



Model Kompetencji Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych KGHM Polska Miedź S.A. XII kadencji

1. Cel dokumentu

Model kompetencji umożliwia systematyczną ocenę kwalifikacji kandydatek/kandydatów oraz wsparcie procesu rekrutacyjnego na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych KGHM Polska Miedź S.A. zgodnie z obowiązującą ustawą z dnia 3 lipca 2026 r. *o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* i Polityką Równowagi Płci w Organach KGHM Polska Miedź S.A., przyjętą Uchwałą Nr 158/XI/25 Rady Nadzorczej KGHM Polska Miedź S.A. z dnia 16 grudnia 2025 r.

Dokument ma na celu przedstawienie ogólnego modelu kompetencji wymaganych od kandydatek/kandydatów na stanowisko Wiceprezesa Zarządu ds. Korporacyjnych KGHM Polska Miedź S.A., w ramach realizacji polityki równego traktowania, polegającej na stosowaniu w procesach rekrutacyjnych do organów Spółki przejrzystych i neutralnych płciowo kryteriów wyboru, oceny kandydatek i kandydatów na podstawie ich kwalifikacji i kompetencji oraz promowaniu równości szans i różnorodności.

2. Kompetencje Ogólne:

Kryterium / kompetencja	Definicja / oczekiwany rezultat	Poziom wymagany - zachowania
Orientacja na wynik i efektywność	Odpowiedzialność za wynik, wartość i długoterminową kondycję Spółki	• podejmuje decyzje z perspektywy wyniku, wartości i długoterminowej odporności Spółki; • ustala oczekiwany poziom efektywności i odpowiedzialności za rezultat; • bierze odpowiedzialność za konsekwencje decyzji

Podejmowanie decyzji i integralność	Dokonywanie wyborów przy niepełnej informacji, zgodnie z zasadami odpowiedzialności i integralności	• podejmuje decyzje mimo niepewności i presji; • jasno określa przesłanki, kompromisy i konsekwencje; • pozostaje spójny z zasadami i odpowiedzialnością za interes Spółki
Świadomość ryzyka	Świadome podejmowanie ryzyka w relacji do wartości i odporności Spółki	• identyfikuje ryzyka istotne dla decyzji; • określa ich znaczenie względem potencjalnej wartości; • podejmuje decyzje przy akceptowalnym poziomie ryzyka i niepewności
Myślenie biznesowe	Rozumienie źródeł wartości, ekonomiki i modelu działania Spółki	• ocenia model biznesowy, główne źródła wartości, kosztów i ryzyk; • łączy decyzje strategiczne z ich skutkami finansowymi i rynkowymi; • patrzy poza własny obszar odpowiedzialności
Orientacja systemowa	Postrzeganie Spółki jako systemu współzależnych interesów, procesów i aktywów	• ocenia skutki decyzji w wielu obszarach jednocześnie; • rozstrzyga konflikty między celami funkcjonalnymi; • podejmuje decyzje z perspektywy całości i długoterminowych zależności
Perspektywa właścicielska	Podejmowanie decyzji w interesie Spółki jako całości i jej akcjonariuszy	• uwzględnia długoterminową wartość, ryzyko i interes akcjonariuszy; • oddziela interes własnego obszaru od interesu całej Spółki; • podejmuje decyzje z perspektywą wykraczającą poza kadencję i bieżący wynik
Krytyczne myślenie (refleksyjność)	Ocena jakości założeń, informacji i własnych decyzji oraz gotowość do ich korekty	• weryfikuje założenia i jakość przesłanek; • kwestionuje dominujące interpretacje; • zmienia decyzję, gdy pojawiają się nowe dowody lub zmieniają się warunki
Zarządzanie przez innych	Osiąganie rezultatów poprzez kadrę zarządzającą, strukturę odpowiedzialności i system zarządzania	• ustala odpowiedzialność i oczekiwane rezultaty na poziomie menedżerskim; • dobiera właściwy poziom delegowania i nadzoru; • rozlicza kadrę zarządzającą z efektów, nie z aktywności
Funkcjonowanie w ładzie korporacyjnym	Skuteczne działanie w ramach odpowiedzialności Zarządu, Rady Nadzorczej	• rozumie zakres odpowiedzialności poszczególnych organów; • podejmuje decyzje z uwzględnieniem wymogów formalnych i właścicielskich;

		• zapewnia przejrzystość i rozliczalność decyzji
Współpraca w organie kolegialnym	Współtworzenie decyzji Zarządu przy zachowaniu wspólnej odpowiedzialności	• przedstawia własne stanowisko i jednocześnie uwzględnia perspektywę innych członków/członek Zarządu; • potrafi budować wspólne rozstrzygnięcie; • respektuje decyzję organu po jej podjęciu i odpowiada za jej realizację w swoim zakresie
Komunikacja strategiczna	Przekładanie decyzji Zarządu na jasny, spójny i wiarygodny przekaz	• określa główny przekaz wynikający z decyzji strategicznych; • dostosowuje poziom i zakres komunikacji do znaczenia decyzji i interesariusza; • komunikuje decyzje trudne, niepopularne lub niepewne
Etyka i odpowiedzialność korporacyjna	Działanie w interesie Spółki i jej właściciela z poszanowaniem zasad, prawa i długoterminowych konsekwencji	• rozpoznaje konflikty interesów i sytuacje graniczne; • podejmuje decyzje zgodne z zasadami także pod presją; • uwzględnia konsekwencje dla Spółki, pracowników, właściciela i innych kluczowych interesariuszy

3. Kompetencje szczegółowe:

Strategiczne zarządzanie portfelem spółek	Polityka właścicielska	• ustala cele właścicielskie i czytelny model nadzoru; • różnicuje podejście ze względu na specyfikę podmiotów zależnych • podejmuje decyzje o kierunkach rozwoju lub zmianie portfela • uwzględnia zgodność regulacyjną • identyfikuje synergę
Governance właścicielski	Nadzór nad organami spółek	• ustala oczekiwania wobec organów • egzekwuje odpowiedzialność za realizację celów; • egzekwuje standardy ładu korporacyjnego i dobre praktyki w zakresie nadzoru właścicielskiego utrzymuje właściwy dystans właścicielski

Orientacja na wyniki i efektywność Grupy	Konsekwentna realizacja celów i wyników przy jednoczesnym wzmacnianiu efektywności operacyjnej całej Grupy	• elastycznie reaguje na zmiany otoczenia rynkowego, aktualnych potrzeb biznesowych i podatkowych Spółki • sprawnie koordynuje działania aktywów krajowych z nastawieniem na zwiększenie efektywności Grupy Kapitałowej • jest nastawiona/y na długoterminowy wzrost korzyści dla Spółki z posiadania aktywów krajowych
---	--	---