaufaniu relacje z interesariuszami mają kluczowe znaczenie dla Grupy Kapitałowej KGHM, jako organizacji wywierającej istotny wpływ na swoje otoczenie gospodarcze, społeczne i środowiskowe oraz mającej tego pełną świadomość i biorącej za to pełną 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, 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 KGHM.

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

Cel jak najlepszego wykorzystania przewag konkurencyjnych, przy uwzględnieniu w tym procesie pełnego współdziałania z interesariuszami znalazł swoje odzwierciedlenie w nowej, przyjętej w maju 2017 roku, Strategii Biznesowej KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017 – 2021.

2. STRATEGIA

We wszystkich działaniach kierujemy się istotnymi dla nas wartościami. Wartości KGHM determinują decyzje, które podejmujemy na każdym szczeblu organizacji, uzasadniając kierunki zmian i wprowadzane udoskonalenia. Dodatkowo gwarantują one naszą spójność i jasną wizję przyszłości.

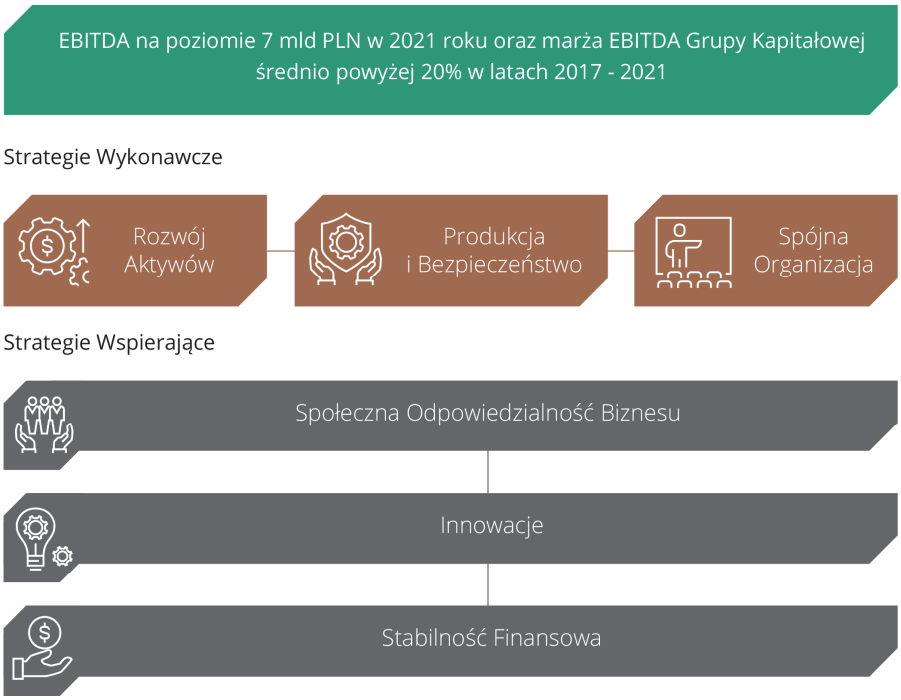
2.1. STRATEGIA BIZNESOWA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. NA LATA 2017-2021

EBITDA na poziomie 7 mld PLN w 2021 roku i marża EBITDA w Grupie Kapitałowej średnio powyżej 20% oraz łączne nakłady inwestycyjne i kapitałowe w całej Grupie na poziomie 15 mld PLN, przy stabilnej produkcji i kosztach gwarantujących bezpieczeństwo finansowe - to główne cele Strategii Biznesowej na lata 2017-2021 z perspektywą do 2040 roku.

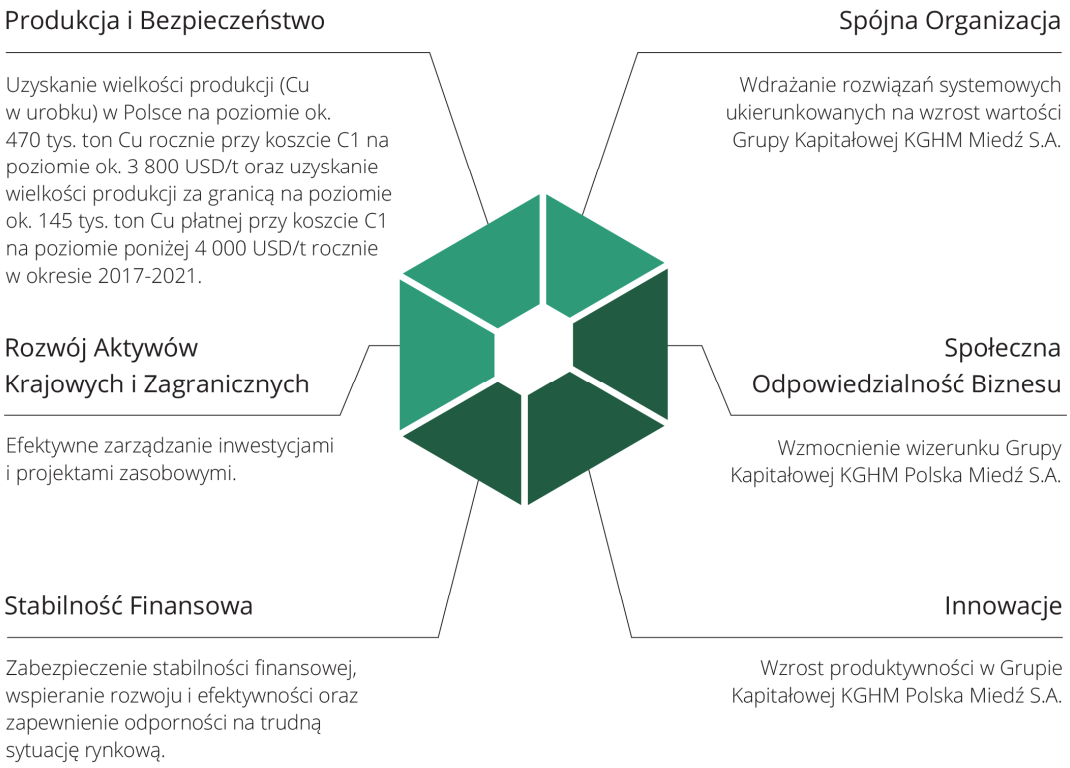
Przyjęta w maju 2017 r. Strategia stanowi odpowiedź Spółki na nowe realia panujące na rynkach surowcowych. Działania Spółki nakierowane będą przede wszystkim na projekty związane z core-

businessem, przy jednoczesnym ograniczaniu nakładów na projekty najmniej efektywne oraz na dezinwestycje aktywów, które nie są związane z podstawową działalnością Spółki. Osiągnięcie zakładanego celu głównego Strategii oparte zostało na 6 kluczowych filarach, tj. trzech strategiach wykonawczych i trzech strategiach wspierających, wśród których znalazła się również Strategia Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, potwierdzając tym samym wcześniej założenia i cele.

Strategia KGHM Polska Miedź S.A.



Główne filary stanowiące strategię KGHM Polska Miedź S.A.



Strategie wykonawcze

Rozwój Aktywów Krajowych i Zagranicznych - celem jest efektywne zarządzanie inwestycjami i projektami zasobowymi. Nakłady inwestycyjne i kapitałowe w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017-2021 przewidziano na poziomie 15 mld PLN, z czego w samej KGHM Polska Miedź S.A. ponad 9,7 mld PLN.

Produkcja i Bezpieczeństwo - założono uzyskanie średniorocznej wielkości produkcji (Cu w urobku) w Polsce na poziomie ok. 470 tys. ton Cu oraz uzyskanie średniorocznej wielkości produkcji za granicą na poziomie ok. 145 tys. ton Cu płatnej w okresie 2017-2021. Jednym z głównych priorytetów jest zapewnienie szeroko rozumianego bezpieczeństwa w obszarach: praca, środowisko, energetyka.

Spójna Organizacja - celem jest wdrożenie rozwiązań systemowych ukierunkowanych na wzrost wartości Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. w oparciu o wypracowanie dopasowanych procesów organizacyjnych nakierowanych na poprawę sprawności i efektywności łańcucha dostaw.

Strategie wspierające

Społeczna Odpowiedzialność Biznesu - dążenie do dalszego wzmacniania pozytywnego wizerunku Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. i kształtowanie właściwych relacji z otoczeniem (interesariuszami).

Strategia Odpowiedzialnego Społecznie Biznesu została upubliczniona w serwisie www: **http://kghm.com/pl/zrownowazony-rozwoj/strategia-odpowiedzialnego-biznesu**

Innowacje - nakierowanie na wzrost produktywności oraz uzyskanie w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. mikroekonomicznie rozumianego intensywnego rozwoju. Umożliwiają one długoterminowe utrzymanie efektywności ekonomicznej działalności gospodarczej prowadzonej przez Grupę.

Stabilność Finansowa - przewidywane zabezpieczenie stabilności finansowej, wspieranie rozwoju i efektywności oraz zapewnienie odporności na trudną sytuację rynkową. Strategia dąży do zapewnienia bezpieczeństwa finansowego Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Strategia Biznesowa KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017-2021 została upubliczniona w serwisie www: (**http://kghm.com/pl/o-nas/strategia-biznesowa**).

2.2. MISJA I WIZJA

Wraz z przeprowadzeniem rewizji dotychczasowej strategii Jednostki Dominującej i przyjęciem nowych założeń dla Strategii Biznesowej KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017-2021 z perspektywą do 2040 roku zmienione zostały misja i wizja Spółki. Opierając się na wartościach KGHM stanowią one podstawy realizacji wszystkich sześciu strategii operacyjnych:

Misja

„By zawsze mieć miedź"

Wizja

„Efektywne wykorzystanie posiadanych zasobów w celu osiągniecia pozycji lidera zrównoważonego rozwoju"

2.3. KONCEPCJA I MODEL ZARZĄDZANIA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM

W listopadzie 2017 roku Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. przyjął „Koncepcję i model zarządzania zrównoważonym rozwojem w KGHM Polska Miedź S.A.". Idea zrównoważonego rozwoju, zgodnie z którą KGHM zamierza podążać w kolejnych latach funkcjonowania, wynika bezpośrednio z przyjętej w maju 2017 roku Strategii KGHM Polska Miedź na lata 2017 – 2021". Wizja, która definiuje miejsce przedsiębiorstwa w dalekosiężnej perspektywie, mówi o efektywnym wykorzystaniu posiadanych zasobów w celu osiągnięcia pozycji lidera zrównoważonego rozwoju.

Punktem wyjścia dla prac nad „Koncepcją i modelem zarządzania zrównoważonym rozwojem w KGHM Polska Miedź S.A." była „Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju – 2030", przyjęta przez ONZ w roku 2015, identyfikująca 17 celów zrównoważonego rozwoju. Spośród 17 celów zrównoważonego rozwoju wyłoniono następnie 6 celów związanych bezpośrednio z sektorem wydobywczym. Należy przy tym zauważyć, że KGHM Polska Miedź S.A. realizuje jednak znacznie więcej celów niż 6 odpowiadających branży.

Pozytywne aspekty funkcjonowania KGHM Polska Miedź S.A. przekładają się chociażby na rozwój gospodarczy regionu. Grupa Kapitałowa zapewnia miejsca pracy przeszło 33 tysiącom osób, sprzyja to rozwojowi firm kooperujących oraz napędza gospodarkę. Wprost mówi się o przeliczniku ponad 5/1 w aspekcie kreowania miejsc pracy wokół na jednego pracującego w górnictwie, co można interpretować jako redukcję ubóstwa, eliminację głodu i rozwój obszarów, w sąsiedztwie których działa

Grupa. Staramy się także dbać o zdrowie i jakość życia nie tylko swoich pracowników i ich rodzin, ale wszystkich mieszkańców regionu. Wyrazem tego, jest funkcjonowanie Miedziowego Centrum Zdrowia, jak również realizowane programy prozdrowotne oraz dotacje przekazywane na placówki medyczne. Kolejny cel, który realizujemy, to dobra jakość edukacji. Region, w którym działa Spółka, w dużej mierze dzięki jej obecności, jest relatywnie zamożny, a to za sprawą uiszczanych „danin" (np. w formie podatków, dotacji, sponsoringu), czy stosunkowo atrakcyjnym wynagrodzeniom pracowników. Wielu mieszkańców regionu stać na kształcenie się i przeznaczanie środków na dalszą edukację. Dodatkowo, KGHM współpracuje z wieloma uczelniami wyższymi i przedstawicielami świata nauki. Firma motywuje również swoich pracowników do ciągłego rozwoju, oferując atrakcyjne możliwości podnoszenia kompetencji. Powyższe działania podejmowane przez KGHM przyczyniają się wprost do redukowania nierówności społecznych. Dostęp do opieki zdrowotnej, godnej pracy i edukacji niweluje nierówności, które mogą pojawiać się w społeczeństwie, w którym brakuje motoru napędowego gospodarki, jakim dla regionu LGOM (Legnicko-Głogowski Okręg Miedziowy) jest KGHM. Wynika z tego prosta korelacja, wskazująca, że KGHM działa także w obszarze celu zrównoważone miasta i społeczności. Gminy Jerzmanowa i Polkowice znajdują się w czołówce rankingu najbogatszych gmin w Polsce, wg podstawowych dochodów podatkowych na 1 mieszkańca gminy przyjętego do obliczania subwencji wyrównawczej na 2017 r.

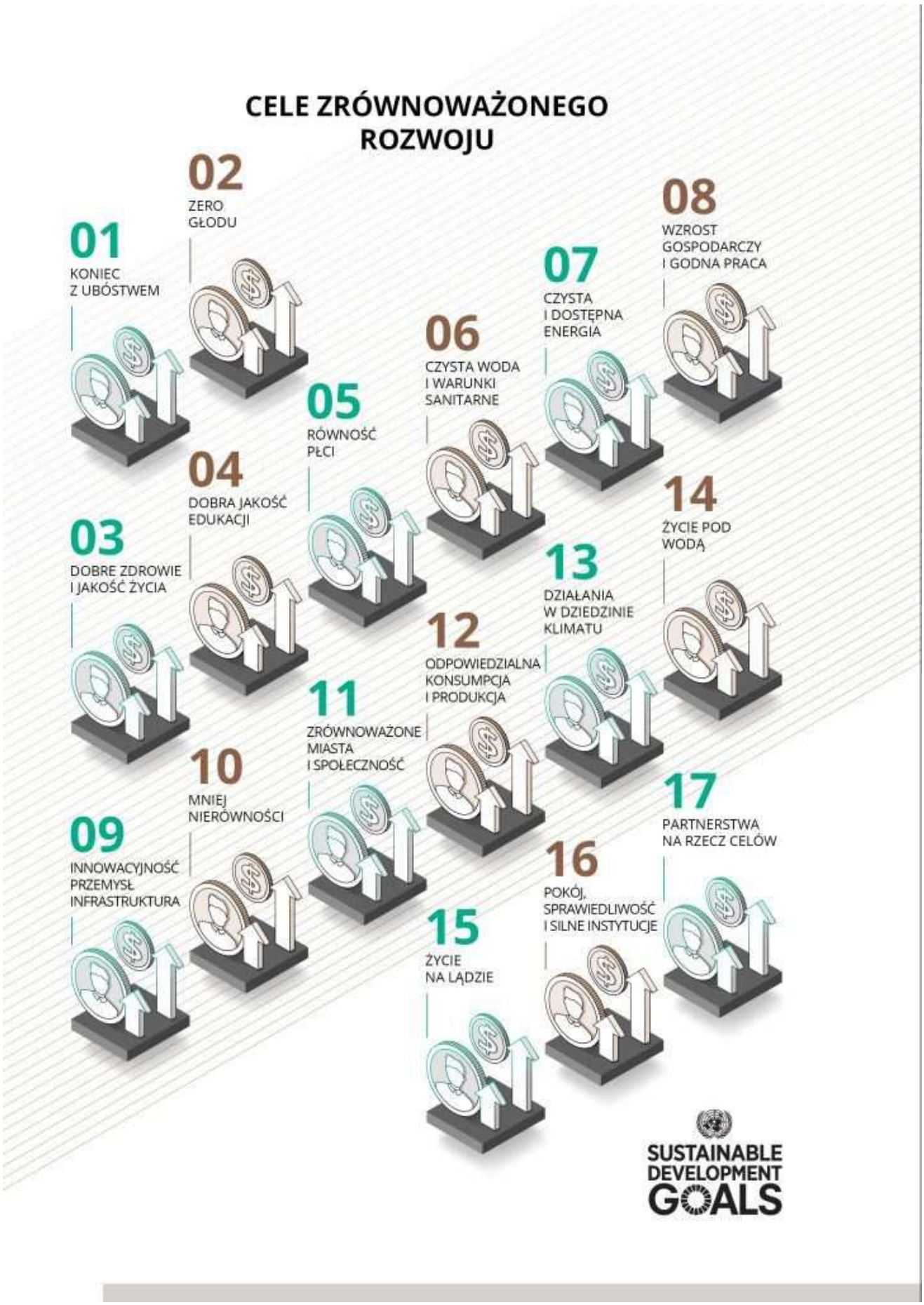
Ranking najbogatszych gmin w Polsce wg Ministerstwa Finansów

L.p.	Kod gminy				GMINA	Wskaźnik G na 2018 r.
1	10	01	04	2	KLESZCZÓW	31962,75
2	10	09	05	2	RZĄŚNIA	8634,17
3	02	23	05	2	KOBIERZYCE	5808,52
4	20	10	05	2	MIELNIK	5793,09
5	**02**	**03**	**03**	**2**	**JERZMANOWA**	**5753,53**
6	32	05	07	2	REWAL	5741,33
7	**02**	**16**	**04**	**3**	**POLKOWICE**	**5593,17**
8	14	21	05	2	NADARZYN	5508,24
9	30	21	15	2	SUCHY LAS	5433,47
10	30	21	17	2	TARNOWO PODGÓRNE	5020,31

Źródło: Samorzad.pap.pl

Kolejnym celem bliskim Spółce jest odpowiedzialna konsumpcja i produkcja. KGHM, jako firma produkcyjna, stara się, aby cały ciąg technologiczny był możliwie najbardziej optymalny, bezpieczny i zrównoważony, szukając metod jego ciągłego doskonalenia. Stara się także eliminować marnotrawstwo i racjonalnie gospodarować zasobami, dążąc jednocześnie do eliminacji odpadów. Powyższy cel Spółka realizuje poprzez wykorzystanie w swych działaniach produkcyjnych koncepcji Lean Management, z wykorzystaniem licznych metod i narzędzi lepszego wykorzystania zasobów. Spółce bliska jest także koncepcja circular economy, odchodząca od gospodarki linearnej na rzecz zamykania obiegu materiałów, z których korzysta. Rozwijany jest również program GOZ (Gospodarka Obiegu Zamkniętego).

Praktyka KGHM Polska Miedź S.A. dowodzi, że branża surowcowa dotyka znacznie więcej celów zrównoważonego rozwoju niż tylko te uznawane za typowe dla tego sektora (6). Ważnym celem wskazanym w ramach Agendy 2030 jest partnerstwo na rzecz celów. Jako Spółka chcemy łączyć siły i intensyfikować działania zmierzające do współpracy z instytucjami, którym idea zrównoważonego rozwoju jest równie bliska, jak nam.

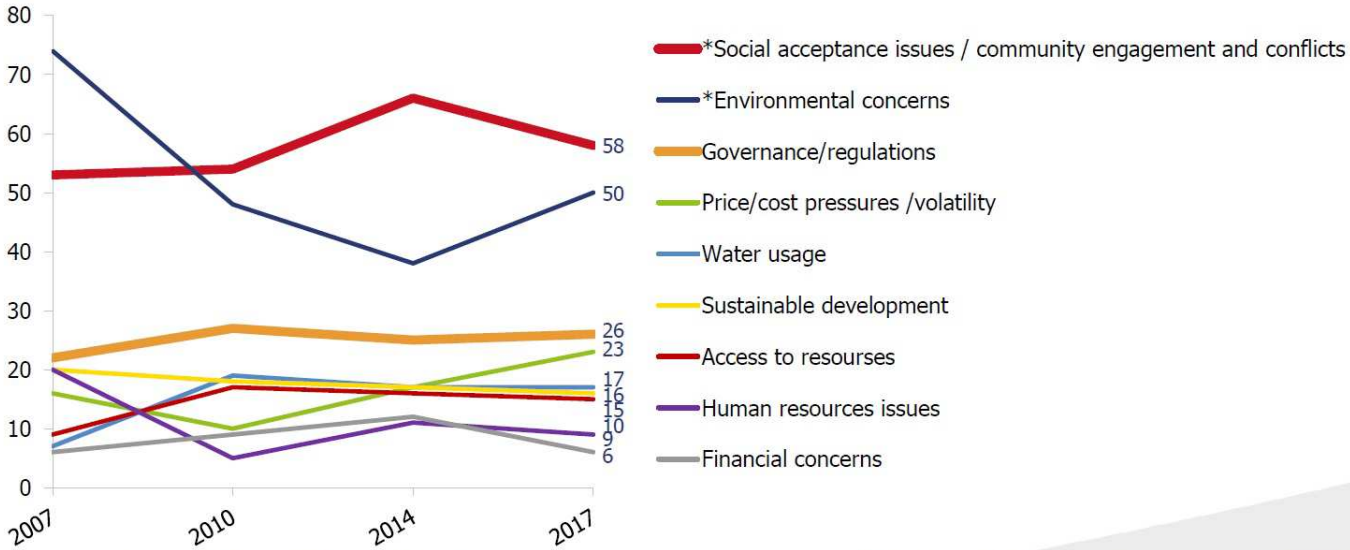

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
01 KONIEC Z UBÓSTWEM
02 ZERO GŁODU
03 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA
04 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI
05 RÓWNOŚĆ PŁCI
06 CZYSTA WODA I WARUNKI SANITARNE
07 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA
08 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA
09 INNOWACYJNOŚĆ PRZEMYSŁ INFRASTRUKTURA
10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI
11 ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚĆ
12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA
13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU
14 ŻYCIE POD WODĄ
15 ŻYCIE NA LĄDZIE
16 POKÓJ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SILNE INSTYTUCJE
17 PARTNERSTWA NA RZECZ CELÓW
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

WPŁYW POSZCZEGÓLNYCH CELÓW NA PRZEMYSŁ GÓRNICZY

Jednym z kroków realizujących cele Agendy 2030 podjętych przez KGHM Polska Miedź S.A. było podpisanie przez Spółkę 6 grudnia 2017 r. w Warszawie, podczas Konferencji „Partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju" organizowanej przez Ministerstwo Rozwoju, „Karty partnerstwa na rzecz realizacji celów zrównoważonego rozwoju". Tym samym KGHM Polska Miedź S.A. dołączyła do grona ok. 40 sygnatariuszy - organizacji i przedsiębiorstw deklarujących chęć podążania ścieżką zrównoważonego rozwoju.

International Council of Mining and Metals (ICMM) przedstawił raport z badań z lat 2007-2017 - największe wyzwania dla przedsiębiorstw górniczych wg opinii akcjonariuszy. Jednostka Dominująca świadoma ich występowania, stworzyła koncepcję i model zarządzania zrównoważonym rozwojem.

Największe wyzwania dla przedsiębiorstw górniczych wg ICMM



Wypracowana „Koncepcja i model zarządzania zrównoważonym rozwojem w KGHM Polska Miedź S.A." oprócz celów zrównoważonego rozwoju typowych dla branży, przyjmuje także kluczowe dla Spółki obszary zrównoważonego rozwoju. Do typowych dla zrównoważonego rozwoju obszarów, jakimi są środowisko, ekonomia i społeczeństwo, dodano bezpieczeństwo, rozumiane jako zapewnienie pełnego bezpieczeństwa pracownikom, a także otoczeniu, w którym działa KGHM, ale także dbanie o bezpieczeństwo działania samej Spółki oraz efektywność zasobową, pojmowaną jako zrównoważoną pracę ze złożem, umożliwiającą jego jak najlepsze sczerpywanie, przy zachowaniu jednakże równowagi w środowisku naturalnym.

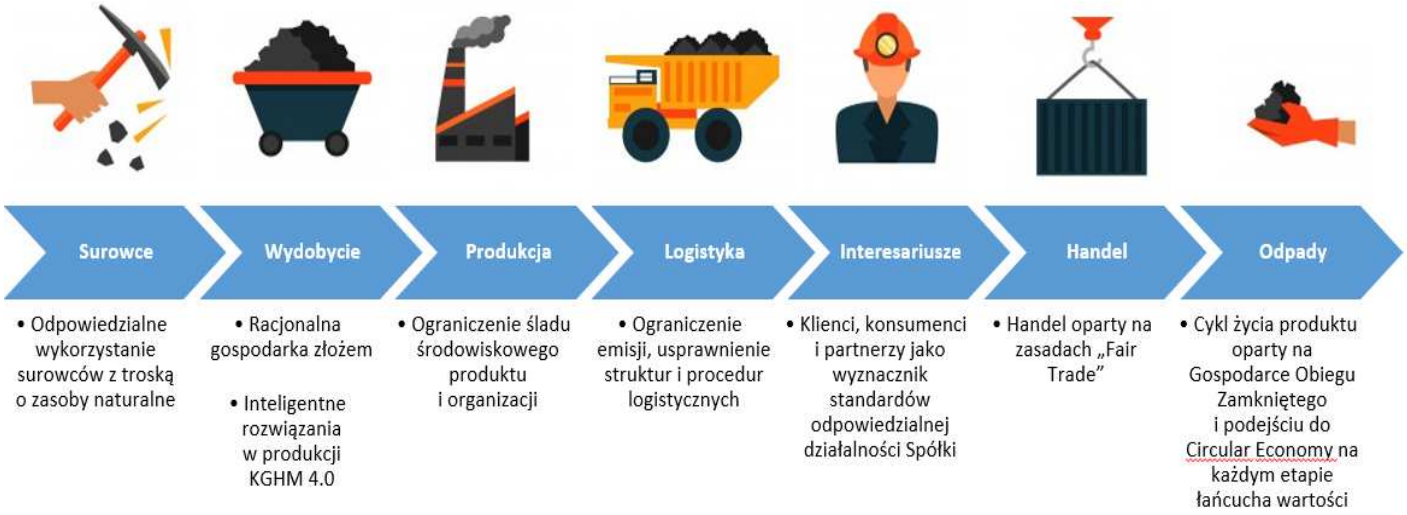
Najważniejsze elementy zrównoważonego rozwoju w górnictwie

Uznano, że w wypadku KGHM Polska Miedź S.A. trzy podstawowe obszary zrównoważonego rozwoju to za mało. Kwestie bezpieczeństwa są dla Spółki niezwykle istotne i rozpatrywane w wielu wymiarach. Pierwszym i bezwzględnie najważniejszym jest bezpieczeństwo pracowników. Do bezpieczeństwa pracy należy dodać bezpieczeństwo środowiskowe, energetyczne, czy zasobowe. Z tych względów uznano, że tak ważny obszar wymaga tego, aby włączyć go do głównych obszarów koncentracji z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju. Z bezpieczeństwem surowcowym łączy się z kolei piąty dodany obszar, tzn. efektywność zasobowa. Z uwagi na branżę, w której działa Spółka oraz jej specyfikę, wynikającą z mocno zintegrowanego ciągu technologicznego, efektywność i racjonalne gospodarowanie posiadanymi zasobami są dla niej bardzo ważne. KGHM Polska Miedź S.A. działa niczym zespół naczyń połączonych. Ciągłe doskonalenie i szukanie możliwości lepszego gospodarowania dostępnymi środkami, na każdym etapie produkcji może przekładać się na szereg korzyści. Nawet najdrobniejsze innowacje potrafią przyczynić się do podniesienia wydajności, czy znalezienia oszczędności.

Mówiąc o zintegrowanym ciągu produkcyjnym warto dodać, że KGHM Polska Miedź S.A. myśląc o implementacji zrównoważonego rozwoju w organizacji, dąży do wcielania tej idei na każdym etapie łańcucha wartości. KGHM Polska Miedź S.A. charakteryzuje unikalny, niespotykany wśród innych spółek z branży surowcowej, wysoce zintegrowany łańcuch technologiczny. Spółka

we własnym zakresie realizuje zadania od eksploracji, poszukiwania i pozyskiwania surowców przez ich wydobycie, produkcję, transport, docieranie do odbiorców i interesariuszy, do odpowiedzialnego gospodarowania odpadami, tak aby maksymalnie ograniczać swój negatywny wpływ na otoczenie. Zarządzanie tak złożonymi procesami o skrajnie różnej specyfice wymaga zintegrowanego i zrównoważonego podejścia.

Zrównoważony łańcuch wartości KGHM Polska Miedź S.A.



Dodatkowo KGHM Polska Miedź S.A. angażuje się w dziedzinie zrównoważonego rozwoju poprzez swoje uczestnictwo w organizacjach międzynarodowych dedykowanych temu zagadnieniu. Spółka uczestniczy w realizacji idei zrównoważonego rozwoju w obszarze surowcowym między innymi poprzez kreowanie i wspieranie działań Europejskiego Partnerstwa Innowacji w zakresie surowców (European Innovation Partnership on Raw Materials). W 2017 r. KGHM uzyskał swój mandat w High Level Steering Group EIP, dzięki czemu zyskał możliwość aktywnego uczestnictwa w tworzeniu strategii i polityki surowcowej UE. Są to realne działania związane m.in. z uczestnictwem w Programie Ramowym Unii Europejskiej Horyzont 2020, czy też inicjatywach i spotkaniach grup roboczych, pokrewnych aktywnemu kreowaniu polityki surowcowej w Europie.

Ponadto od 2017 roku KGHM posiada także swojego przedstawiciela w Europejskiej Platformie Technologicznej Zrównoważonego Rozwoju Surowców Mineralnych (European Technology Platform on Sustainable Mineral Resources – ETP on SMR). Realizacja celów Platformy przyczyni się do średnio i długoterminowego zabezpieczenia stabilnego zaopatrzenia w surowce (w tym surowce kluczowe, przemysłowe surowce mineralne i materiały drewnopochodne), które są konieczne dla zaspokojenia podstawowych potrzeb nowoczesnego społeczeństwa efektywnie wykorzystującego zasoby. Platforma pełni rolę doradczą w zakresie kształtowania polityki surowcowej przy Europejskim Partnerstwie Innowacji (EIP). KGHM Polska Miedź S.A. w nadchodzącym czasie planuje intensyfikować swoje działania

związane z rozwijaniem idei zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie, tak, aby z czasem zrealizować swoją wizję i osiągnąć pozycję lidera zrównoważonego rozwoju, nie tylko w Polsce. Organem wspierającym w tej kwestii jest Rada ds. Zrównoważonego Rozwoju. Kluczową przesłanką utworzenia Rady ds. Zrównoważonego Rozwoju jest wizja rozwoju przedsiębiorstwa działającego w oparciu o przyjęte normy i kanony wyznaczające przyszłość funkcjonowania spółek surowcowych na świecie oraz jedność i wewnętrzna spójność informacyjna Spółki.

2.4. STRATEGIA ODPOWIEDZIALNEGO SPOŁECZNIE BIZNESU

W związku z budową Strategii Biznesowej Spółki, w 2017 roku została przeprowadzona rewizja Strategii CSR, zmieniony został cel główny, mierniki oraz cele operacyjne. Poszczególne cele strategii CSR zostały zdefiniowane w taki sposób, aby wspierać realizację strategii biznesowej Spółki. Celom tym oraz działaniom przypisano narzędzia zgodne ze wskaźnikami Global Reporting Initiative (G4). Wyznaczone zostały jednostki odpowiedzialne za realizację poszczególnych celów.

Strategia opiera się na:

- Wynikach analizy działań w ramach społecznej odpowiedzialności Spółki.
- Wytycznych ISO 26000 (**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 G4) (**https://www.globalreporting.org/**).
- Konsultacjach z najwyższą kadrą menedżerską, społecznościami lokalnymi, pracownikami oraz kluczowymi partnerami.
- Najlepszych praktykach rynkowych (w zestawieniu z globalnymi przedsiębiorstwami górniczymi).
- Wartościach korporacyjnych KGHM.

STRATEGIA ODPOWIEDZIALNEGO SPOŁECZNIE BIZNESU JEST INTEGRALNĄ CZĘŚCIĄ STRATEGII BIZNESOWEJ KGHM POLSKA MIEDŹ S.A. NA LATA 2017-2021 Z PERSPEKTYWĄ DO 2040 ROKU. MONITOROWANIE STRATEGII ODBYWA SIĘ RAZ NA KWARTAŁ W DANYM ROKU OBROTOWYM.

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 przyjaznej środowisku i zdrowiu,
- wzrost efektywności komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Grupy.

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 zyskanie 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 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.

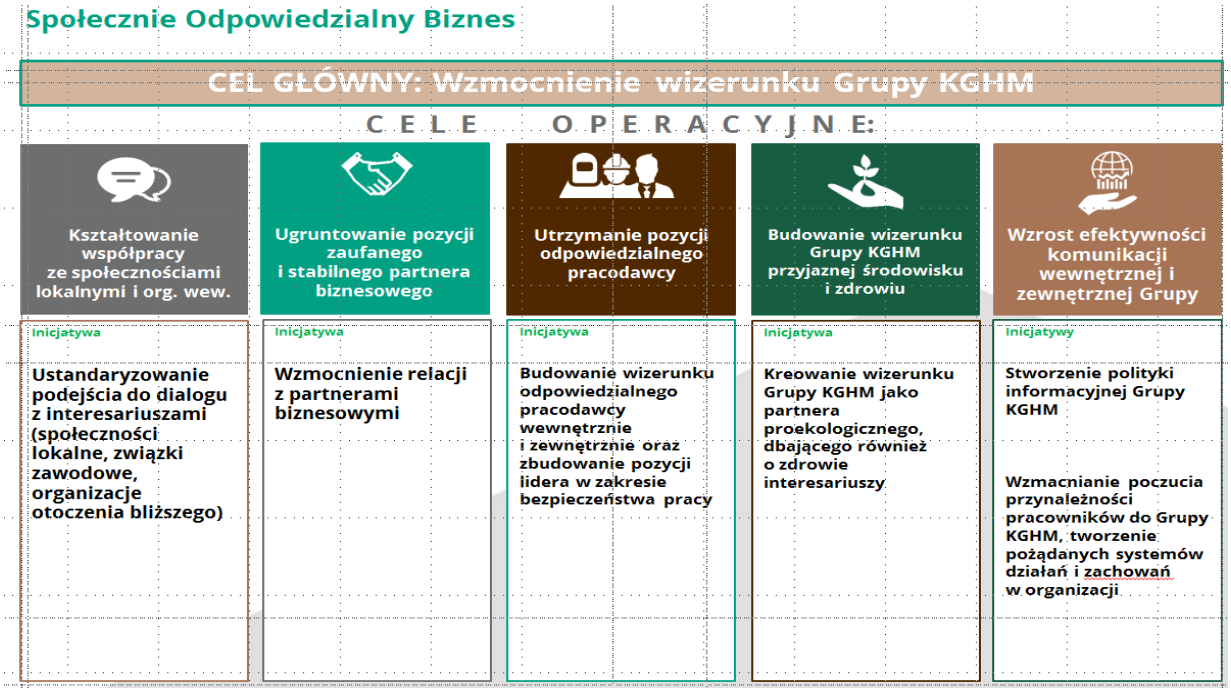
Aspekt środowiskowy ma fundamentalne znaczenie w przypadku celu czwartego – budowanie wizerunku Grupy KGHM przyjaznej środowisku i zdrowiu. W ramach działań w tym obszarze Spółka:

- realizuje Programy CSR: Promocji Zdrowia i Przeciwdziałania Zagrożeniom Środowiskowym - ECO-Zdrowie, oraz inicjatywy na rzecz ochrony innowacyjności i środowiska naturalnego – Strefa Innowacji,
- wzmacnia rolę i aktywność Grupy w zakresie ochrony środowiska,
- tworzy programy i inicjatywy mające na celu minimalizację wpływu na środowisko zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, efektywność energetyczna, zarządzanie odpadami i rekultywacja 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,
- organizacja skoordynowanego PR Grupy Kapitałowej KGHM na szczeblu międzynarodowym,
- usprawnienie komunikacji wewnętrznej w KGHM Polska Miedź S.A.,
- standaryzacja i konsolidacja narzędzi sprawozdawczych w kluczowych spółkach z Grupy Kapitałowej KGHM,
- budowa międzynarodowego systemu edukacji w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Cele Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu



Strategia Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu KGHM Polska Miedź S.A. została upubliczniona w serwisie www - http://kghm.com/pl/o-nas/strategia-biznesowa/strategia-odpowiedzialnosci-spolecznej.

2.5. KOMPLEKSOWY SYSTEM ZARZĄDZANIA RYZYKIEM W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM

Kluczowe czynniki ryzyka

Ryzyko jest integralną częścią prowadzonej działalności. Według przyjętej przez nas definicji stanowi wpływ niepewności na realizację naszych celów biznesowych, skutkujący zarówno szansami, jak i zagrożeniami. Obszary generujące ryzyko są w Grupie Kapitałowej KGHM stale monitorowane oraz skutecznie zarządzane. Dzięki temu Grupa dochowuje zasad należytej staranności w prowadzeniu działalności biznesowej.

Z punktu widzenia globalnej firmy, ryzyka definiujemy na poziomie Grupy Kapitałowej KGHM. Proces realizacji naszych celów strategicznych, w tym również w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu musi uwzględniać występowanie ryzyka i przeciwstawianie się mu.

Grupa Kapitałowa KGHM definiuje ryzyko jako niepewność, będącą integralną częścią prowadzonej działalności i mogącą 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. W oparciu o przeprowadzoną ocenę, dokonywana jest weryfikacja i dostosowanie praktyk zarządczych w ramach odpowiedzi na poszczególne ryzyka.

Na bieżąco identyfikowane, oceniane i analizowane, w kontekście możliwości ich ograniczania, są ryzyka w różnych obszarach działalności Grupy. Ryzyka kluczowe Grupy Kapitałowej KGHM 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, Zgodności i Ciągłości Działania, a w zakresie ryzyk finansowych ze strony pionu Dyrektora Naczelnego ds. Finansów i Zarządzania Ryzykiem.

Kompleksowe podejście do analizy ryzyk obejmuje również identyfikację ryzyk związanych z realizacją zakładanych celów strategicznych. W roku 2017 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 w zakresie zarządzania ryzykiem w KGHM Polska Miedź S.A.

Rada Nadzorcza (Komitet Audytu)
Dokonuje rocznej oceny efektywności procesu zarządzania ryzykiem oraz monitorowania poziomu ryzyk kluczowych i sposobu postępowania z nimi.

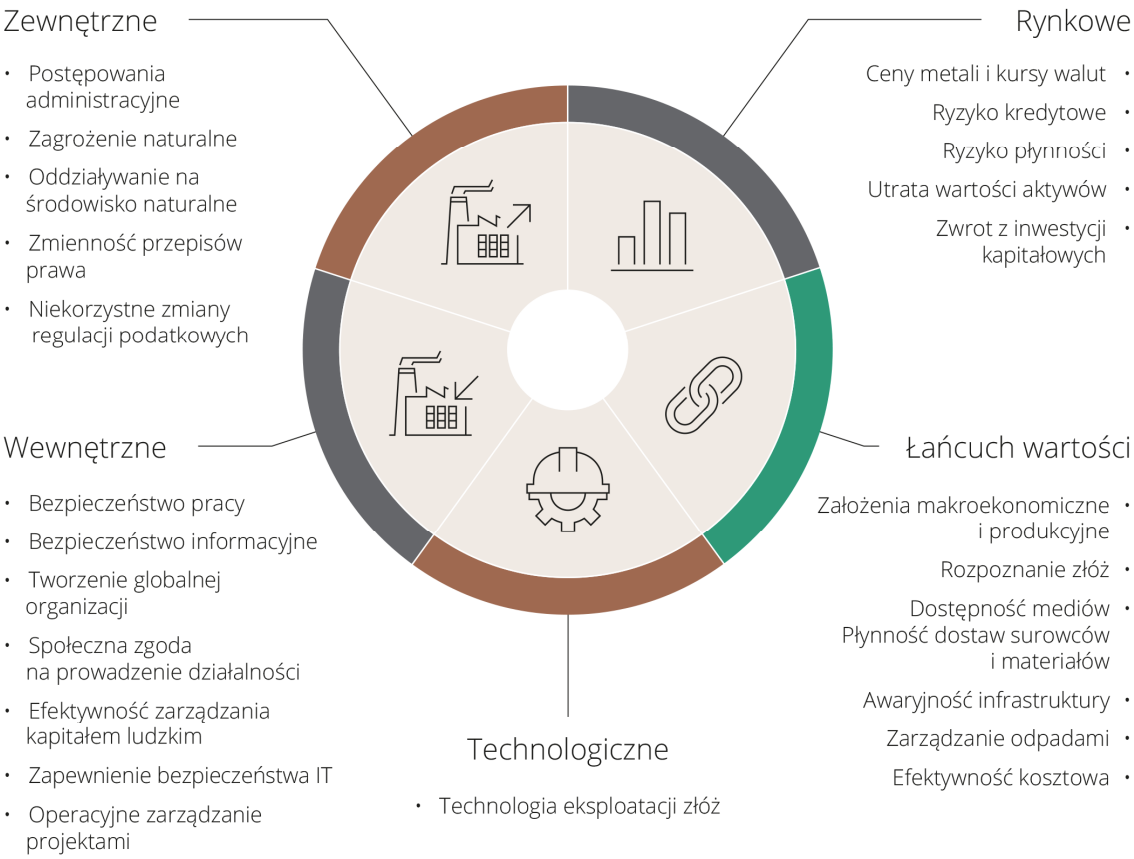
Zarząd
Ostatecznie odpowiedzialny za system zarządzania ryzykiem oraz nadzór nad jego poszczególnymi elementami.

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	
	Polityka zarządzania ryzykiem korporacyjnym	*Polityka zarządzania ryzykiem rynkowym*	*Polityka zarządzania ryzykiem kredytowym*	*Polityka zarządzania płynnością finansową*	*Regulamin Audytu Wewnętrznego*
	Departament Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym, Zgodności i Ciągłości Działania	Dyrektor Naczelny ds. Finansów i Zarządzania Ryzykiem			Departament Audytu
	Raportowanie do Prezesa Zarządu	***Raportowanie do Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowych***			***Raportowanie do Prezesa Zarządu***

2.6. RYZYKO KORPORACYJNE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM – KLUCZOWE RYZYKA I 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 zdefiniowano kluczowe ryzyka oraz wskazano specyficzne ryzyka Jednostki Dominującej oraz Grupy KGHM INTERNATIONAL LTD. W odpowiedzi na funkcjonujące w Grupie polityki i procedury należytej staranności 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 można natomiast znaleźć w Sprawozdaniu Zarządu z działalności KGHM Polska Miedź S.A. oraz Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A w 2017 roku, rozdziale „Zarządzanie ryzykiem w Grupie Kapitałowej": **http://kghm.com/pl/inwestorzy/prezentacje/raporty-finansowe**

Za każdym razem poszukujemy metod ograniczania lub wykorzystania ryzyk. Dla kluczowych ryzyk regularnie przygotowujemy Plan Odpowiedzi na Ryzyko i Działania Dostosowawcze. Pozostałe ryzyka są poddane stałemu monitoringowi ze strony Wydziału Zarządzania Ryzykiem Korporacyjnym i Standardów Nadzoru, a w zakresie ryzyk finansowych – przez Dyrektora Naczelnego ds. Finansów i Zarządzania Ryzykiem.

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 REALIZACJI STRATEGII

Poniższe zasady, metody i narzędzia są podstawowymi elementami budującymi zachowanie należytej staranności w Grupie Kapitałowej KGHM i Jednostce Dominującej.

3.1. WARTOŚCI KGHM

„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 60-letnimi tradycjami, która działała 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. Kodeks Etyki Grupy KGHM również opiera się na wymienionych wartościach i stanowi drogowskaz dla wszystkich podejmowanych decyzji i działań w Jednostce Dominującej i Grupie Kapitałowej KGHM.

WARTOŚCI KGHM

Wszyscy jesteśmy współodpowiedzialni za nasze BEZPIECZEŃSTWO.

- Życie i zdrowie naszych pracowników jest dla nas najwyższym priorytetem.
- Szanujemy środowisko naturalne i społeczności lokalne, wśród których działamy.
- Stawiamy na ciągłość i stabilność funkcjonowania KGHM.

WSPÓŁDZIAŁANIE jest dla nas podstawą osiągania sukcesów.

- Pracujemy zespołowo, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem.
- W dyskusji szanujemy poglądy innych i jesteśmy otwarci na nowe spojrzenie.
- Korzystamy z talentów pracowników i szanujemy wielokulturowość.

ZORIENTOWANIE NA WYNIKI - osiągamy wyniki z myślą o długofalowym sukcesie KGHM.

- Stawiamy sobie ambitne cele i nieustannie rozwijamy się.
- Wychodzimy z inicjatywą i podejmujemy dodatkowy wysiłek na rzecz KGHM.
- Dobrze wykonujemy swoją pracę, wykorzystując do tego właściwe narzędzia i korzystając z najlepszych rozwiązań opartych na posiadanej wiedzy.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ - jesteśmy współodpowiedzialni za działania podejmowane wobec naszych interesariuszy.

- Dajemy dobry przykład innym, działając w sposób transparentny i odpowiedzialny społecznie.
- Bierzemy odpowiedzialność za nasze decyzje, zobowiązania i ciągły rozwój.
- Budujemy długotrwałe relacje z naszymi partnerami biznesowymi i społecznymi.
- Jesteśmy odpowiedzialni za środowisko naturalne, w którym prowadzimy swoje operacje

ODWAGA - w przemyślany sposób podejmujemy nowe wyzwania.

- Jesteśmy odważni. Stawiamy czoła nowym wyzwaniom.
- Jesteśmy otwarci i uczciwi we wzajemnych kontaktach i nie boimy się głośno wypowiadać swojego zdania.
- Podejmujemy decyzje i szukamy nowych, innowacyjnych rozwiązań.
- Jesteśmy odpowiedzialni wobec środowiska, w którym prowadzimy swoje działania.

3.2. KODEKS ETYKI GRUPY KGHM

Kodeks Etyki Grupy KGHM jest zbiorem zasad obowiązujących pracowników Jednostki Dominującej i Grupy Kapitałowej KGHM. 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 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 wyzwaniami, wynikającymi z bogactwa kultur narodowych, w obrębie których działamy. Ta różnorodność przyczynia się do sukcesu KGHM i pozwala budować naszą markę. Byłoby to trudne do osiągnięcia bez spoiwa, które wzmacnia naszą wspólnotę. Taką rolę pełni Kodeks Etyki Grupy KGHM, zawierający spójny system wartości i zasad, które pozostają bliskie wszystkim pracownikom Grupy Kapitałowej KGHM. Tym samym stanowią moralne zobowiązania wobec naszych współpracowników i kontrahentów biznesowych.

Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej został upubliczniony w serwise www: **http://kghm.com/pl/inwestorzy/lad-korporacyjny/kodeks-etyki.**

Wewnętrzne regulacje Jednostki Dominującej w obszarze Polityki Zakupowej opierają się na Kodeksie Etyki – określając reguły i standardy profesjonalnego postępowania osób uczestniczących w procesach zakupowych w KGHM Polska Miedź S.A. Przestrzeganie zasad, spisanych w Kodeksie Etyki, przez pracowników Grupy Kapitałowej KGHM, jest kluczowe dla utrzymania efektywności realizowanych procesów oraz zapewnienia akcjonariuszy, dostawców i pozostałych interesariuszy o profesjonalizmie i uczciwości.

Ponadto, poza Kodeksem Etyki obowiązują w Jednostce Dominującej inne regulacje i standardy, w tym odpowiednie polityki i procedury. Ich wdrożenia wypełniają światowe standardy ładu korporacyjnego oraz coraz większe oczekiwania ze strony interesariuszy, często ułożone w ich systemach specyficznych wymagań.

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

Planowana jest aktualizacja Kodeksu Etyki Grupy KGHM. Dodatkowo, prace wspierające i podnoszące standardy etyczne i ładu korporacyjnego będą kontynuowane w roku 2018.

3.3. 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 KGHM oraz dostawcy obowiązani są do pisemnego zadeklarowania przestrzegania ww. zasad, przez podpisanie tzw. Kart Klienta i Kart Wykonawcy, co jest ważnym elementem decyzji biznesowych o podejmowaniu bądź niepodejmowaniu współpracy z danym partnerem.

Zasady deklarowane przez klienta i wykonawcę KGHM Polska Miedź S.A.

Prawa człowieka i standardy pracy		
Podstawowe prawa człowieka i pracownika Promocję zasady równości szans wśród pracowników oraz zapewnienie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i molestowania. Dodatkowo, deklaruje przestrzeganie lokalnego prawa w zakresie czasu pracy, płacy minimalnej oraz prawa do zrzeszania się w organizacjach pracowniczych.	**Zapobieganie pracy przymusowej i pracy dzieci** Przestrzeganie międzynarodowych standardów praw człowieka, eliminowania wszelkich form nielegalnej, przymusowej bądź wymuszonej pracy oraz niedozwolonej pracy nieletnich, zgodnie z lokalnymi przepisami.	**BHP** Kontrolowanie zagrożeń oraz podejmowanie w działań zapobiegawczych w celu unikania wypadków oraz chorób zawodowych. Dodatkowo zobowiązuje się do edukacji pracowników w zakresie BHP.

Etyka i Działania Biznesowe		Środowisko
Zakaz korupcji i płatnej protekcji Brak tolerancji dla jakichkolwiek form korupcji, włączając w to bezpośrednią bądź pośrednią płatną protekcję partnerów biznesowych i/lub urzędników państwowych, jak również akceptację podarunków innych niż zwyczajowe w zamian za zakup produktów lub usług od partnerów biznesowych.	**Zapobieganie praniu pieniędzy** Brak umyślnego udziału w procesie prania pieniędzy oraz wdrożenie działań zapobiegawczych w tym zakresie.	**Ochrona środowiska** Minimalizację generowanych zanieczyszczeń oraz stałą poprawę standardów ochrony środowiska oraz działanie zgodne z lokalnymi i międzynarodowymi standardami w zakresie ochrony środowiska.

3.4. POLITYKA ANTYKORUPCYJNA ORAZ INSTRUKCJA ANTYKORUPCYJNA (OBEJMUJĄCA ZASADY WRĘCZANIA I OTRZYMYWANIA UPOMINKÓW) GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM

Grupa Kapitałowa KGHM stoi na stanowisku, że we wszystkich działaniach przedsiębiorstwa niezbędne jest zachowanie podstawowych wartości etycznych i prowadzenie interesów w sposób uczciwy. Dostrzegając wagę problemu korupcji decydujemy się na podjęcie działań minimalizujących ryzyko w tym zakresie oraz wyeliminowanie wszelkich zjawisk korupcyjnych mogących zachodzić w związku z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa.

W 2017 roku w Jednostce Dominującej powstał program antykorupcyjny, który reguluje w całej Grupie takie kwestie jak konflikt interesów czy zgłaszanie naruszeń, przekłada zasady kodeksu etyki na konkretne działania. Celem programu jest kształtowanie wśród wszystkich pracowników świadomości, co jest elementem niezbędnym do tego, aby pracownicy identyfikowali się z etycznym postępowaniem przedsiębiorstwa.

W 2017 roku Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. przyjął Politykę Antykorupcyjną oraz Instrukcję antykorupcyjną, które stanowią element programu antykorupcyjnego w Grupie Kapitałowej KGHM. Celem polityki antykorupcyjnej jest ustanowienie mechanizmów zapobiegania takim zachowaniom pracowników spółki oraz podmiotów z nią kooperujących, które mogłyby zostać uznane za niedozwolone we wszystkich jurysdykcjach, w których spółka prowadzi swoją działalność. W ramach polityki ustanowiona została również struktura organizacyjna gwarantująca współpracę oraz koordynację działań antykorupcyjnych na poziomie Grupy Kapitałowej KGHM.

Powyższe standardy wdrażane są przez następujące działania:

- zaznajomienie pracowników z dokumentacją stanowiącą program antykorupcyjny – stworzenie aktywnego systemu szkoleń, stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników,
- wprowadzenie systemu kontroli wewnętrznej – wykrywanie i eliminowanie stwierdzanych nieprawidłowości,
- działania mobilizujące do zgłaszania zdarzeń/zagrożeń korupcyjnych, w tym z możliwością zachowania anonimowości zgłaszającego,
- właściwe postępowanie ze zgłoszeniem – usunięcie problemu wraz z przyczyną nieprawidłowości, analiza w celu niedopuszczenia do wystąpienia podobnej sytuacji w przyszłości,
- zagwarantowanie, że każde wykroczenie odnośnie wdrożonej procedury będzie skutkować sankcją,
- wymianę informacji/doświadczeń – zarówno na forum organizacji, jak i na zewnątrz, np. z organizacjami przedsiębiorców,
- ocenę i aktualizację programu/procedur.

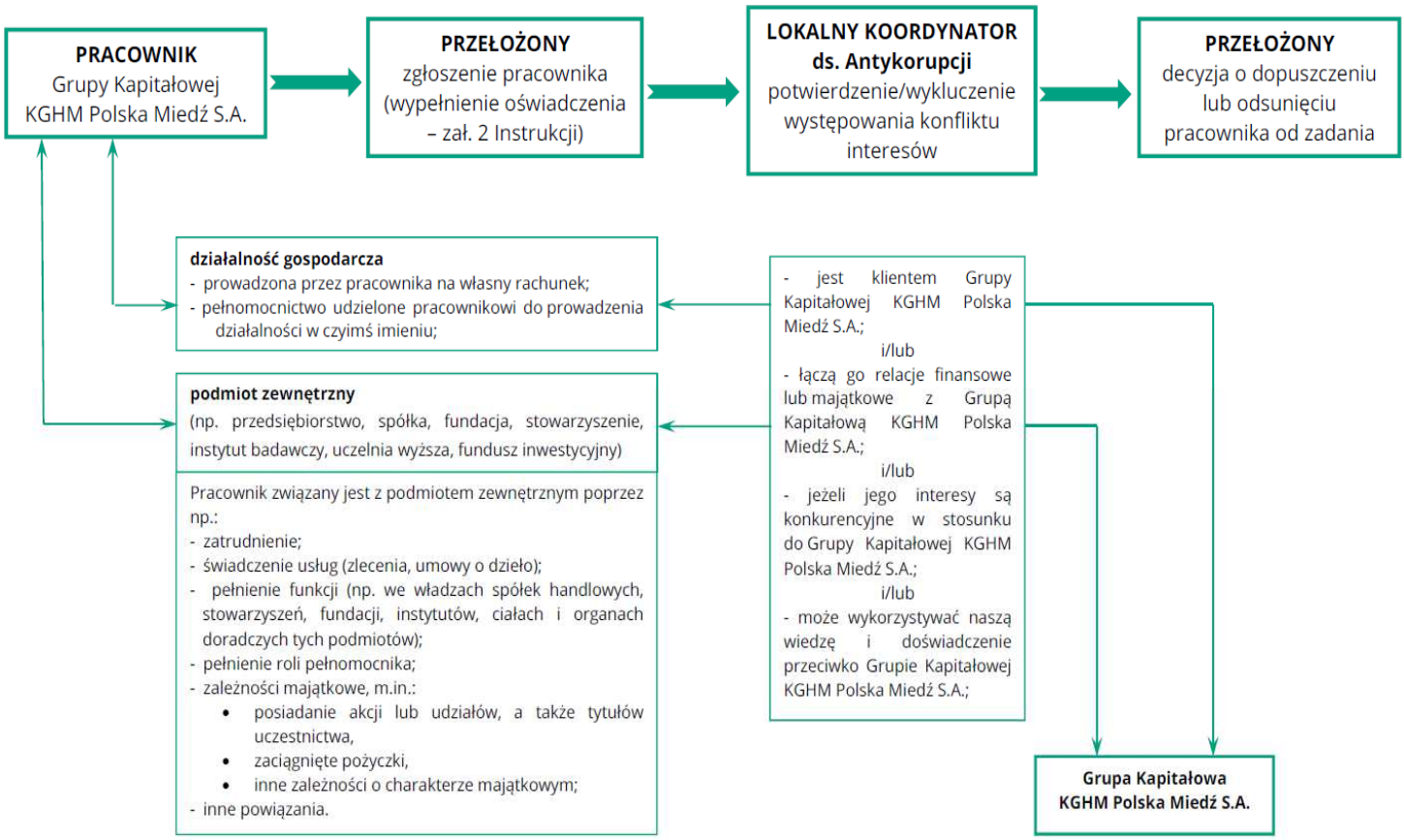
Zdefiniowano Poradnik Antykorupcyjny, który jest dostępny dla każdego pracownika na Portalu Korporacyjnym KGHM (dostęp przez Intranet i Extranet dla każdego pracownika). W Oddziałach KGHM, jak i spółkach Grupy Kapitałowej KGHM zostali oddelegowani Lokalni Koordynatorzy do walki z korupcją, których rolą jest przeszkolenie pracowników w tym zakresie, jak i są osobami odpowiedzialnymi, do których należy zgłaszać naruszenia. W Spółce uruchomiono procedury zgłaszania naruszeń poprzez wyznaczoną do tego celu specjalną linię telefoniczną, skrzynkę e-mail oraz korespondencję pisemną - z napisem do rąk własnych.

3.4.1. Instrukcja Antykorupcyjna

Instrukcja antykorupcyjna jest doszczegółowieniem zasad znajdujących się w Polityce i jest skierowana do pracowników polskiej części Grupy Kapitałowej KGHM. Zawiera ona m.in. zasady postępowania w sytuacjach, w których pracownikom mogą być oferowane korzyści majątkowe, zasady unikania konfliktów interesów oraz zasady wręczania oraz otrzymywania zwyczajowych podarunków biznesowych.

Spółka zdefiniowała w 2017 roku schemat zgłaszania występowania konfliktów interesów, wraz ze wskazaniem sytuacji mogących powodować konflikt interesów. Schemat ten jest następujący:

Schemat zgłaszania występowania konfliktu interesów wraz ze wskazaniem sytuacji mogących powodować konflikt interesów



3.4.2. Procedura przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz zapobiegania terroryzmowi w KGHM Polska Miedź S.A.

Jednostka Dominująca jest spółką o zasięgu międzynarodowym. Ze względu na różnice kulturowe wprowadzona została procedura przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz zapobiegania terroryzmowi. Celem procedury jest ustanowienie procesu badania partnerów biznesowych Spółki pod względem **ryzyka** prania pieniędzy lub/i finansowania terroryzmu. W jej ramach zostały przypisane obowiązki do komórek organizacyjnych, wskazane narzędzia pozwalające na rzetelną weryfikację kontrahentów oraz wskazane metody i częstotliwość szkoleń z tego zakresu.

3.4.3. Regulamin Audytu Wewnętrznego (w zakresie zgłaszania nieprawidłowości) w KGHM Polska Miedź S.A.

W ramach swoich zadań komórka audytu wewnętrznego, która posiada odpowiednie prerogatywy niezależności, wskazywane przez międzynarodowe standardy w tym zakresie, obsługuje zgłoszenia nieprawidłowości (zarówno te anonimowe, jak i te, w których zgłaszający jest znany) celem ich wyjaśnienia oraz dalszej eliminacji. Jednym z 14 obszarów podlegających audytowi wewnętrznemu jest etyka, jest on rozumiany nie tylko w kategoriach wewnętrznych, ale również zewnętrznych. Szczególna pozycja komórki Audytu Wewnętrznego w organizacji gwarantuje bezstronność oraz rzetelność przeprowadzanego procesu oraz zachowanie tożsamości zgłaszającego w tajemnicy (o ile zgłaszający zastrzega sobie anonimowość).
Wysoka efektywność systemu działającego w KGHM Polska Miedź S.A. w tej kwestii jest potwierdzona nie stwierdzeniem żadnych odnotowanych przypadków korupcji.

Wartości wybranych wskaźników GRI G4 za rok 2017 obrazujące działania w zakresie przeciwdziałania korupcji:

G4-SO5 – 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	0	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	**0**	**0**

4. DZIAŁANIA W SFERZE PRACOWNICZEJ I POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

W niniejszej części przedstawiono stosowane w Grupie Kapitałowej KGHM oraz Jednostce Dominującej polityki dotyczące sfery pracowniczej i praw człowieka, wraz z odniesieniem do zasad ich prowadzenia z zachowaniem należytej staranności oraz systemem zarządzania ryzykami, a także opis wyników działania, wraz z odpowiednimi wartościami liczbowymi (w tym wybranymi wskaźnikami GRI G4).

Tworzymy środowisko pracy, w którym każdy traktowany jest z szacunkiem.

Zgodnie z zapisami **KODEKSU ETYKI** w Grupie Kapitałowej KGHM kierujemy się zasadą poszanowania godności każdego człowieka. Traktujemy innych z szacunkiem także wtedy, gdy ich opinie i poglądy odbiegają od naszych. Szacunek dla innych buduje wewnętrzne zaufanie i klimat współpracy między ludźmi i pomaga nam być odważnymi: bez obaw wyrażać swoje wątpliwości lub zgłaszać pomysły, niezależnie od miejsca w strukturze organizacyjnej, czy zajmowanego stanowiska. Kierujemy się zasadą, że każda opinia jest cenna, ponieważ może przyczynić się do poprawy warunków pracy i sposobu naszego działania.

Naszymi zasadami są:

- Szanujemy prawa, godność i wolność osobistą naszych pracowników i współpracowników.
- Otwarcie wyrażamy swoje opinie, jeśli krytykujemy – to konstruktywnie.
- Staramy się rozstrzygać nieporozumienia i rozwiązywać problemy w duchu współdziałania, otwartości i z myślą o długofalowych relacjach oraz sukcesie KGHM.
- Nie pozwalamy na żadne przejawy upokarzania, przemocy słownej i fizycznej, prześladowania i zastraszania.
- Podejmujemy działania, które będą zapobiegać naruszeniom godności osobistej i mobbingowi.

W Grupie Kapitałowej KGHM człowiek – pracownik – jest najcenniejszym kapitałem.

W KGHM szanujemy prawa człowieka – w tym prawa pracowników – oraz stosujemy standardy pracy i relacji pracowniczych określone przez międzynarodowe instytucje tj. International Labour Organization (ILO) czy UN Global Compact. W KGHM kreujemy regulacje i polityki mające na względzie dobro pracowników i naszych wzajemnych relacji, stosujemy praktykę zachowania należytej staranności, niezależnie od jednostki organizacyjnej lub miejsca, w którym działamy.

Nasze zasady:

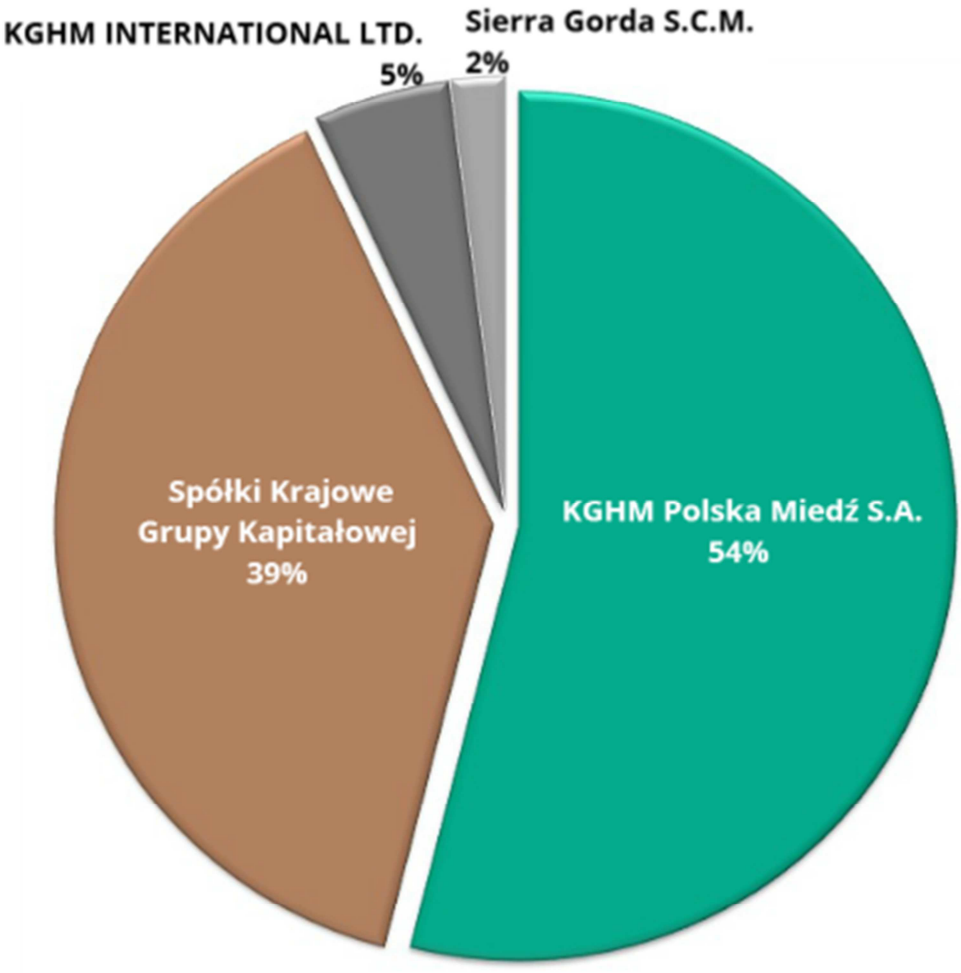
- Stosujemy się do prawa pracy w jurysdykcjach, w których działamy, a także przyjętych standardów wewnętrznego prawa pracy.
- Przestrzegamy przepisów dotyczących czasu pracy oraz płacy minimalnej.
- Szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się w organizacjach pracowniczych i związkach zawodowych oraz do prowadzenia negocjacji zbiorowych.
- Dbamy o rozwój pracowników, wspieramy ich w podnoszeniu kompetencji poprzez zróżnicowane formy szkoleniowe oraz możliwości udziału w nowych projektach.
- Respektujemy prawa człowieka i nie dopuszczamy żadnych form nielegalnej lub przymusowej pracy, w tym pracy dzieci.

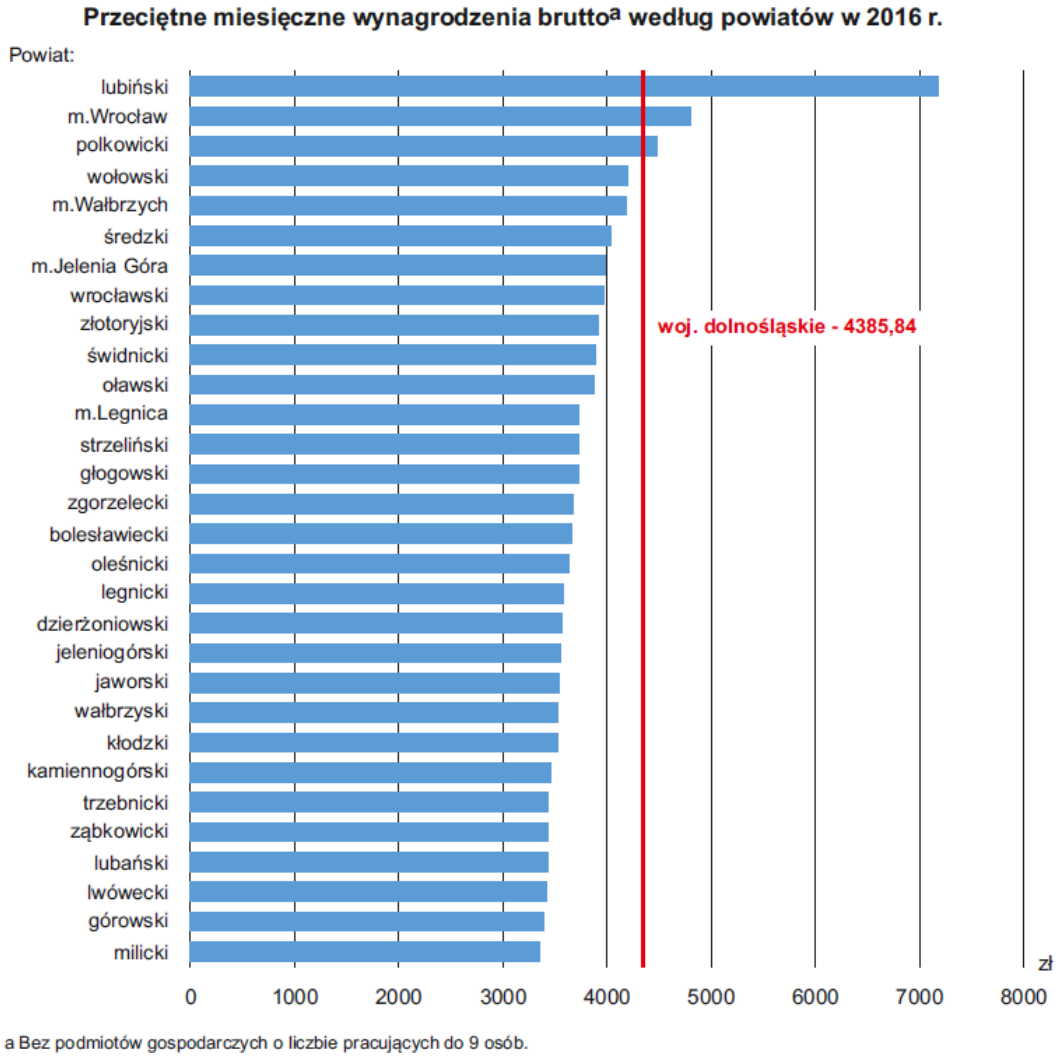
III Filar Strategii Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu zakłada utrzymanie pozycji odpowiedzialnego pracodawcy, promuje transparentność w oparciu o zasady etyki i ładu korporacyjnego, a w szczególności poszanowanie praw człowieka.

Skala zatrudnienia

200 tysięcy - szacujemy, że tyle właśnie osób – pośrednio lub bezpośrednio - ma pracę dzięki Grupie Kapitałowej KGHM. Od dziesięcioleci pozostajemy największym pracodawcą na Dolnym Śląsku i jednym z większych w Polsce. Dzięki naszym zakładom Zagłębie Miedziowe to najzamożniejsza część województwa, z najwyższym poziomem wynagrodzeń.

Struktura zatrudnienia w Grupie Kapitałowej KGHM w 2017 r. wg segmentów (z uwzględnieniem 55% pracowników Sierra Gorda S.C.M. – zatrudnienie proporcjonalnie do udziałów w spółce)





Działania KGHM mają również wpływ na gospodarkę całego kraju. Wydobywane surowce stanowią podstawę innych gałęzi przemysłowych. Współpracując z lokalnymi dostawcami, kontrahentami, pośrednikami i hurtownikami napędzamy rozwój gospodarczy nie tylko Dolnego Śląska, ale również tysięcy firm z całej Polski. Konieczność opracowywania innowacyjnych metod wydobywczych i współpraca z instytutami badawczymi pozwala na rozwój nauki, zapewniając finansowanie badań i specjalistycznego szkolnictwa.

4.1. POLITYKA MIĘDZYNARODOWEJ MOBILNOŚCI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM

W związku z nabyciem aktywów zagranicznych, KGHM od 2015 r. realizuje program mobilności pracowników. Z uwagi na międzynarodową działalność Grupy 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 inwestycją o istotnym znaczeniu. Dzięki nim zaspokajane są nie tylko lokalne potrzeby kadrowe, ale również

rozwijany potencjał zawodowy pracowników. W 2017 roku do pracy w aktywach zagranicznych w ramach Polityki Międzynarodowej Mobilności wyjechało 10 pracowników (w tym 9 osób ze Spółki Dominującej). Jednocześnie 5 osób kontynuowało oddelegowanie rozpoczęte we wcześniejszych latach.

W 2017 roku, w ramach Polityki Mobilności Międzynarodowej, w zagranicznych spółkach Grupy pracowało kilkunastu pracowników, głównie pełniących obowiązki kadry menedżerskiej oraz wykonujących zadania z zakresu realizacji procesu produkcyjnego.

Bazując na dotychczasowych wyzwaniach i doświadczeniach związanych z mobilnością pracowników, interdyscyplinarny zespół opracował aktualizację Polityki Międzynarodowej Mobilności, skupiając się na zwiększeniu efektywności procesu. Wdrożenie nowych zasad nastąpić ma w roku 2018.

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 oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i 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 o 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. Mimo, że System Zarządzania Potencjałem Społecznym, definiujący założenia dotyczące polityki pracowniczej, nie został w ostatnim czasie zmodyfikowany, transformacji uległ sam sposób realizacji polityki HR. 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 2017 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,
- zaktualizowaną Politykę Mobilności w Grupie Kapitałowej KGHM.

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.

Kapitał ludzki i ryzyko na międzynarodowym rynku

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

Nieustannie poprawiamy efektywność naszych procesów rekrutacyjnych. Od 2015 roku realizujemy również program mobilności pracowników. Określa on szczegółowo zasady delegowania pracowników za granicę. Program gwarantuje zgodność naszej 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 widzimy też szansę na transfer wiedzy, doświadczenia oraz najlepszych praktyk między spółkami Grupy Kapitałowej KGHM.

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.: w 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. Ryzyko analizowane jest w kategorii pozytywnych lub negatywnych w skali 1-5 w wymiarze zdrowie i bezpieczeństwo.

Zarządzanie ścieżkami kariery i rekrutacją w KGHM Polska Miedź S.A.

Zapewniamy wysoko wykwalifikowane kadry poprzez proces wewnętrznej i zewnętrznej rekrutacji. Dbamy o markę KGHM jako pracodawcy pierwszego wyboru zarówno dla obecnych, jak i potencjalnych pracowników.

Działając w oparciu o zasady należytej staranności KGHM Polska Miedź S.A. 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 wysłana 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., zgodnie z ustawą z dnia 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. nr 101, poz.926 z późn. zm.).

Kandydatom nadsyłającym oferty Spółka zapewnia pełną dyskrecję oraz zastrzega sobie możliwość skontaktowania się tylko z wybranymi z nich. 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 zgodnie z ustawą z dnia 29.08.1997 o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. nr 101, poz.926 z późn. zm.). 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.

4.4. POLITYKA SZKOLENIOWA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

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

W Jednostce Dominującej, zatrudniającej ponad 58 % pracowników Grupy Kapitałowej KGHM funkcjonuje **polityka szkoleniowa.** Celem działań rozwojowych w KGHM było i jest utrzymanie oraz doskonalenie kapitału ludzkiego, zarządzanie kapitałem intelektualnym Spółki z uwzględnieniem misji i Strategii Spółki oraz długofalowych planów rozwojowych poprzez:

- Podniesienie kwalifikacji i zmianę struktury wykształcenia pracowników Spółki, poprzez kontynuowanie dofinansowania do studiów wyższych i podyplomowych.
- Zapewnienie realizacji wymagań określonych w przepisach, poprzez 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 poprzez organizację szkoleń i innych aktywności rozwojowych, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności menedżerskich, interpersonalnych oraz szkoleń dotyczących zarządzania procesowego.

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 KGHM Polska Miedź S.A.

Spółka prowadzi systemowe działania rozwojowe w zakresie kompetencji realizowane przez scentralizowaną komórkę wyspecjalizowaną w tym zakresie. Potrzeby rozwojowe są systemowo raz do roku zbierane i stanowią podstawę budowy planu szkoleń i kalkulacji środków potrzebnych na jego realizację. Działania te realizowane są 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.

W 2017 roku liczba pracowników biorących udział w pojedynczym zdarzeniu szkoleniowym wyniosła 28 387, z czego na stanowiskach robotniczych 19 442, a na nierobotniczych 8 945.

W 2017 roku 905 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 Górotworu" i „Szkoła Eksploatacji Podziemnej".

Z dofinansowania do studiów w 2017 roku skorzystało 47 osób. Dofinansowanie obejmowało studia wyższe, podyplomowe oraz MBA. Kontynuowana jest współpraca Spółki z największymi polskimi uczelniami w zakresie tworzenia kierunków dopasowanych do specyficznych potrzeb KGHM.

W 2017 roku z kursów językowych skorzystało 389 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 KGHM.

Innymi ważnymi wydarzeniami rozwojowymi w Spółce były:

- Realizacja szkolenia dla służb księgowych Bilans 2017, przygotowanego przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce. Celem szkolenia było podniesienie kwalifikacji pracowników, na których spoczywał obowiązek zamknięcia i rozliczenia roku 2017. W szkoleniu wzięło udział 39 osób.
- Kontynuacja i realizacja szkoleń z zakresu Lean Management: eliminacja marnotrawstwa, 5S i świadomość marnotrawstwa oraz TPM dla 653 pracowników zaangażowanych w proces wdrożenia Lean Management w organizacji. Celem szkoleń było zapoznanie uczestników z metodologią oraz przełamanie barier związanych ze zmianą dotychczasowego sposobu organizacji pracy.
- Szkolenia ze zintegrowanego systemu zarządzania dla 326 pracowników. Celem szkoleń było przygotowanie pracowników do pełnienia roli audytorów i pełnomocników ds. zintegrowanego systemu zarządzania.
- Realizacja szkoleń z zakresu MS Office, w tym przede wszystkim szkolenia z zakresu Excel, Word, Outlook i Power Point. Szkolenia realizowane były w formie dwudniowej, na trzech poziomach zaawansowania, określonych na podstawie pre-testów. Szkolenia z tego zakresu cieszą się dużym zainteresowaniem. Biegła obsługa systemów przyczynia się do zwiększenia efektywności pracowników na co dzień korzystających z różnych aplikacji IT do wykonywania obowiązków służbowych. Przeszkolono 377 pracowników.
- W 2017 roku kontynuacja i zakończenie kolejnej edycji programu Studium przywództwa – rozwój kompetencji menedżerskich adresowany do osób kierujących pracownikami zatrudnionymi m.in. w Zakładach Górniczych. Realizacja programu wzmocniła umiejętności kierownicze i wpłynęła na zmianę postaw uczestników programu, przekładając się na zwiększenie efektywności produkcji, sprawność organizacji oraz poprawę relacji z pracownikami. Programem w 2017 roku zostało objętych około 260 pracowników.
- Realizacja szkoleń dla Zakładowych Społecznych Inspektorów pracy - dla 362 osób. Jest to szkolenie przeznaczone dla zakładowych i wydziałowych (oddziałowych) społecznych inspektorów pracy, którego celem jest przygotowanie do pełnienia funkcji i zadań wynikających z ustawy o społecznej inspekcji pracy.
- Rozpoczęcie prac związanych z uruchomieniem szkoleń z zakresu PBI na platformie e-learningowej.

- Uruchomienie programu Toolkit for Managers (poprzednia nazwa Akademia Liderów). W pierwszym kroku rozpoczęcie prac związanych z identyfikacją potrzeb rozwojowych w oparciu o jednolity model kompetencyjny.

4.5. POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Jako lider zmian, Jednostka Dominująca już na początku lat 90-tych zaczęła wdrażać, w pierwszej kolejności w swoich oddziałach, następnie w spółkach zależnych, standaryzowane systemy zarządzania. Początkowo dotyczyło to systemu zarządzania jakością i wynikało z konieczności poszukiwania rynków zewnętrznych (w przypadku spółek) lub spełnianie wymagań handlowych (Londyńska Giełda Metali w przypadku Hut). W obecnych czasach systemy zarządzania wg. norm ISO są standardami wyznaczającymi przedsiębiorstwom sposób działania. Z tego powodu, zgodnie z procedurą należytej staranności, Grupa Kapitałowa KGHM wdrożyła i utrzymuje System Zarzadzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, zgodnie z 18001/OHSAS.

Wszystkie stanowiska pracy mają zidentyfikowane zagrożenia. Dokonano dla nich oceny ryzyka zawodowego i są one odpowiednio przygotowane pod względem bezpieczeństwa pracy. 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. Kwestie zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym są traktowane priorytetowo na każdym szczeblu naszej organizacji. Wszyscy czujemy się bowiem współodpowiedzialni za zdrowie i bezpieczeństwo − własne oraz współpracowników.

Nie tolerujemy zachowań niezgodnych z prawem i stwarzających zagrożenia. Zachęcamy do zgłaszania każdej sytuacji rodzącej potencjalny wpływ na bezpieczeństwo oraz zdrowie pracowników. Wszyscy uczestniczymy w regularnych szkoleniach poświęcanych zasadom BHP. Stan bezpieczeństwa oraz higieny pracy w KGHM Polska Miedź S.A. jest stale kontrolowany i oceniany, a wnioski na bieżąco wykorzystywane. W celu eliminacji lub zmniejszania występujących zagrożeń stosujemy najlepsze dostępne technologie i opracowujemy nowe rozwiązania. Surowe standardy w zakresie bezpieczeństwa nakładamy zarówno na siebie, jak i naszych dostawców i podwykonawców.

Propagujemy Złote Zasady BHP, które umieszczane są we wszystkich zakładach pracy. Ich katalog został zaktualizowany w kontekście ryzykownych zachowań pracowników pod wpływem środków odurzających. Dodatkowo organizowany jest cykliczny konkurs wiedzy o Złotych Zasadach BHP, w którym chętny pracownik może wziąć udział. Do tej pory uczestniczyło 341 pracowników. W 2017 r. uruchomiony został Program poprawy kultury BHP. W ramach funkcjonowania programu

zlecono KGHM Cuprum sp. z o.o. CB–R wykonanie „Badania podstawowych elementów kultury bezpieczeństwa pracy wraz z przygotowaniem propozycji działań korygujących."

W celu poprawy komunikacji zastosowany został Vortal BHP, w którym opracowano 29 artykułów, 21 infografik, 56 materiałów informacyjnych, 36 ilustracji do „Paszportu Bezpieczeństwa – pięć minut dla bezpieczeństwa", wykonywanego w O/ZR Polkowice-Sieroszowice. Materiały te wdrażane są na bieżąco.

Wykonywane są okresowe audyty wewnętrzne w poszczególnych Oddziałach Spółki prowadzone przez pracowników służby BHP Oddziału przy udziale pracowników służb BHP z innych Oddziałów (liczba wykonanych audytów 7).

13 września 2017 r. zawarto w Centrali KGHM Polska Miedź S.A. Aneks nr 3 do umowy z „Miedziowym Centrum Zdrowia" S.A. o udzielenie pomocy psychologicznej uczestnikom wypadków przy pracy lub zdarzeń potencjalnie wypadkowych na terenie Spółki. Usługa została rozszerzona o pomoc psychologiczną dla pracowników KGHM oraz ich rodzin, będących w sytuacjach kryzysowych.

W dniach 12 – 14 grudnia 2017 r. nastąpiła inauguracja jednolitego programu dla kopalń „Sprawny pracownik w trudnym środowisku pracy" dla profilu (sprawność, kondycja, nadwaga, otyłość).

W celu uświadomienia pracownikom zagrożeń, mogących wystąpić w środowisku ich pracy przygotowane zostały rekonstrukcje wybranych wypadków w Oddziałach KGHM Polska Miedź S.A., zdarzeń niebezpiecznych w formie filmów instruktażowych. Dotychczas opracowano 4 rekonstrukcje, 1 instruktaż i materiały dydaktyczne.

Przeprowadzono ocenę aktualnego poziomu stresu zawodowego w Centrali KGHM Polska Miedź S.A. oraz przedstawiono wstępną propozycję działań profilaktycznych. Praca realizowana przez KGHM Cuprum sp. z o.o. CB – R. Zadanie uruchomiono w 2017 r. Proces oceny zakończy się w roku 2018 podsumowaniem badań i warsztatami, które obejmują między innymi problematykę radzenia sobie ze stresem.

W ramach prac badawczych i rozwojowych realizowano następujące projekty ukierunkowane na poprawę BHP w KGHM Polska Miedź S.A.:

- automatyczne urządzenie do rozbijania brył typu URB/ZS-3 w wyrobiskach podziemnych kopalni rudy miedzi,
- samojezdny wóz kotwiący KOT-170A z automatyczną głowicą kotwiącą,
- innowacyjny system łączności bezprzewodowej w wyrobiskach filarowo - komorowych w podziemnych zakładach górniczych,
- opracowanie i wdrożenie, innowacyjnego, kompleksowego systemu wspomagania szkolenia operatorów samojezdnych maszyn górniczych (SMG) do efektywnej i bezpiecznej pracy w podziemnych wyrobiskach kopalń rud miedzi,

- opracowanie systemu łączności bezprzewodowej w podziemnych wyrobiskach ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji i transmisji danych w obszarze frontu eksploatacyjnego w systemie filarowo – komorowym.

Złote Zasady BHP

Grupa zdefiniowała 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 tąpaniowej, 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 niewłaściwe 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 tąpaniom. 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 z zagrożeniem klimatycznym, rosnącym wraz ze wzrostem głębokości eksploatacji.	Budowa kolejnych szybów wentylacyjnych, zastosowanie klimatyzacji centralnej, stanowiskowej i osobistej oraz stosowanie skróconego czasu pracy. Zwiększanie 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. Dane ryzyka analizowane są w kategorii pozytywnych lub negatywnych w skali 1-5 w wymiarze zdrowie i bezpieczeństwo.

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.

Do obowiązków Rady Bezpieczeństwa Pracy należy m.in. okresowa ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, 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. 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 analizowano tę kwestię na 9 posiedzeniach Rady Nadzorczej.

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

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

Pracownicy kopalń rud miedzi w KGHM Polska Miedź S.A. pracują w trudnym 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 naszych pracowników jako priorytet podejmujemy szereg działań prewencyjnych i zabezpieczających. W zakładach górniczych prowadzimy systematyczne obserwacje sejsmologiczne z wykorzystaniem rozbudowanej sieci dołowych stanowisk sejsmicznych oraz stanowisk powierzchniowych, obejmujących swym zasięgiem wszystkie rejony i pola eksploatacyjne kopalń. W 2017 r. funkcjonowało 105 stanowisk sejsmicznych. Na bieżąco oceniamy stan górotworu, wyznaczamy strefy szczególnego zagrożenia tąpaniami. Dobieramy odpowiednie systemy eksploatacji, kierunki eksploatacji oraz optymalną kolejność wybierania złoża. Stosujemy aktywne metody ograniczenia zagrożenia tąpaniami z wykorzystaniem robót strzałowych. W ramach profilaktyki tąpaniowej w 2017 r. ilość robót strzałowych odprężających górotwór wyniosła 7632. Sukcesywnie wdrażamy najnowsze rozwiązania organizacyjne i techniczne ukierunkowane na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy zatrudnionych załóg.

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.,
- CBR oraz akredytowane laboratorium Centrum Badań Jakości Sp. z o.o.,
- podmiot specjalizujący się w ratownictwie z własnym zapleczem medycznym.

4.7. PRAKTYKA DOBREJ WSPÓŁPRACY GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM

Bezpieczeństwo pracowników zajmuje pierwszą pozycję w hierarchii wartości Grupy Kapitałowej KGHM. To także jeden z filarów naszej Strategii Odpowiedzialnego Biznesu. Na poprawie bezpieczeństwa pracy koncentrujemy również główne inicjatywy badawczo-rozwojowe. Spełniamy wszystkie obowiązujące normy i przepisy prawne dotyczące BHP, a w wybranych obszarach stosujemy dodatkowo własne, jeszcze bardziej restrykcyjne zasady. Profil naszej 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 naszą 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 naszego przedsiębiorstwa, ale i wszystkich podmiotów realizujących usługi na rzecz naszej Spółki.

Deklaracja różnorodności KGHM Polska Miedź S.A.

W ramach działalności Grupa Kapitałowa KGHM 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 przestrzegamy zakazów dyskryminacji oraz prowadzimy działania na rzecz poszanowania różnorodności w miejscu pracy. Tworzymy 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. Dążymy 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 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 Oświadczenia o stosowaniu Ładu Korporacyjnego Sprawozdania Zarządu z działalności KGHM Polska Miedź S.A, oraz Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. w 2017 r.

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

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

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.

W KGHM Polska Miedź S.A. deklarujemy uznanie, szacunek i promowanie praw człowieka wszędzie tam, gdzie prowadzimy naszą działalność. Nie tolerujemy naruszeń praw człowieka. Zobowiązujemy się prowadzić nasze operacje 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. Przyjmujemy odpowiedzialność za ochronę, poszanowanie fundamentalnych zasad praw człowieka oraz implementujemy te standardy w Grupie Kapitałowej KGHM. Przyjmujemy, że przestrzeganie praw człowieka przez inne podmioty jest determinantem nawiązania naszych wzajemnych relacji.

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

Deklaracja ta stanowi podstawę naszego 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:

- każdy pracownik mający dostęp do komputera otrzymuje drogą elektroniczną za pomocą funkcjonującego w Spółce Systemu Obiegu Dokumentów przyjętą deklarację,

- pracownicy nie mający 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:

- 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.

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.

Wartości wybranych wskaźników GRI G4 za rok 2017 obrazujące działania w sferze zagadnień pracowniczych i praw człowieka.

Łączna liczba pracowników

Łączna liczba pracowników (w przeliczeniu na osoby)	Liczba pracowników	
	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Suma	15 737	18 198

Łączna liczba nowozatrudnionych pracowników i odejść pracowników

Przyjęcia 2017:	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	15 737	18 198	1 674	1 068	10,64%	5,87%
Odejścia 2017:	**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	15 737	18 198	1 798	976	11,43%	5,36%

Liczba wypadków związanych z pracą wg płci

	GK KGHM		KGHM Polska Miedź S.A.	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Łączna liczba wypadków (incydentów) przy pracy	62	136	3	297
Liczba wypadków (incydentów) śmiertelnych	-	-	-	2
Liczba wypadków ciężkich (incydentów)	-	-	-	4
Liczba wypadków lekkich (incydentów)	60	116	-	294
Całkowita liczba osób poszkodowanych w wypadkach	198		300	

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	**98619**	**487241**
Liczba pracowników	**15737**	**18198**
Średnia liczba godzin szkoleniowych	**6,27**	**26,77**

5. DZIALANIA W SFERZE ZAGADNIEŃ SPOŁECZNYCH

Jesteśmy firmą globalną, otwartą na nowe kierunki rozwoju z bogatymi tradycjami górniczo-hutniczymi. Obecnie z uwagi na swoją wielkość, Grupa Kapitałowa KGHM 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 przestrzegamy przepisów prawa, które obowiązują w krajach, w których prowadzimy naszą działalność. Respektujemy również dobrowolnie przyjęte zobowiązania wynikające m.in. z norm ISO 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 Reources, 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. . Nie bierzemy udziału w przedsięwzięciach, które wiążą się z łamaniem prawa i zagrażają reputacji KGHM. Unikamy takich sytuacji i zapobiegamy im, zgłaszając każde złamanie lub naruszenie prawa. Jesteśmy świadomi, że wszelkie działanie wbrew prawu wiąże się z odpowiednimi sankcjami.

Nasze zasady:

- Przestrzegamy przepisów zawartych w prawie powszechnie obowiązującym oraz wewnętrznych regulacjach KGHM.
- Dotrzymujemy zarówno zobowiązań zapisanych w umowach, jak i obietnic ustnych złożonych naszym klientom, dostawcom, partnerom społecznym.
- Rzetelnie wykonujemy nasze obowiązki służbowe.
- Nie oferujemy ani nie przyjmujemy łapówek ani innych korzyści majątkowych lub osobistych; nie nawiązujemy kontaktów z firmami o wątpliwej reputacji.

Bierzemy odpowiedzialność za jakość naszych produktów i usług.

Zgodnie z nadrzędnym dokumentem - **Kodeksem Etyki Grupy Kapitałowej KGHM** - jako wiodący globalny producent metali KGHM jest odpowiedzialny za jakość swoich produktów i usług. W procesach technologicznych stosujemy najwyższe standardy i wciąż je doskonalimy. Posiadamy uznane na świecie certyfikaty świadczące o najwyższej jakości naszych procesów oraz produktów. Każdy z nas w codziennej pracy dokłada starań, aby w efekcie naszych wysiłków powstawały produkty uznane przez odbiorców, a ich jakość przekładała się na długotrwałe relacje biznesowe.

Nasze zasady:

- Produkujemy produkty i realizujemy usługi, które spełniają oczekiwania i standardy jakości, których oczekują nasi klienci i konsumenci.
- Jesteśmy zdeterminowani, aby nasze produkty i usługi spełniały kryteria bezpieczeństwa, zdrowia i dbałości o środowisko naturalne.
- Staramy się, aby nasze produkty wywierały jak najmniejszy wpływ na środowisko w ciągu ich „cyklu życia".
- Dostarczamy naszym klientom i konsumentom rzetelnych i właściwych informacji o naszych produktach.
- Posiadamy wdrożone, zgodne z międzynarodowymi wymaganiami systemy zarządzania jakością.
- Podejmujemy aktywne działania, w celu unikania pozyskiwania surowców i półproduktów do procesów technologicznych z nielegalnych i nieetycznych źródeł.

Strategia Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu reguluje podejście w Grupie Kapitałowej KGHM 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

W Grupie Kapitałowej KGHM funkcjonuje Polityka Prawa Konkurencji. Jej celem jest stworzenie ram funkcjonalnych systemu, który pozwoli Grupie na utrzymanie zgodności z prawem konkurencji, które mają zastosowanie we wszystkich krajach, w których działamy.

5.2. POLITYKA ZGODNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ KGHM

Standardy etyczne a proces zakupowy

W procesie zakupowym kierujemy się wysokimi standardami etycznymi. Przejrzyste i identyczne dla wszystkich dostawców zasady wyboru zostały zebrane w Kodeksie Etyki. Głównym przesłaniem Kodeksu jest zapewnienie o profesjonalizmie i uczciwości osób odpowiedzialnych za realizację procesów zakupowych. Dokument ten odnosi się także do takich aspektów, jak przeciwdziałanie możliwości wystąpienia konfliktu interesów oraz jednakowe traktowanie dostawców, w sposób nieograniczający zasad wolnej konkurencji. Celem KGHM jest rozwijanie świadomości w zakresie przeciwdziałania nieuczciwym praktykom rynkowym, dlatego inwestujemy w działania edukacyjne.

Polityka Zakupów i praktyki w łańcuchu dostaw

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

Zakłady produkcyjne KGHM posiadają wdrożony system zarządzania środowiskowego ISO 14001, co świadczy, że działają w sposób bezpieczny zarówno dla pracowników, jak i otoczenia.

Firma przeprowadza audyty dostawców weryfikując ich działania pod kątem przestrzegania praw człowieka i zatrudniania nieletnich.

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

5.3. POLITYKA ODPOWIEDZIALNEGO ŁAŃCUCHA DOSTAW W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM

Grupa Kapitałowa KGHM przestrzega najwyższych standardów produkcyjnych i etyki biznesowej. Tymi regułami kierujemy się w całym naszym łańcuchu tworzenia wartości, co ma swoje odbicie w Kodeksie Etyki Grupy Kapitałowej KGHM. Mamy pełną świadomość, że wybór odpowiedzialnych dostawców, zwłaszcza w przypadku pozyskiwania minerałów konfliktowych (złota, cyny, wolframu i tantalu) 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 zapewnienie, że nabywane przez nas 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 w pełni wdrożyła wewnętrzny system zarządzania odpowiedzialnym łańcuchem dostaw złota, na który składają się Polityka Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw w Grupie Kapitałowej KGHM oraz Procedura Badania Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw dla Złota 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 wprowadzono wewnętrzny system zarządzania odpowiedzialnym łańcuchem dostaw, w ramach którego ustalono zakres zastosowania, organizacje systemu i uczestników procesu, kryteria uznawania relacji biznesowej za relację wysokiego ryzyka, proces badania łańcucha dostaw z uwzględnieniem procesu Poznaj Swojego Klienta (Know Your Customer), monitorowania transakcji, przechowywania dokumentacji oraz szkoleń dla pracowników. Zarządzanie procesem zostało powierzone Oficerowi Compliance raportującemu bezpośrednio do Zarządu Spółki. KGHM uruchomił 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 2017 roku Procedurę Badania Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw dla Złota pozytywnie przeszło 9 dostawców.

Opis polityki dla kontrahentów Grupy znajduje się na stronie www: **http://kghm.com/pl/biznes/produkty/odpowiedzialny-lancuch-dostaw**

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 pięcio-stopniowej, metodą ekspercką i ma ona wpływ na decyzje Zarządu. Dane ryzyka analizowane są w kategorii pozytywnych lub negatywnych w skali 1-5 w wymiarze Reputacja i Interesariusze.

5.4. DIALOG SPOŁECZNY I WSPÓŁPRACA ZE SPOŁECZNOŚCIAMI LOKALNYMI W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM

Podejście do zarządzania w obszarze relacji z interesariuszami rynkowymi - wszędzie gdzie działamy lub chcemy działać spotykamy się z lokalnymi władzami. Prowadząc działania na kilku kontynentach KGHM Polska Miedź S.A. styka się z różnymi kulturami i wchodzi w interakcję z lokalną, rdzenną społecznością. Zachowanie poprawnych relacji to jeden z naszych priorytetów. Zawsze postępujemy zgodnie z prawem i dbamy o reputację KGHM.

Strategia Społecznie Odpowiedzialnego Biznesu reguluje podejście w Grupie Kapitałowej KGHM 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 działamy, czujemy się odpowiedzialni za lokalne społeczności, analizujemy aspekty społeczne i kulturowe naszego oddziaływania.

Dokumentem regulującym kwestie relacji ze społecznościami lokalnymi w Grupie Kapitałowej KGHM jest Kodeks Etyki. Zgodnie z KE wspieramy rozwój społeczny i gospodarczy w miejscach, w których działamy. Robimy to poprzez działania w ramach strategii odpowiedzialności społecznej (Corporate Social Responsibility – CSR), w tym działania związane z ochroną środowiska, odpowiedzialnym inwestowaniem, czy budowaniem miejsc pracy oraz poprzez sponsoring, przyczyniając się do polepszenia jakości życia okolicznych mieszkańców i społeczności. Współdziałając z lokalnymi społecznościami budujemy ich zaufanie do KGHM i przyczyniamy się do wzmacniania marki KGHM.

Nasze zasady:

- Szanujemy kultury i zwyczaje właściwe dla krajów lub regionów, w których działamy.
- Podejmując decyzje biznesowe, mamy na uwadze wpływ na lokalne społeczności.
- Aktywnie słuchamy głosu lokalnych społeczności i uwzględniamy ich zdanie.
- Negocjując z lokalnymi społecznościami, postępujemy w sposób uczciwy.

Dialog społeczny

Jednostka Dominująca w 2017 r. prowadziła rozmowy ze społecznościami lokalnymi w ramach współpracy przy rozbudowie Obiekt Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych Żelazny Most o Kwaterę Południową. W 2017 roku Spółka podpisała Porozumienia z Gminami Rudna i Grębocice, które zakładają 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 Polska Miedź S.A. 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 cieplną, większego dostępu do internetu i poprawy zasięgu telefonii komórkowej, wsparcia w przygotowaniu procesów rekrutacji prowadzonych przez Spółkę

oraz zapewnienia bezpieczeństwa społeczności bezpośrednio sąsiadującej z Obiektem Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych Żelazny Most.

W 2017 roku Jednostka Dominująca podpisała także umowę partnerską z Gminą Gaworzyce na przebudowę drogi w Kłobuczynie, zniszczonej w wyniku intensywnych opadów deszczu i gradu w lipcu 2016 roku.

W ramach społecznej odpowiedzialności biznesu Spółka angażuje się w pomoc nie tylko lokalnym samorządom. W 2017 roku Spółka zaangażowała się w pomoc ofiarom nawałnic. W ramach pomocy Fundacja KGHM Polska Miedź przekazała 0,5 mln PLN na darowizny finansowe na rzecz indywidualnych osób, na wynajem kontenerów mieszkalnych oraz odbudowę ogródka jordanowskiego na terenie województw kujawsko–pomorskiego oraz pomorskiego.

Dodatkowo Fundacja przekazała materiały budowlane służące odbudowie zniszczonych przez nawałnice domów mieszkańców obu województw.

W 2017 roku, dzięki KGHM Polska Miedź S.A. 5 rodzin z Kazachstanu „odnalazło w Polsce swój dom". Firma zaoferowała repatriantom zatrudnienie, pomoc w poszukiwaniu mieszkań, codzienne wsparcie w adaptacji w polskich warunkach i środowisku pracy w Grupie Kapitałowej KGHM oraz naukę języka polskiego.

Z uwagi na działalność zakładów i mocnych interakcji z lokalnym otoczeniem dialog społeczny jest ważną częścią funkcjonowania KGHM Polska Miedź S.A. 1 lipca 2017 roku został powołany Departament CSR i Dialogu Społecznego, który w swoich zadaniach ma wpisaną m.in. współpracę z lokalnymi społecznościami.

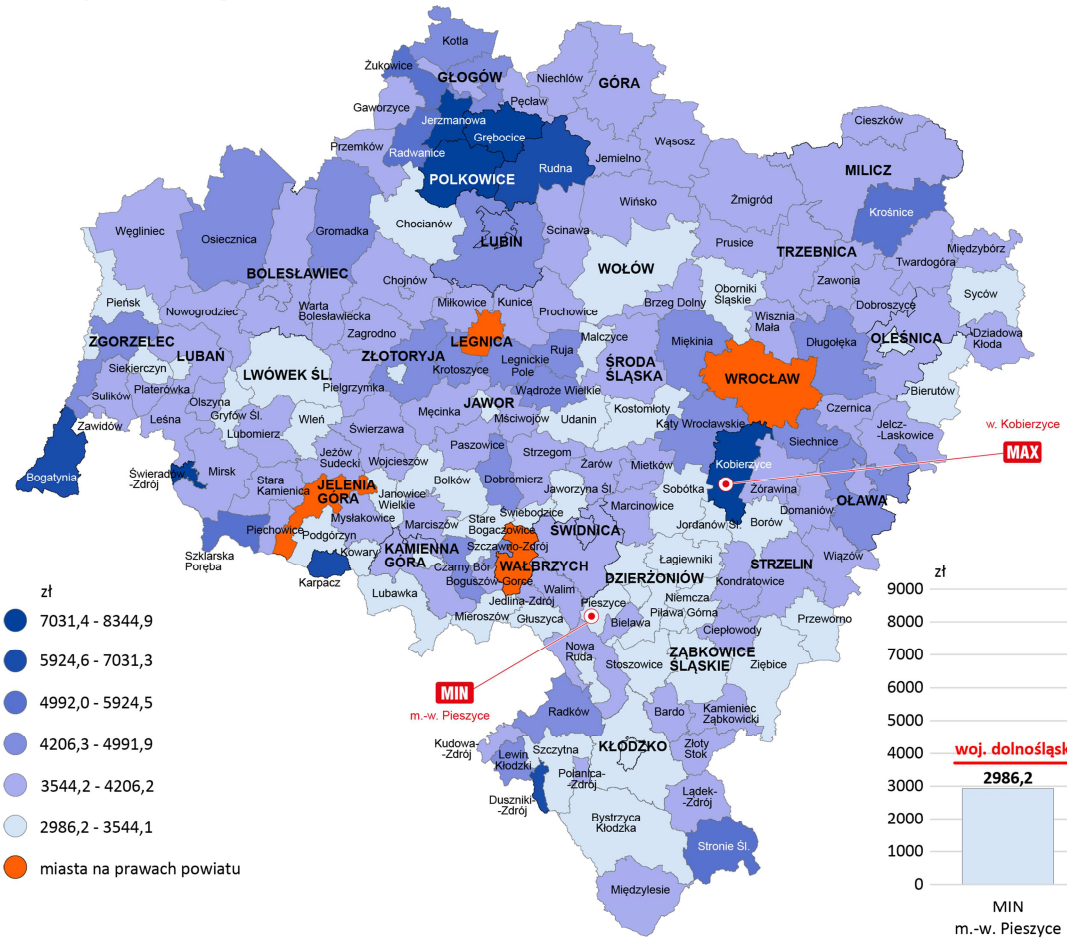
KGHM Polska Miedź S.A. współpracuje z okolicznymi gminami między innymi przy strategiach ich rozwoju, wspomaga je poprzez płacenie podatków, czy zatrudnianie mieszkańców lokalnych miejscowości. Spółka zawarła szereg porozumień socjalnych, które mają za zadanie podnieść standard życia mieszkańców. Reprezentanci Spółki uczestniczą w spotkaniach, sesjach rad miejskich i gminnych oraz wydarzeniach organizowanych przez lokalne samorządy. Wójtowie, burmistrzowie i prezydenci rokrocznie biorą udział także w uroczystościach organizowanych z okazji Dnia Górnika oraz Dnia Hutnika. Wspieramy także finansowo gminy poprzez sponsorowanie wydarzeń organizowanych przez samorządy, udzielamy wsparcia z Fundacji KGHM Polska Miedź, finansując wyjazdy dzieci na kolonie letnie i zimowe oraz tzw. zielone szkoły, czy wyjścia na baseny.

Dialog społeczny jest wpisany w strategię zrównoważonego rozwoju Spółki.

W marcu 2017 r. w Jednostce Dominującej powołano zespół ds. negocjacji porozumienia pomiędzy KGHM Polska Miedź S.A., a Gminą Żukowice, w związku z planowanymi inwestycjami KGHM. Celem zespołu jest wydanie zgody na zmianę studium i miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego pod budowę Szybu Górniczego GG – 2. Głogów Głęboki-Przemysłowy to największy pod względem

zasobów głębinowy projekt górniczy w Europie. Eksploatacja złoża pozwoli KGHM utrzymać poziom wydobycia w Polsce przez kilkadziesiąt najbliższych lat i pozwolić na dalsze podnoszenie majętności mieszkańców regionu Zagłębia Miedziowego.

Dochody budżetów gmin[a] na 1 mieszkańca w 2016 r.



a Bez dochodów gmin mających również status miasta na prawach powiatu.

W połowie grudnia 2017 r. ministrowie środowiska oraz energii, górnictwa i zasobów ropy naftowej Kolumbii Brytyjskiej zdecydowali o odmowie wydania certyfikatu środowiskowego dla planowanej kopalni Ajax. Projekt Ajax zlokalizowany jest w Kolumbii Brytyjskiej w Kanadzie, w odległości 400 km na północny-wschód od Vancouver w bliskim sąsiedztwie miasta Kamloops. Projekt zakłada budowę kopalni odkrywkowej miedzi i złota oraz zakładu wzbogacania rud, wraz z towarzyszącą infrastrukturą. Udziałowcami projektu są KGHM Polska Miedź S.A. (80%) oraz Abacus Mining & Exploration Inc. (20%) z siedzibą w Vancouver. Obecnie KGHM oczekuje na decyzję władz federalnych, która pozwoli poznać ostateczną opinię władz kanadyjskich co do realizacji projektu Ajax w obecnym kształcie. KGHM nie udało się podpisać memorandum – umowy z miejscową rdzenną ludnością, która gwarantowała udział w korzyściach czerpanych z należących do nich terenów.

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

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

Walidacja ryzyka przeprowadzana jest co kwartał w skali pięcio-stopniowej, metodą ekspercką i ma ona wpływ na decyzje Zarządu. Dane ryzyka analizowane są w kategorii pozytywnych lub negatywnych w skali 1-5 w wymiarze reputacji i interesariuszy.

5.5. FUNDACJE, AKTYWNOŚĆ SPONSORINGOWA I CSR W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM

Wpływ Jednostki Dominującej na region poprzez fundacje i aktywność sponsoringową.

KGHM to „dobry sąsiad i zaufany inwestor". Wspieramy lokalne społeczności, organizacje społeczne, instytucje związane z nauką, kulturą i sportem. Promujemy aktywny tryb życia oraz pomagamy potrzebującym.

Jednym z filarów naszej 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.

Fundacja KGHM Polska Miedź

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.

W 2017 roku Fundacja KGHM Polska Miedź zgodnie z założeniami statutowymi, a także w miarę posiadanych możliwości starała się dostrzegać różnorodne potrzeby społeczne. By to umożliwić, rozszerzono w roku 2017 zakres celów statutowych Fundacji. Przyznano wsparcie w postaci darowizn pieniężnych na łączną kwotę 15 622 546,95 PLN, w tym kwotę 14 641 850,96 PLN na realizację 432 projektów oraz 980 695,99 PLN dla 161 osób fizycznych.

Dodatkowo w 2017 roku Fundacja KGHM Polska Miedź w ramach działalności statutowej sfinansowała wyjazdy na wypoczynek zimowy, letni oraz „Zielone Szkoły' dla ponad 270 dzieci z Gmin Jerzmanowa, Kotla i Żukowice oraz z miejscowości sąsiadujących z przyszłą Kwaterą Południową Obiektu Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych Żelazny Most. Na ten cel Fundacja przeznaczyła łącznie kwotę 475 900,00 PLN.

W 2017 roku kluczowym obszarem działań Fundacji KGHM Polska Miedź było wspieranie zdrowia i bezpieczeństwa. W ramach tych działań Fundacja udzieliła wsparcia finansowego wielu instytucjom służby zdrowia oraz osobom fizycznym. Głównie środki fundacyjne zostały przeznaczone na zakup nowoczesnego sprzętu i specjalistycznej aparatury medycznej do szpitali, ośrodków rehabilitacyjnych czy innych placówek zdrowia. Dzięki temu jakość i skuteczność prowadzonej profilaktyki prozdrowotnej uległa znacznej poprawie.

Więcej o działaniach i projektach Fundacji KGHM Polska Miedź na stronie: **http://www.fundacjakghm.pl/**

Fundacja Innowacje i Dziedzictwo Kulturowe - Revimine

Fundacja Revimine została ustanowiona 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 poprzemysłowych wyłączanych z eksploatacji i innych istotnych z punktu widzenia tego procesu oraz kompensację przyrodniczą.

28 kwietnia 2017 r. - w dniu obchodów Święta Hutnika w Zagłębiu Miedziowym, w Centrali KGHM Polska Miedź S.A. dokonano symbolicznego zapoczątkowania procesu tworzenia Centrum Nauki i Kultywowania Dziedzictwa Polskiej Miedzi.

Więcej o Fundacji Revimine na stronie: **http://www.revimine.coml/**

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, wydobycia, 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 stronie **http://www.pfn.org.pl.**

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 współpraca KGHM Polska Miedź S.A. z tenisistą Łukaszem Kubotem czy 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 marszobieg 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.

W 2017 roku Spółka realizowała programy w ramach I celu operacyjnego Strategii Społecznej Odpowiedzialności Biznesu - kształtowanie współpracy ze społecznościami lokalnymi i organizacjami wewnętrznymi

Programy CSR KGHM Polska Miedź S.A.

EKO-zdrowie - program KGHM uruchomiony został ponad 4 lata temu w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu. Na działania prozdrowotne programu składają się m.in. cykliczne zajęcia nordic walking dla dorosłych oraz lekcje nauki pływania dla dzieci z Zagłębia Miedziowego.

Projekt nordic walking dedykowany jest dla osób, które ukończyły 40 rok życia. Zakłada on cykliczne zajęcia z udziałem wykwalifikowanych i doświadczonych instruktorów w różnych miastach regionu Zagłębia Miedziowego. Ostatni cykl treningowy, który miał miejsce jesienią 2017 r. trwał ponad 2 miesiące i obejmował dziesięć 1,5-godzinnych zajęć, wzięło w nim udział ok. 150 osób. Uczestnicy nabywają bądź doskonalą podstawowe umiejętności marszu z kijami oraz uczestniczą w prelekcjach poświęconych technikom nordic walking i zasadom zdrowego odżywania. Do tej pory odbyło się 6 edycji zajęć, w których uczestniczyło ponad 1 000 osób.

Z kolei program nauki pływania zakłada cykliczne lekcje podstaw pływania dla dzieci w wieku 5 – 10 lat. Zajęcia odbywają się na krytych pływalniach kilku miast Zagłębia Miedziowego (Lubin, Legnica, Głogów, Polkowice i Rudna). W 2017 r. uczestniczyło w nich 300 dzieci (po 60 dzieci z każdego z miast), które podstawowych umiejętności poruszania się w wodzie nabywały pod okiem wykwalifikowanych instruktorów z klubów pływackich regionu, posiadających licencje Polskiego Związku Pływackiego. Udział dzieci w organizowanych przez KGHM Polska Miedź S.A. zajęciach, na pływalniach, to nie tylko nauka, zabawa i oswajanie się z wodą, ale również szansa dla wielu osób wysłania swoich pociech na lekcje z doświadczonymi fachowcami, kiedy sytuacja domowego budżetu na to nie pozwala. Do tej pory odbyło się 6 edycji zajęć nauki pływania, w których uczestniczyło 1 300 dzieci.

MIERNIKI : Zaangażowanych 150 dorosłych w 2017 r.

Zaangażowanych 300 dzieci w 2017 r.

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.

Szczególne znaczenie ma tu Strefa Innowacji, czyli narzędzie służące do kreowania liderów, mających sprostać wyzwaniom sprawnego zarządzania spółką w warunkach międzynarodowych. Celem programu jest budowa kultury innowacji w KGHM. Skutecznie zachęcamy naszych pracowników do szukania nowych rozwiązań technologicznych. Dzięki temu to właśnie oni są często wynalazcami, którzy determinują innowacyjny charakter firmy.

W 2017 roku w ramach Strefy Innowacji został wsparty ogólnopolski projekt „Bezpieczny Szpital Przyszłości" na rzecz zwiększenia świadomości i upowszechnienia zastosowania miedzi przeciwdrobnoustrojowej ze znakiem Cu+ w placówkach ochrony zdrowia. Partnerami w realizacji tego zadania byli Europejski Instytut Miedzi i Miedziowe Centrum Zdrowia S.A.

Wartości wybranych wskaźników GRI G4 za rok 2017 obrazujące działania w sferze zagadnień społecznych:

Zestawienie darowizn z Fundacji KGHM Polska Miedź w 2017 r. dla instytucji, z podziałem na obszary:

Lp.	**Obszary**	**Darowizny**	
		Kwota brutto przyznana w PLN	**Liczba projektów**
1.	**Zdrowie i Bezpieczeństwo**	5 252 605,65	99
2.	**Nauka i edukacja**	1 402 894,16	51
3.	**Sport i rekreacja**	3 390 519,00	147
4.	**Kultura i tradycja**	4 595 832,15	135
Razem		**14 641 850,96**	**432**

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

Zestawienie darowizn z Fundacji KGHM Polska Miedź dla osób fizycznych 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	911 295,99	93	155	97	21	37
Pomoc społeczna	69 400,00	7	6	5	0	1
Razem	**980 695,99**	**100**	**161**	**102**	**21**	**38**

Zbiorcze zestawienie darowizn przyznanych przez Fundację w danym roku prezentowane jest w Sprawozdaniu Rocznym z działalności Fundacji, które dostępne jest na **http://www.fundacjakghm.pl/**

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

Obszar	Przyznana kwota w PLN
Sport	22 299 486,00
Kultura	2 428 200,00
Nauka	890 151,06
Razem	**25 617 837,06**

Kwota przyznana w Grupie Kapitałowej KGHM (z wyłączeniem Jednostki Dominujące) w ramach Sponsoringu w 2017 roku wynosiła: **6 526 617,00 PLN.**

6. DZIAŁANIA W SFERZE ŚRODOWISKA NATURALNEGO

W niniejszej części przedstawiono stosowane w Grupie Kapitałowej KGHM oraz Jednostce Dominującej polityki dotyczące sfery pracowniczej i praw człowieka, wraz z odniesieniem do zasad ich prowadzenia z zachowaniem należytej staranności oraz systemem zarządzania ryzykami, a także opis wyników działania, wraz z odpowiednimi wartościami liczbowymi (w tym wybranymi wskaźnikami GRI G4).

„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.

Grupa Kapitałowa KGHM jest innowatorem, wdrażającym przyjazne otoczeniu technologie i rozwiązania biznesowe. Przestrzega międzynarodowe normy środowiskowe oraz współpracuje z władzami na rzecz podnoszenia standardów mających na celu jeszcze lepszą ochronę zdrowia mieszkańców i zasobów naturalnych w regionie. Grupa Kapitałowa KGHM dba o bezpieczne warunki pracy i utrzymanie pełnej sprawności technicznej posiadanej infrastruktury. W ten sposób redukowana jest liczba wypadków i awarii, które mogłyby wpływać negatywnie na otoczenie.

Wiarygodnym świadectwem odpowiedzialności za otoczenie jest szereg działań, jakie podejmuje Grupa w dziedzinie ograniczania stopnia oddziaływania na środowisko.

Zgodnie z założeniami **Kodeksu Etyki** Grupa Kapitałowa KGHM ma świadomość, że branża, w której działa, w znacznym stopniu wpływa na środowisko naturalne. W KGHM stosujemy proaktywną politykę dbałości o środowisko naturalne, a także przestrzegamy lokalne przepisy w tym obszarze. Dbałość o środowisko przekłada się na zdrowie naszych pracowników i lokalnych społeczności.

Nasze zasady:

- Minimalizacja wpływów naszych działań na środowisko naturalne.
- Dostosowywanie się do lokalnych wymagań środowiskowych.
- Optymalne wykorzystanie w procesie produkcji surowców naturalnych.
- Dbałość o optymalne gospodarowanie zasobami, wyczulenie na wszelkie przejawy marnotrawstwa – także w codziennym wykorzystaniu środków, z których korzystamy w pracy.

Ponadto, zgodnie z założeniami Strategii Odpowiedzialnego Społecznie Biznesu w Grupie Kapitałowej KGHM aspekt środowiskowy ma fundamentalne znaczenie w przypadku celu czwartego – budowanie wizerunku Grupy Kapitałowej KGHM przyjaznej środowisku i zdrowiu.

W ramach działań w tym obszarze Spółka:

- realizuje Programy CSR: Promocji Zdrowia i Przeciwdziałania Zagrożeniom Środowiskowym - ECO-Zdrowie, realizacja inicjatyw na rzecz ochrony innowacyjności i środowiska naturalnego – Strefa Innowacji,
- wzmacnia rolę i aktywność KGHM w zakresie ochrony środowiska,
- tworzy programy i inicjatywy mające na celu minimalizację wpływu na środowisko (emisja gazów cieplarnianych, efektywność energetyczna, zarządzanie odpadami i rekultywacja terenów po zamknięciu kopalń, zużycia i ochrony wód).

W ramach działalności Grupa Kapitałowa KGHM nie ma zdefiniowanej wspólnej Polityki Środowiskowej. Z uwagi na różnorodność i specyfikę branż w jakich działa Grupa, każda ze spółek prowadzi szereg działań minimalizujących swoje oddziaływanie na środowisko. Dokumentami, które regulują kwestie środowiskowe na poziomie Grupy Kapitałowej KGHM są Kodeks Etyki oraz Strategia Odpowiedzialnego Społecznie Biznesu. Z tego powodu odrębną politykę środowiskową zdefiniowała KGHM Polska Miedź S.A.

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

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

6.1.1. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA POLITYKI ŚRODOWISKOWEJ:

- 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 nie możemy i nie chcemy 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.

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 CO2.	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 Jednostce Dominującej wdrożono System Zarządzania Emisjami CO2 oraz normy zarządzania środowiskowego ISO 14001).
	(Jednostka Dominująca) Ryzyko związane z oceną jakości powietrza na terenie województwa dolnośląskiego (przekroczenia średniorocznego poziomu docelowego arsenu w pyle zawieszonym PM10).	Realizacja działań wynikających z Programów Ochrony Powietrza.

Zarządzanie odpadami	(Jednostka Dominująca) Ryzyko braku możliwości składowania odpadów poflotacyjnych	Eksploatacja, budowa i rozbudowa składowiska zgodnie z Instrukcją eksploatacji. Współpraca z Zespołem Ekspertów Międzynarodowych (ZEM) i Generalnym Projektantem, wprowadzenie 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. Wprowadzenie modelu LCA oraz gospodarki w obiegu zamkniętym.
Dostępność materiałów i mediów	(Grupa KGHM) Ryzyko związane z brakiem dostępności niezbędnych mediów (energia elektryczna, gaz, woda).	Zapewnienie awaryjnych systemów zasilania w kluczowe media oraz bieżąca ocena bezpieczeństwa sieciowego zasilania. Prowadzenie szeregu inwestycji mających wzmocnić bezpieczeństwo energetyczne.
Produkcji i infrastruktura	(Grupa KGHM INTERNATIONAL).	Ryzyko geotechniczne w kopalniach odkrywkowych (stabilność skarp) oraz w kopalniach głębinowych. Ryzyko nieosiągnięcia zakładanych parametrów uzysków ługowania.
Prawo i regulacje, podatki	(Grupa KGHM) Ryzyko zmian regulacji prawnych w obszarze m.in.: prawa geologiczno-górniczego, ochrony środowiska, energetycznego.	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. Wdrożenie w KGHM Polska Miedź S.A. systemu zarządzania energią według normy ISO 50001.

Walidacja ryzyka przeprowadzana jest co kwartał w skali pięcio-stopniowej, metodą ekspercką i ma ona wpływ na decyzje Zarządu. Dane ryzyka analizowane są w kategorii pozytywnych lub negatywnych w skali 1-5 w wymiarze Środowisko Naturalne.

6.1.2. DZIAŁANIA ZMNIEJSZAJĄCE WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ KGHM

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. Wśród krajowych spółek Grupy, największy wpływ na środowisko ma działalność prowadzona przez spółkę „Energetyka" sp. z o.o. W 2017 r. spółka poniosła najwyższe opłaty środowiskowe. Wyniosły one ponad 3 mln PLN i dotyczyły głównie opłat za pobór wody i odprowadzanie ścieków (ponad 2,0 mln PLN) oraz emisji zanieczyszczeń do powietrza (1,1 mln PLN). W 2017 r. w spółce były realizowane i w najbliższych latach będą kontynuowane inwestycje modernizacyjne czterech elektrociepłowni: E-1 Lubin, E-2 Polkowice, E-3 Głogów, E-4 Legnica, w zakresie dostosowania instalacji do standardów wynikających z Decyzji Wykonawczej Komisji UE 2017/1442 z 31 lipca 2017 roku w sprawie najlepszych dostępnych technik (BAT) w odniesieniu do dużych obiektów energetycznego spalania zgodnie z Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/75/UE.

6.1.3. DZIAŁANIA ZMNIEJSZAJĄCE WPŁYW NA ŚRODOWISKO NATURALNE W GRUPIE KGHM INTERNATIONAL LTD.

W 2017 roku podmioty Grupy Kapitałowej KGHM INTERNATIONAL LTD. również prowadziły działania związane z ochroną środowiska.

W wypadku kopalni Robinson (USA) działania te skupiały się na monitoringu jakości powietrza i wód, zagospodarowaniu odpadów oraz rekultywacji obszarów górniczych – spożytkowano na te cele ok. 32,2 mln PLN, w tym 2,8 mln PLN z tytułu posiadanych pozwoleń na korzystanie ze środowiska, a w tym 0,01 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 wynosi ok. 5,9 mln PLN, w tym 0,2 mln PLN w formie opłat za emisję do środowiska.

Ponadto w kopalni Franke (Chile) prowadzono działania dotyczące kontroli zapylenia, zagospodarowania odpadów oraz monitorowania wpływu na środowisko – łączne wydatki wyniosły ok. 2,6 mln PLN. W Chile nie ma systemu opłat za emisję do środowiska. Wydatki w pozostałych operacjach wyniosły ok. 1,0 mln PLN.

Jednym z zasadniczych źródeł oddziaływania na środowisko jest działalność produkcyjna i pomocnicza dla niej działalność energetyczna. Związane są z nimi opłaty dotyczące odpadów i emisji a także opłaty za pobór mediów, głównie wody. W ramach działalności Grupa Kapitałowa KGHM nie ma zdefiniowanej wspólnej Polityki Energetycznej. Z uwagi na różnorodność i specyfikę branż w jakich działa Grupa, każda ze spółek prowadzi szereg działań w zakresie zarządzania energią. Polityka Energetyczna została zdefiniowana w KGHM Polska Miedź S.A.

6.1.4. 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, zobowiązujemy 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 i 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. SYSTEM ZARZADZANIA 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)** zgodnego z normą ISO 50001.
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.

W wyniku przeprowadzonych przeglądów energetycznych zostały wyznaczone 52 cele do zrealizowania w ramach poprawy efektywności energetycznej. Zdefiniowano 72 zadania energetyczne 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 78 GWh energii (236 GWh energii pierwotnej). Planujemy, że do roku 2020 uzyskamy kolejne oszczędności na poziomie 230 GWh energii (700 GWh energii pierwotnej). Jednocześnie zmniejszamy ilość emisji gazów cieplarnianych, a tym samym obniżamy koszt zakupu praw do emisji CO_2. A co najważniejsze, poprzez wdrożenie standardów i doskonalenie procedur poprawiamy bezpieczeństwo pracy oraz podnosimy kompetencje naszych pracowników.

6.3. WODA I UŻYTKOWANA ZIEMIA W KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.

Spółka dba, aby swoją działalnością nie naruszać jakości lokalnych zasobów wód. Woda to ważny składnik procesu produkcji miedzi. Jest wykorzystywana m.in. podczas wzbogacania rudy (flotacji), hydrotransportu odpadów, a także w ciągu technologicznym w hutach. Najwięcej wody wykorzystuje się podczas flotacji (proces polega na oddzielaniu minerałów kruszcowych od skały płonnej i powstawaniu koncentratu poprzez zagęszczanie). Łączne zużycie wody w samych tylko polskich spółkach Grupy Kapitałowej KGHM przekracza 20 mln m^3. Właśnie dlatego woda stanowi dla nas bardzo cenny zasób wykorzystywany w procesach produkcyjnych.

Do procesu flotacji w Polsce używana jest głównie woda pochodząca z odwadniania kopalń. Krąży ona następnie w obiegu zamkniętym pomiędzy Zakładami Wzbogacania Rud a Obiektem Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych Żelazny Most. W każdym z naszych zakładów prowadzimy zaawansowane technologicznie oczyszczalnie ścieków. Nie dopuszczamy również, aby woda pochodząca z procesu produkcji przedostała się do wód powierzchniowych, czy też doprowadziła do zanieczyszczenia wód gruntowych.

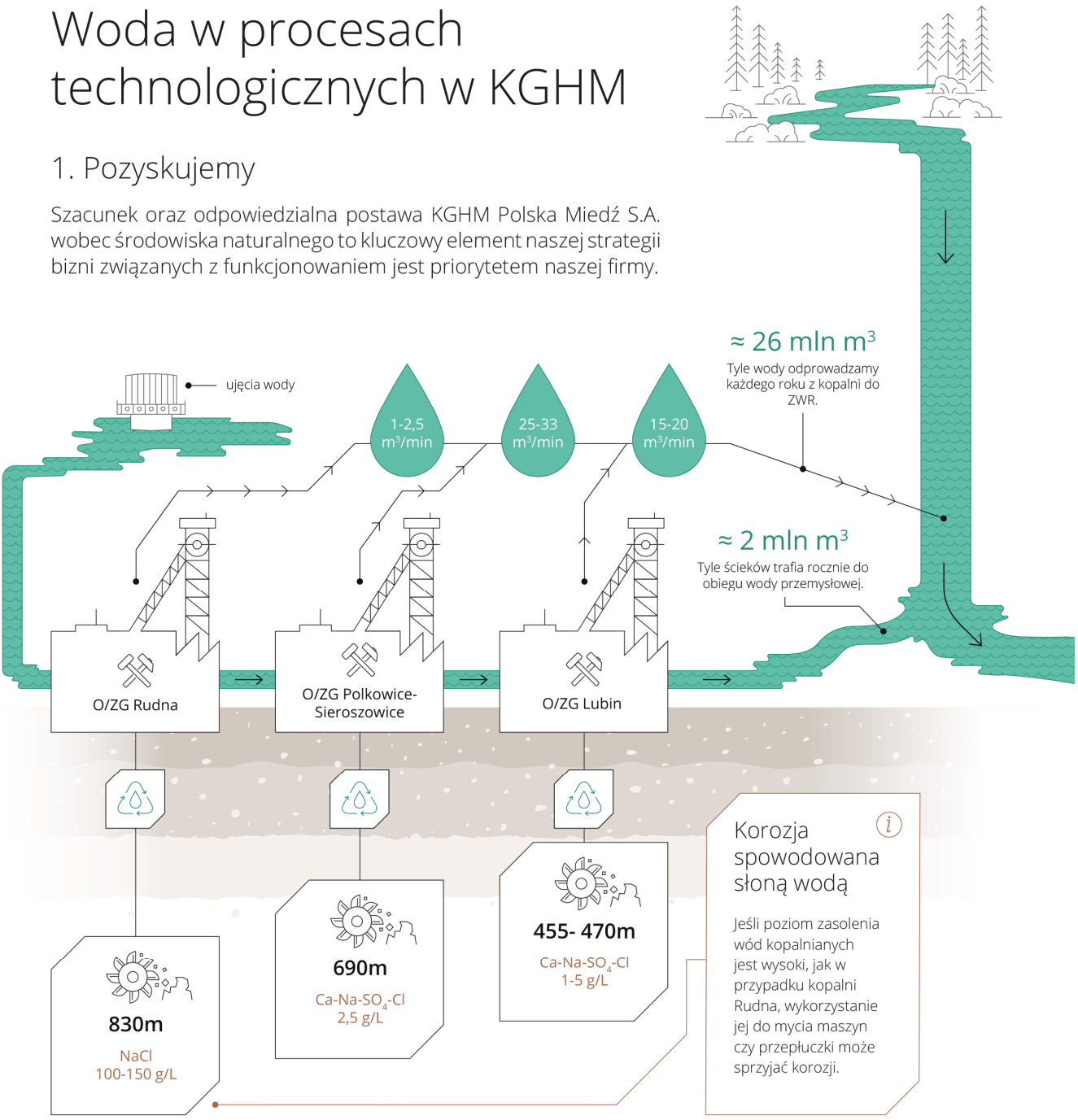
Obiekt Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych Żelazny Most jest jedynym miejscem deponowania odpadów z flotacji rud miedzi pochodzących ze wszystkich Zakładów Górniczych KGHM Polska Miedź S.A. To jeden z najlepiej monitorowanych, także pod względem ochrony środowiska naturalnego, tego typu obiekt na świecie, o czym świadczy m.in. licząca aż 500 punktów badawczych, geodezyjna sieć obserwacyjna wykorzystywana do badań deformacji korony i przedpola zbiornika.

Nadmiar wody w zbiorniku Żelazny Most jest zrzucany metodą hydrotechniczną (okresowo) do Odry. Proces ten został opracowany i wdrożony we współpracy z jednostkami naukowymi oraz zgodnie z wymogami Ustawy Prawo Wodne. Z prowadzonych badań wynika, że zrzut wód kopalniano-technologicznych do Odry nie wywołuje zmian wpływających na prawidłowe funkcjonowanie ekosystemów wodnych.

Woda w procesach technologicznych w KGHM

1. Pozyskujemy

Szacunek oraz odpowiedzialna postawa KGHM Polska Miedź S.A. wobec środowiska naturalnego to kluczowy element naszej strategii bizni związanych z funkcjonowaniem jest priorytetem naszej firmy.



Zakłady Górnicze

Wody ujmowane w ramach odwadniania Zakładów Górniczych wykorzystywane są w procesach technologicznych, w szczególności:

- do wykonywania podsadzki hydraulicznej,
- do przepłuczki w urządzeniach wiertniczych,
- w sieci rurociągów przeciwpożarowych.

Energetyka sp. z o.o.

Spółka zarządza wodą przeznaczoną do celów socjalno-bytowych w oddziałach KGHM Polska Miedź S.A.

- zarządzanie ujęciami wody,
- odbiera ścieki

2. Wykorzystujemy

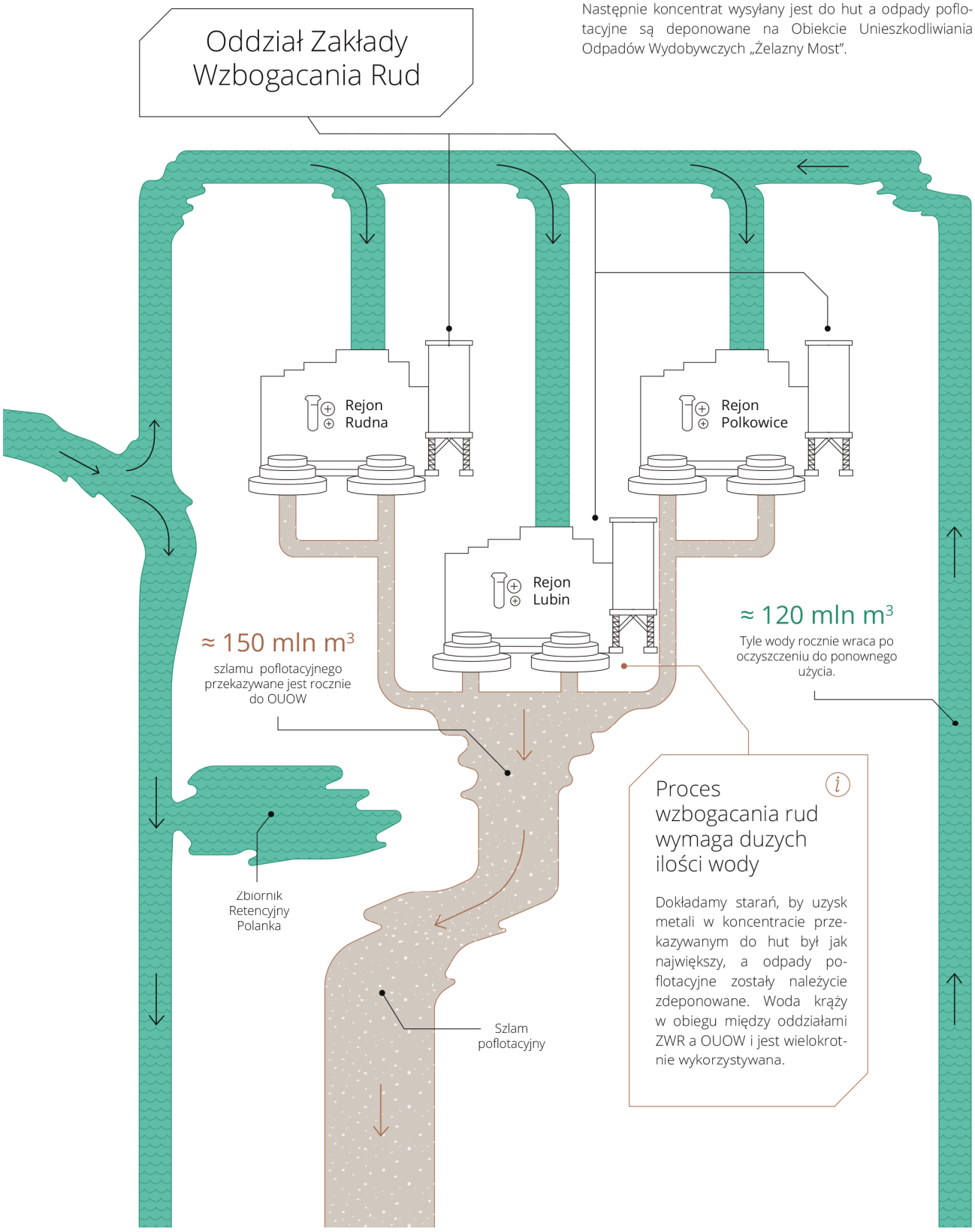
Woda bierze udział w wielu procesach technologicznych, z których najważniejszym jest wzbogacanie rud.

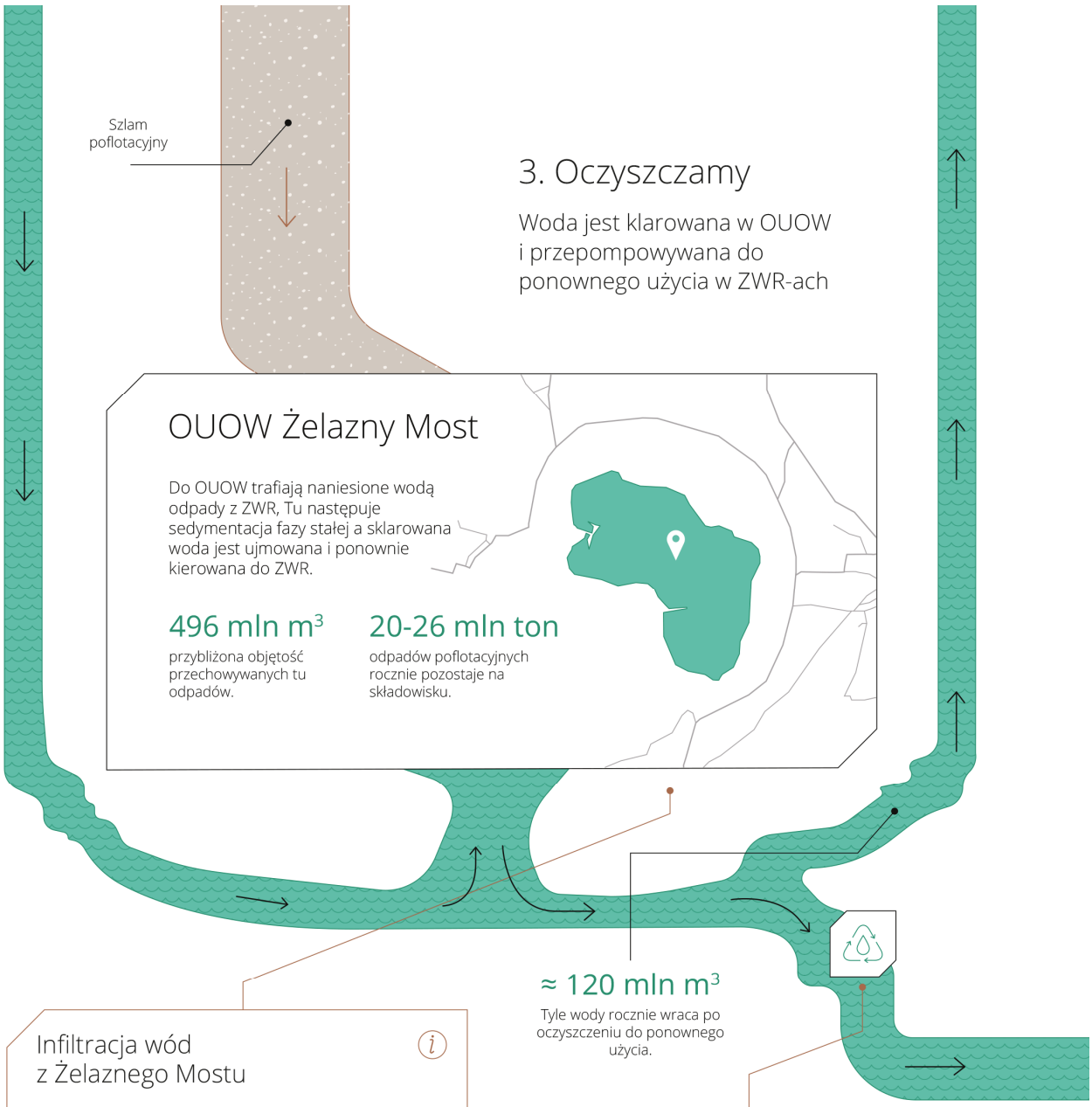
Zakłady Wzbogacania Rud

Oddział ZWR wykorzystuje wodę w procesie wzbogacania rud. Tutaj ma miejsce:

- mielenie i klasyfikowanie urobku z kopalni,
- flotacja,
- odwadnianie koncentratu (zagęszczanie, filtrowanie i suszenie)

Następnie koncentrat wysyłany jest do hut a odpady poflotacyjne są deponowane na Obiekcie Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych „Żelazny Most".





3. Oczyszczamy

Woda jest klarowana w OUOW i przepompowywana do ponownego użycia w ZWR-ach

OUOW Żelazny Most

Do OUOW trafiają naniesione wodą odpady z ZWR, Tu następuje sedymentacja fazy stałej a sklarowana woda jest ujmowana i ponownie kierowana do ZWR.

496 mln m^3

przybliżona objętość przechowywanych tu odpadów.

20-26 mln ton

odpadów poflotacyjnych rocznie pozostaje na składowisku.

≈ 120 mln m^3

Tyle wody rocznie wraca po oczyszczeniu do ponownego użycia.

Infiltracja wód z Żelaznego Mostu

Woda zanieczyszczona odpadami poflotacyjnymi spływa do Żelaznego Mostu. Tam klaruje się, a odpady poflotacyjne opadają na dno. Naszym zadaniem jest zadbać o to, by zanieczyszczenia nie przedostawały się do gleby.

Jakość wody zrzucanej do Odry

Nadmiar wody trafia do Odry. Musimy zadbać o to, by nie stanowiła ona zagrożenia dla środowiska i spełniała wszystkie warunki pozwolenia zintegrowanego, dotyczące między innymi zasolenia wody.

Zakład hydrotechniczny

Oddział jest odpowiedzialny za:

- zarządzanie środowiskowe,
- gospodarkę wodną technologiczną,
- gospodarkę ściekami i osadami ściekowymi,
- zrzut nadmiaru wody do Odry.

Cuprum Sp. z o.o. – CBR

Spółka prowadzi, na zlecenie KGHM Polska Miedź S.A., monitoring wód podziemnych i powierzchniowych.

CBJ Sp. z o.o.

Na wszystkich etapach procesu kontrolowane są jakość skład wody. Odpowiada za to spółka Centrum Badań Jakości.

6.4. 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 2017 Spółka wydała na realizację inwestycji proekologicznych blisko 369 mln PLN, w tym największe wydatki, w wysokości ponad 72 mln PLN, poniesiono na Program Modernizacji Pirometalurgii w HM Głogów I.

Zgodnie z porozumieniem na rzecz zrównoważonego rozwoju, zawartym w 2013 r. pomiędzy zarządem Powiatu Głogowskiego a zarządem KGHM Polska Miedź S.A., przeprowadzono w 2017 r. akcję wapnowania gleb na terenie gminy Pęcław. Uchwałą zarządu KGHM Polska Miedź S.A. przekazano gminie Pęcław środki finansowe, które pozwoliły na zwapnowanie gleb użytkowanych rolniczo na powierzchni 1370 ha, tam gdzie, zgodnie z ekspertyzą gleboznawczą, było to potrzebne i konieczne.

Opłaty za korzystanie ze środowiska

Opłaty za korzystanie ze środowiska, poniesione przez Oddziały KGHM Polska Miedź S.A. w 2017 r., wyniosły 14 mln PLN. Wysokość uiszczonych opłat była o ponad 10 mln PLN niższa niż w roku 2016. Tak znaczne zmniejszenie opłat w 2017 roku, osiągnięto dzięki funkcjonującemu w kopalniach rud miedzi systemowi monitoringu ładunku chlorków i siarczanów, który pozwala wyliczyć opłatę za zrzut wód nadosadowych z Obiektu Unieszkodliwiania Odpadów Wydobywczych (OUOW) Żelazny Most, pomniejszoną o zmierzone ładunki chlorków i siarczanów w pobranej wodzie. W roku ubiegłym, w strukturze opłat, największym wydatkiem była opłata za składowanie odpadów - 7 mln PLN. Kolejną pozycją kosztową, ponad 4 mln PLN, jest opłata za emisję pyłowo – gazową do powietrza.

Stan formalno-prawny i zamierzenia

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, wykonaliśmy przeglądy posiadanych pozwoleń zintegrowanych pod kątem zgodności z obowiązującym prawem i złożyliśmy wnioski o zmianę tych decyzji.

Ponadto Oddział Zakład Hydrotechniczny posiada zezwolenie na prowadzenie OUOW Żelazny Most i wymagane prawem zezwolenia sektorowe. W grudniu 2017 roku Wójt Gminy Rudna wydał decyzję o środowiskowych uwarunkowaniach na budowę kwatery południowej OUOW. Pozostałe Oddziały Spółki posiadają sektorowe decyzje administracyjne zezwalające na korzystanie ze środowiska.

Instalacje HM Głogów i HM Legnica oraz bloki gazowo-parowe w Polkowicach i Głogowie posiadają także zezwolenia na uczestnictwo w systemie handlu emisjami CO_2, ponieważ od roku 2013 KGHM Polska Miedź S.A. uczestniczy w obligatoryjnym Systemie Handlu Emisjami Unii Europejskiej (EU ETS).

W 2017 r. emisja poprzedniego roku w ilości 767 tys. Mg CO_2 r. rozliczona została bezpłatnymi uprawnieniami (597 tys. Mg CO_2) uzupełnionymi zakupami uprawnień (EUA – uprawnienia do emisji Unii Europejskiej i CER – jednostki poświadczonej redukcji emisji).

Przewiduje się, że emisje 2017 r. na poziomie około 1,1 mld Mg CO_2 rozliczone zostaną dzięki bezpłatnym uprawnieniom dla HM Głogów, HM Legnica oraz uzyskanym dodatkowo uprawnieniom dla BGP Głogów za 2016 i 2017 r. (sumarycznie 580 tys. Mg CO_2) oraz dokonanym zakupom uprawnień (EUA i CER) na kwotę ponad 15 mln PLN.

Do najistotniejszych przedsięwzięć, związanych z ochroną środowiska, należą:

- budowa instalacji prażenia koncentratów w Hucie Miedzi Głogów,
- aktualizacja pozwolenia zintegrowanego dla planowanej budowy pieca WTR w Hucie Miedzi Legnica,
- nadzorowanie systemu handlu emisjami CO_2,
- 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 naszych instalacji hutniczych,
- budowa kwatery południowej OUOW Żelazny Most.

Działalność na rzecz spełnienia wymogów Rozporządzenia REACH

Spółka jest członkiem sześciu międzynarodowych konsorcjów utworzonych dla spełnienia wymogów Rozporządzenia WE Nr 1907/2006, tzw. Rozporządzenia REACH. W 2017 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 2017 r. koszty Spółka na rzecz współpracy z konsorcjami wyniosły 129,1 tys. € i 5,7 tys. £. Główną pozycję stanowiła opłata na rzecz Konsorcjum Miedzi i Konsorcjum Metali Szlachetnych i Renu związana z wykonaniem dodatkowych badań i aktualizacją dokumentacji rejestracyjnych. Przewiduje się, że koszty uczestnictwa w konsorcjach REACH będą oscylowały na poziomie 100 tys. € rocznie.

Aktualizacja dokumentacji BREF

Dokumenty BREF są wymogiem UE i obejmują opisy technik różnych gałęzi przemysłowych, ze wskazaniem technik ekologicznie najlepszych, aby służyć Państwom 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 Polska Miedź S.A.).

Od 2013 r. trwają prace nad uaktualnieniem dokumentu BREF dla gospodarowania odpadami z przemysłu wydobywczego MWEI BREF. W 2017 r. odbyło się spotkanie końcowe TGR, podczas którego uzgodniono zapisy dokumentu. Ostateczne zatwierdzenie i publikacja dokumentu MWEI BREF nastąpi w pierwszej połowie roku 2018.

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 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.

Wartości wybranych wskaźników GRI G4 za rok 2017 obrazujące działania w sferze zagadnień środowiska naturalnego:

G4-EN3 - 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)**		**Wartości (GJ)**	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Nieodnawialne	węgiel	346 925,83	-	4 558 745,83	-
	gaz ziemny	8 325 665,70	1 998 376,06	204 223,31	-
	olej opałowy	1 013,61	-	733 242,22	-
	olej napędowy	1 288,50	-	379 514,72	-
Suma	**Suma zużycia**	**8 674 893,64**	**1 998 376,06**	**5 875 726,08**	**-**
2	**Całkowite zużycie energii z surowców odnawialnych (własnych bądź zakupionych) w dżulach lub ich wielokrotności, w podziale na rodzaj surowca**	**Wartości (MWh)**		**Wartości (GJ)**	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.	GK KGMH	KGHM Polska Miedź S.A.
Odnawialne	biomasa	-	-	-	-
	biopaliwa	-	-	-	-
	energia wiatrowa	-	-	-	-
	energia słoneczna	293,78	-	-	-
	energia geotermalna	167	-	600	-
	energia wodna	-	-	-	-
	Inne (t)	-	-	-	-
Suma	**Suma zużycia**	**460,78**	**-**	**600**	**-**
3	**Całkowite zużycie energii produkcji własnej lub zakupionej w podziale na: elektryczną, cieplną w dżulach lub ich wielokrotności**	**Wartości (MWh)**		**Wartości (GJ)**	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
	energia elektryczna	170 480,20	2 843 054,84	165 640,35	-
	energia cieplna (w tym zużycie pary, zużycie energii chłodniczej)	29 873,80	-	220 695,90	-
Suma	**Zużycie energii**	**200 354,00**	**2 843 054,84**	**386 336,25**	**-**

4	**Całkowita sprzedaż energii w podziale na: elektryczną, cieplną, chłodzenie oraz parę w dżulach lub ich wielokrotności**	**Wartości (MWh)**		**Wartości (GJ)**	
		GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
	Całkowita sprzedaż energii elektrycznej	78 209	177 661,40	21 186	-
	Całkowita sprzedaż energii cieplnej (netto)	237 810	-	4 427 201	104 781
	Całkowita sprzedaż energii chłodniczej	-	-	-	-
	Całkowita sprzedaż pary	-	-	775 727	-
Suma	**Sprzedaż**	**316 019**	**177 661,40**	**5 224 114**	**104 781**
5	**Całkowite zużycie energii w organizacji wg wzoru**	**8 559 689,42**	**4 663 769,5**	**1 038 548,33**	**-104 781**

G4-EN16 – Pośrednie emisje gazów cieplarnianych

Emisje pośrednie według źródła pochodzenia	**Emisja gazów cieplarnianych (tCO2e)**	
	GK GKHM	KGHM Polska Miedź S.A.
Emisja wynikająca z zakupionej na potrzeby organizacji energii elektrycznej	92 284,13	1 879 943
Emisja wynikająca z zakupionej na potrzeby organizacji energii cieplnej	658 617,16	195 132
Emisja wynikająca z zakupionej na potrzeby organizacji energii użytej do chłodzenia lub pary	8 458,42	-
Suma emisji pośrednich	**759 359,71**	**2 075 075**

G4-EN23 - Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem

Lp.	Całkowita waga odpadów bezpiecznych i niebezpiecznych według metody postępowania	Waga odpadów w 2017 r. [Mg]			
		odpady bezpieczne		odpady niebezpieczne	
		Grupa Kapitałowa	KGHM Polska Miedź S.A.	Grupa Kapitałowa	KGHM Polska Miedź S.A.
1	Powtórne wykorzystanie odpadu	1 776,31	1 990,02	39,42	-
2	Recykling (w tym recykling organiczny, np., kompostowanie)	2 039,67	1 617,59	14,54	11,60
3	Odzyskiwanie (w tym odzysk energii)	80 107,20	20 319 700,13	216,93	43 257,71
4	Spalanie (albo wykorzystanie jako paliwo)	50,53	0,00	89,61	-
5	Składowanie na składowiskach odpadów	1 572,31	10 721 329,78	3502,46	142 211,81
6	Wprowadzanie do głębokich studni	-	-	-	-
7	Przechowywanie na terenie zakładu	4 970,88	227 981,00	4,01	63 981,45
8	Inne	462,33	145,34	202,43	41 069,95
	SUMA	**90 979,23**	**31 272 820,95**	**4 069,40**	**290 532,52**

G4-EN29 – 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 przez nas działań jest tylko jedna sankcja pozafinansowa w Grupie Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. oraz jej całkowity brak w Jednostce Dominującej.

Informacja na temat sankcji administracyjnych i sądowych nałożonych na organizację z tytułu nieprzestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska		
Całkowita wartość kar pieniężnych za nieprzestrzeganie prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska [PLN]	GK KGHM	KGHM Polska Miedź S.A.
	874 178,00 PLN	8 204,00 PLN
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.	1	-

WYMAGANIA DYREKTYWY 2013/34/UE

WYMAGANIA DYREKTYWY 2013/34/UE		STRONA
a. Opis modelu biznesowego jednostki		18
b. Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do tych kwestii, w tym do wdrożonych procesów należytej staranności	Kodeks Grupy Kapitałowej	20
	Kluczowe niefinansowe wskaźniki zidentyfikowane i zaraportowane zgodnie z koncepcją Zrównoważonego Rozwoju KGHM Polska Miedź S.A.	25
	Kluczowi Interesariusze Grupy Kapitałowej KGHM	28
	Strategia Biznesowa KGHM Polska Miedź S.A. na lata 2017-2021	29
	Koncepcja i model zarządzania Zrównoważonym Rozwojem	33
	Strategia Odpowiedzialnego Społecznie Biznesu	41
	Kodeks Etyki Grupy KGHM	51
	Procedura weryfikacji zgodności z zasadami etyki KGHM Polska Miedź S.A.	52
	Polityka antykorupcyjna	53
	Instrukcja antykorupcyjna	54
	Procedura przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz zapobiegania terroryzmowi w KGHM Polska Miedź S.A.	55
	Regulamin Audytu Wewnętrznego (w zakresie zgłaszania nieprawidłowości) w KGHM Polska Miedź S.A.	56
	Polityka Międzynarodowej Mobilności w Grupie Kapitałowej KGHM	60
	Regulamin Pracy	61
	Polityka HR	61
	Zarządzanie ścieżkami kariery i rekrutacją	63
	Polityka Szkoleniowa	64
	Polityka Bezpieczeństwa KGHM Polska Miedź S.A.	67
	Złote Zasady BHP i Polityka Bezpieczeństwa	70
	Polityka Zero Harm KGHM Polska Miedź S.A.	73
	Praktyka Dobrej Współpracy Grupy Kapitałowej KGHM	74

	Deklaracja Różnorodności	74
	Deklaracja Ochrony Praw Człowieka	75
	Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy	76
	Polityka Prawa Konkurencji Grupy Kapitałowej KGHM	81
	Polityka Zgodności Grupy Kapitałowej KGHM	81
	Polityka Zakupów i praktyki w łańcuchu dostaw	81
	Polityka Odpowiedzialnego Łańcucha Dostaw w Grupie Kapitałowej KGHM	82
	Dialog Społeczny i współpraca ze społecznościami lokalnymi w Grupie Kapitałowej KGHM	83
	Działania w sferze środowiska naturalnego	93
	Polityka Środowiskowa w KGHM Polska Miedź S.A.	94
	Polityka Energetyczna KGHM Polska Miedź S.A.	98
	System Zarządzania Energią (SZE) w KGHM Polska Miedź S.A. oraz Energetyka Sp. z o.o.	99
	Działalność na rzecz ochrony środowiska KGHM Polska Miedź S.A.	104
	Program Promocji Zdrowia i Przeciwdziałania Zagrożeniom Środowiskowym KGHM Polska Miedź S.A.	106
c. Wyniki polityk	G4-SO5 – Potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie	56
	Łączna liczba pracowników	77
	Łączna liczna nowozatrudnionych pracowników i odejść	77
	Liczba wypadków związanych z pracą wg płci	78
	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika	78
	Zestawienie darowizn z Fundacji KGHM Polska Miedź w 2017 r. dla instytucji, z podziałem na obszary	91
	Zestawienie kwot przyznanych przez KGHM Polska Miedź S.A. w ramach sponsoringu	92
	G4-EN3 – Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii prze organizację	107

	G4-EN16 – Pośrednie emisje gazów cieplarnianych	108
	G4-EN23 - całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem	109
	G4-EN29 - Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych	110
d. Główne ryzyka związane z tymi kwestiami, powiązane z operacjami jednostki, w tym - w stosowanych przypadkach i na zasadzie proporcjonalności - jej stosunkami gospodarczymi, produktami lub usługami, które mogą wywierać niekorzystny wpływ na tych dziedzinach, oraz sposób zarządzania tymi ryzykami przez jednostkę	Kompleksowy system zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowe KGHM	44
	Ryzyko korporacyjne w Grupie Kapitałowej KGHM – kluczowe ryzyka i mitygacja	47
	Kapitał ludzki i ryzyko na międzynarodowym rynku	63
	Ryzyka w obszarze bezpieczeństwa	71
	Ryzyka w obszarze odpowiedzialnego łańcucha dostaw	83
	Ryzyka w obszarze Dialogu Społecznego	87
	Ryzyka w obszarze środowiska naturalnego	95
e. Niefinansowe kluczowe wskaźniki wyników związane z daną działalnością		26

PODPISY WSZYSTKICH CZŁONKÓW ZARZĄDU			
Data	**Imię i Nazwisko**	**Stanowisko/Funkcja**	**Podpis**
13.03.2018 r.	Rafał Pawełczak	Prezes Zarządu	
13.03.2018 r.	Ryszard Jaśkowski	Wiceprezes Zarządu	
13.03.2018 r.	Stefan Świątkowski	Wiceprezes Zarządu	