

**UZASADNIENIE**  
**do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego**  
**dla Członków Zarządu Spółki pod firmą**  
**Centrum Badań Jakości spółka z ograniczoną odpowiedzialnością**

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 określonych parametrów (przychody, zatrudnienie, aktywa), zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa.

Katalog przesłanek wymienionych w Ustawie jest katalogiem otwartym, co oznacza, iż uzasadnienie do innego określenia wysokości wynagrodzenia stałego członka organu zarządzającego może być warunkowane innymi szczególnymi okolicznościami, wprost niewymienionymi w Ustawie.

Parametry aktualnie implikujące wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu CBJ sp. z o.o. (dalej „CBJ”, „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]            | 86 465 828,47   | 88 426 396,13   |
| Roczny obrót netto ze sprzedaży [zł] | 92 634 144,82   | 96 733 390,20   |
| Średnioroczne zatrudnienie [osoby]   | 471             | 473             |

Na podstawie powyższej tabeli oraz progów wartościowych, określonych w art. 4 ust 2 Ustawy, wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki powinno zostać określone na poziomie od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.

Jednakże, zważywszy na art. 4 ust 3 Ustawy należy wskazać, że uwarunkowania funkcjonowania Spółki świadczą o istnieniu przesłanek wymienionych w przytoczonym powyżej przepisie prawa, które uzasadniają ustalenie innej wysokości części stałej wynagrodzenia członków zarządu Spółki, a które zidentyfikowane zostały w postaci poniższych czynników:

- 1) CBJ powstała w 1996 roku w Lubinie i od ponad 20 lat jest Spółką stawianą w gronie pionierów wśród komercyjnych laboratoriów w Polsce. Spółka świadczy usługi laboratoryjne m.in. w branży chemicznej, która jest bardziej wymagająca niż przeciętny sektor usług – z uwagi na bezpieczeństwo, środowisko, regulacje, infrastrukturę techniczną.
- 2) Zasadniczym obszarem działania Spółki jest realizacja usług w zakresie wykonywania różnorodnych badań, analiz i pomiarów fizyko-chemicznych, mikrobiologicznych z uwzględnieniem poboru i przygotowania próbek, wykonania badań oraz opracowania wyników. Działalność laboratoryjna jest objęta Zintegrowanym Systemem Zarządzania.



- 3) Spółka posiada specjalistyczne, akredytowane przez Polskie Centrum Akredytacji laboratoria które dają gwarancję wykonywania badań oraz pobierania próbek zgodnie z nowoczesnymi procedurami. Elastyczny zakres akredytacji pozwala na szybsze reagowanie na nowe potrzeby klientów, zmiany w otoczeniu, zmiany w przepisach prawa, oraz przedstawianie kompleksowej oferty badań/ pobierania próbek.
- 4) Zarząd Spółki odpowiada za zarządzanie jednym z największych akredytowanych laboratoriów badawczych w kraju. Zakres odpowiedzialności Zarządu Spółki obejmuje zarówno obszary strategiczne i operacyjne, jak również ryzyka regulacyjne, środowiskowe, jakościowe oraz bezpieczeństwa, związane z realizacją zaawansowanych procesów laboratoryjnych. Branża chemiczna oraz działalność laboratoryjna są silnie regulowane prawnie i obejmują m.in. wymóg zgodności z normami bezpieczeństwa, ochrony środowiska oraz jakości, a także spełnianie wymagań akredytacyjnych.
- 5) Z analizy wynagrodzeń za 2024 rok przygotowanej dla CBJ przez profesjonalną firmę doradczą z długoletnim doświadczeniem wynika, że wynagrodzenia podstawowe oraz całkowite Członków Zarządu CBJ kształtują się poniżej mediany w przyjętej grupie porównawczej. Warto podkreślić, że poziom wynagrodzenia winien być powiązany z unikalną pozycją Spółki na rynku – zarządzaniem jednym z największych laboratoriów w kraju – co wymaga pozyskania i utrzymania kadry menedżerskiej o najwyższych kompetencjach technicznych i organizacyjnych.
- 6) W związku z tym, że poziom wynagrodzenia określony w oparciu o art. 4 ust. 2 Ustawy różniłby się od rynkowej średniej wynagradzania Członków Zarządów podmiotów o zbliżonej skali działalności należy wskazać na realne ryzyko utraty kluczowych kompetencji Członków Zarządu Spółki i tym samym wystąpienie potencjalnego zagrożenia dla funkcjonowania Spółki. Zapewnienie konkurencyjnego rynkowo wynagrodzenia wynika ze specyfiki rynku, na którym funkcjonuje Spółka, albowiem wymagana do pozyskania i utrzymania jest kadra menedżerska o wysokich kompetencjach w zakresie działalności laboratoryjnej i działalności zabezpieczającej kompleksowe wykonywanie badań i pomiarów dla Głównego Ciągu Technologicznego (GCT) oraz spółek Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.

Biorąc pod uwagę argumenty przedstawione wyżej, mając na uwadze skalę i unikalny charakter działalności Spółki, wysoki poziom odpowiedzialności prawnej, finansowej oraz organizacyjnej Członków Zarządu Spółki, rynkowe poziomy wynagrodzeń kadry zarządzającej w Polsce, potrzebę zapewnienia stabilności i ciągłości zarządzania w wymagającym otoczeniu branży laboratoryjnej, 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.

