

*Załącznik do Uchwały nr 3/2026
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
KGHM CUPRUM sp. z o.o. - CBR
z dnia 20 stycznia 2026 r.*

UZASADNIENIE

do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu Spółki pod firmą KGHM CUPRUM spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – Centrum Badawczo-Rozwojowe

Na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej „Ustawa”), uchwała w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona na podstawie ustalonych w art. 4 ust. 2 Ustawy parametrów (roczny obrót netto, zatrudnienie, suma aktywów), jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa.

W art. 4 ust. 3 Ustawodawca wymienił sześć przesłanek zaliczanych do katalogu okoliczności wyjątkowych, niemniej jednak ma on charakter otwarty, co oznacza, iż uzasadnienie do określenia wysokości wynagrodzenia stałego członka organu zarządzającego może być warunkowane innymi, szczególnymi okolicznościami, wprost niewymienionymi w Ustawie.

Parametry aktualnie implikujące wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu KGHM CUPRUM spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – Centrum Badawczo-Rozwojowe („KGHM CUPRUM”, „Spółka”) przedstawiają się, jak niżej (zaudytowane jednostkowe dane Spółki za ostatnie dwa lata obrotowe):

Parametr:	Dane za 2023 r.	Dane za 2024 r.
Suma aktywów bilansu [zł]	86 889 465,31	89 529 136,19
Roczny obrót netto ze sprzedaży [zł]	61 788 300,50	58 888 956,39
Średnioroczne zatrudnienie [osoby]	170	179

Na podstawie danych jw. oraz progów wartościowych, określonych w art. 4 ust 2 Ustawy, wynagrodzenie Członka Zarządu KGHM CUPRUM powinno zostać ustalone na poziomie od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru. Mając jednak na uwadze art. 4 ust 3 Ustawy, należy wskazać, że uwarunkowania funkcjonowania Spółki, uzasadniają ustalenie innej wysokości części stałej wynagrodzenia członków jej Zarządu. Przemawiają za tym poniższe argumenty:

- 1) Porównanie wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki KGHM CUPRUM z wynagrodzeniami w spółkach o zbliżonej wielkości, przeprowadzone przez niezależnego doradcę, specjalizującego się w obszarze HR wykazało, że wynagrodzenia członków Zarządu KGHM CUPRUM kształtują się poniżej mediany w przyjętej grupie porównawczej.



- 2) KGHM CUPRUM jest strategiczną Spółką w Grupie Kapitałowej KGHM, realizującą kluczowe zadania niezbędne dla niezakłóconego funkcjonowania i rozwoju działalności KGHM Polska Miedź S.A. (dalej: „KGHM”), tworząc innowacyjne rozwiązania odpowiadające potrzebom rozwojowym oraz inwestycyjnym Właściciela. Spółka będąc Centrum Badawczo-Rozwojowym o eksperckim charakterze, stale realizuje prace badawczo-rozwojowe, projekty oraz usługi specjalistyczne o istotnym znaczeniu strategicznym dla rozwoju branży przemysłu wydobywczego, w szczególności KGHM w następujących obszarach:
- prospekcji, eksploracji i pozyskiwania nowych perspektywicznych obszarów koncesyjnych,
 - planowania i przygotowania produkcji, opracowywania planów zagospodarowania złoża, metod wydobywania złoża, modeli odstawy i transportu rudy,
 - projektowania obiektów przemysłowych na powierzchni, w tym obiektów stanowiących wyposażenie kopalń wraz z pełną infrastrukturą technologiczną,
 - kompleksowego projektowania szybów górniczych oraz podszybi wraz z ich wyposażeniem,
 - gospodarki wodnej i energetycznej ochrony środowiska, z uwzględnieniem zasad GOZ,
 - technologii przeróbki rud,
 - psychologii przemysłowej, analityki systemów (big data), sztucznej inteligencji,
 - nowoczesnej geodezji dla przemysłu (geomonitoring GNSS, skaning, fotogrametria).
- 3) Spółka wykonuje około 200 prac rocznie. Wśród nich są prace o charakterze rozwojowym, innowacyjnym i koncepcyjnym, projekty, w tym kompleksowe, wielobranżowe projekty na potrzeby dużych zadań inwestycyjnych, ekspertyzy oraz opinie świadczone przez Rzeczników Wyższego Urzędu Górniczego, prace usługowe w zakresie geodezji oraz nadzoru i dozoru robót geologicznych, w tym wierceń dla potrzeb poszukiwania i rozpoznawania złóż kopalin. W specjalistycznych, akredytowanych laboratoriach badawczych prowadzone są badania własności skał oraz materiałów konstrukcyjnych obudów, zaś w pracowniach badawczych badania mineralogiczno-petrograficzne skał, procesów technologicznych w przemyśle wydobywczym oraz w zakresie mikroklimatu i zagrożeń gazowych. Spółka corocznie wykonuje szeroki zakres prac geodezyjnych i innych usług nie tylko na obszarze LGOM, ale również dla innych podmiotów poza KGHM.
- 4) Spółka jest kluczowym projektantem dla potrzeb budowy nowych rejonów szybowych, zarówno w odniesieniu do szybów, ich technologicznego wyposażenia w okresie głębienia i docelowym oraz wyposażenia powierzchni w okresie głębienia i docelowym, w tym stacji klimatyzacji centralnych oraz stacji wentylatorowej głównego przewietrzania. W Spółce realizowane są również prace projektowe na rzecz obiektów unieszkodliwiania odpadów wydobywczych.

Skuteczne zarządzanie Spółką o tak szerokim oraz w wielu aspektach kluczowym dla KGHM profilu działalności, wymaga od kadry zarządzającej połączenia kompetencji menadżerskich z wyspecjalizowaną wiedzą merytoryczną w jak najszerszym obszarze realizowanych przez Spółkę zadań i celów. Osoby wchodzące w skład Zarządu winny posiadać zarówno doświadczenie, jak i kwalifikacje, pozwalające w pełni sprostać tym wymaganiom.

Zapewnienie konkurencyjnego rynkowo wynagrodzenia dla Członków Zarządu KGHM CUPRUM winno wynikać ze specyfiki Spółki, w tym charakteru prowadzonej przez Spółkę działalności oraz skali realizowanych w Spółce projektów. Do realizacji tych działań Spółka zatrudnia doświadczoną kadrę o wysokich kompetencjach naukowych i technicznych, posiadającą stopnie i tytuły naukowe, oraz specjalistyczne uprawnienia do sprawowania określonych funkcji



w procesach objętych zakresem prowadzonej działalności. Zarządzanie taką kadrą wymaga od osób zarządzających Spółką analogicznych kompetencji, wspartych dodatkową wiedzą i doświadczeniem menadżerskim. Utrzymanie sytuacji, w której poziom wynagrodzenia, określony w oparciu o art. 4 ust. 2 Ustawy różniłby się od rynkowej średniej wynagradzania Członków Zarządów podmiotów o zbliżonej skali działalności, będzie w przyszłości skutkował realnym ryzykiem utraty kluczowych kompetencji Członków Zarządu Spółki i tym samym wystąpieniem potencjalnego zagrożenia dla funkcjonowania i realizacji przez Spółkę strategicznych projektów.

Biorąc pod uwagę argumenty przedstawione powyżej, spełnione zostały przesłanki, o których mowa w art. 4. ust. 3 Ustawy, umożliwiające określenie części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w wysokości innej niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy.