



SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ W GRENEVIA S.A. ZA ROK 2022



SPIS TREŚCI

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

Spis treści

I. WPROWADZENIE	3
SYTUACJA GRUPY GRENEVIA W 2022 ROKU	4
WYNIKI FINANSOWE W 2022 ROKU	5
II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRENEVIA S.A.	6
CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ.....	7
A) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU (KWOTA BRUTTO)	8
B) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (KWOTA BRUTTO)	12
C) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (KWOTA PLN BRUTTO)	13
D) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ).....	14
E) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR	14
III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH	14
IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	14
V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F	14
VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH	15
VII. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym	18
A) INFORMACJA O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ,	18
W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM	18
B) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ	19
C) POSTANOWIENIA KOŃCOWE	19

Poniżej znajduje się tabela ze składem Członków Zarządu:

Imię i nazwisko
Skład Zarządu za okres 01.01-31.12.2022 r.
1) Mirosław Bendzera
2) Beata Zawiszowska
3) Dawid Gruszczyk
4) Tomasz Jakubowski
5) Ireneusz Kazimierski (do 31.12.2022)

Poniżej znajduje się tabela ze składem Rady Nadzorczej:

Imię i nazwisko
Skład Rady Nadzorczej za okres 01.01-31.12.2022 r.
1) Tomasz Domogała
2) Czesław Kisiel
3) Jacek Leonkiewicz
4) Dorota Wyjadłowska
5) Tomasz Kruk
6) Adam Toborek

Sytuacja Grupy GRENEVIA w 2022 roku

Kluczowym projektem realizowanym w 2022 roku, który w sposób zasadniczy wpływa na działalność spółki, było zapoczątkowanie procesu wdrażania zmiany struktury organizacyjnej. W celu efektywnego zarządzania w obecnych obszarach biznesowych oraz sprawnej integracji w Grupie nowych podmiotów korzystających z trendu zielonej transformacji, w pierwszym kroku zasoby FAMUR zostały pogrupowane na dwa obszary: operacyjny segment FAMUR (jednostka samobilansująca) i zarządczy segment holdingowy. Efektem wprowadzanych zmian było wyłonienie się nowej marki Grenevia, która stała się aktywnym inwestorem, integrującym i rozwijającym działalność czterech segmentów biznesowych. Obejmują one: fotowoltaikę wielkoskalową i rozwiązania PV dla biznesu skoncentrowane w Projekt Solartechnik; systemy bateryjne, magazyny energii i e-mobilność w ramach IMPACT Clean Power Technology; nowoczesne urządzenia z obszaru automatyki dla przemysłu oraz rozwiązania dla sektora dystrybucji energii na bazie spółki Elgór+Hansen, a także technologie i produkty dla sektora wydobywczego i energetyki wiatrowej, które pozostają w ramach marki FAMUR. Nowa struktura oraz nazwa to konsekwencja transformacji, odbywającej się zgodnie z ogłoszonymi w maju 2021 roku nowymi kierunkami strategicznymi Grupy. Działalność Grenevia koncentruje się na budowie wartości poszczególnych segmentów, które wspierają transformację w kierunku niskoemisyjnej gospodarki.

Jednocześnie integralnym elementem strategii biznesowej Grupy stał się obszar ESG, co znalazło odzwierciedlenie w zaprezentowanej w styczniu 2023 roku Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Grenevia na lata 2023-2030, która w odpowiednio dobrany sposób wpisuje się w DNA firmy i sposób działania całej organizacji.

Wypracowana w drugiej połowie 2022 roku wraz z firmą doradczą EY Strategia Zrównoważonego Rozwoju integruje strategię transformacji modelu biznesowego Grupy z kwestiami ESG i opiera się na pięciu filarach będących odzwierciedleniem zrównoważonego rozwoju z perspektywy Grenevia, które jednocześnie definiują zakres przyszłych działań w tym obszarze. Ich wybór jest konsekwencją dogłębnej analizy globalnych megatrendów, na czele z paradygmatem redukcji emisji oraz odpowiedzialnego wykorzystania zasobów, będących katalizatorami dla transformacji energetycznej światowej gospodarki.

Grupa Grenevia była, jest i będzie organizacją społecznie odpowiedzialną, a jej rozwój jest realizowany w sposób zrównoważony, mający na względzie wszystkich interesariuszy, w tym w szczególności akcjonariuszy, pracowników i społeczność lokalną. W prowadzonych działaniach Grenevia kieruje się odpowiedzialnością wobec otoczenia zewnętrznego oraz przywiązywaniem dużej wagi do bezpieczeństwa i ochrony środowiska naturalnego.

Bezprecedensowa w najnowszej historii Europy agresja Rosji na Ukrainę bardzo wyraźnie uwypukliła konieczność solidarności i wsparcia społeczności ukraińskiej, co dzięki zaangażowaniu naszych pracowników, przyniosło wymierne efekty w postaci licznych inicjatyw pomocowych na rzecz ofiar tej wojny.

Od momentu wprowadzenia sankcji po wybuchu wojny w Ukrainie Spółka podeszła do realizacji wynikających z nich obowiązków w sposób odpowiedzialny i profesjonalny. Odstąpiono od realizacji wcześniej podpisanych umów o łącznej wartości ok. 130 mln zł na dostawy maszyn do eksploatacji na terytorium Federacji Rosyjskiej. Podjęto także decyzję o zaprzestaniu składania wiążących ofert na nowe kompleksy ścianowe. W konsekwencji od czasu wybuchu wojny nie zostały złożone przez FAMUR oferty na dostawę nowych maszyn i urządzeń na rynek rosyjski na kwotę ok. 200mln EUR. Ograniczono się do realizacji wcześniej zawartych umów oraz do dostaw części zamiennych i urządzeń, przeznaczonych przede wszystkim do wykonywania zobowiązań gwarancyjnych i pogwarancyjnych przez spółkę zależną w Rosji oraz działań umożliwiających jej realizację wcześniej opisanych działań. Na skutek występowania kolejnych przesłanek o braku możliwości wykorzystania sprawowanej władzy do wywierania zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości wpływu na działalność i wyniki OOO FAMUR pod koniec sierpnia 2022r. poinformowano o stwierdzeniu utraty kontroli nad naszą rosyjską spółką serwisową, kwalifikując ją do działalności zaniechanej, a w marcu tego roku (2023r.) rozpoczęto proces jej dezinvestycji.

Druga połowa minionego roku to również czas intensywnej rozbudowy aktywności biznesowej, zgodnie z przyjętymi kierunkami rozwoju. 8 listopada 2022 roku nabyto za kwotę ok. 59 mln EUR pakiet akcji Impact Clean Power Technology, reprezentujących 51% kapitału zakładowego oraz uprawniających do wykonywania ok. 59% głosów na walnym zgromadzeniu. Zakup został sfinansowany ze środków pochodzących z emisji w 2021 roku 400 mln zł Zielonych Obligacji, przeznaczonych właśnie na inwestycje związane ze zrównoważonym rozwojem Grupy, zgodnie z Green Bond Framework.

Kolejną istotną inicjatywę zmieniającą Grupę podjęto w tradycyjnym obszarze działalności (segment FAMUR). Na bazie posiadanego parku maszynowego oraz wieloletniego doświadczenia segmentu w projektowaniu, produkcji i remontach przekładni przeznaczonych dla wielu gałęzi przemysłu uruchomiono ofertę remontów i serwisu przekładni stosowanych w turbinach wiatrowych o mocach do 2MW. Przy obecnym zakresie i skali działalności nie wymagało to ponoszenia istotnych nakładów inwestycyjnych.

Na przestrzeni 2022 roku Spółka uzyskała niezbędne certyfikaty i dopuszczenia oraz przeprowadził remonty kilku jednostek przekładniowych, a także uruchomił operacyjnie pierwszą przekładnię wraz z pilotażowym systemem monitoringu jej pracy.

Wyniki finansowe w 2022 roku

W 2022 Grupa Grenevia osiągnęła 1 296 mln zł przychodów. Względem roku poprzedniego wzrosły one o 27% w wyniku poprawy przychodów w segmencie FAMUR, stabilnych zewnętrznych przychodów segmentu elektroenergetyki, a także objęcia konsolidacją nowych segmentów: fotowoltaiki i e-mobilności. Przychody z eksportu wyniosły 40%, głównie w rezultacie dostaw do USA, Indonezji, Chin. Przychody z Rosji, których udział w przychodach ogółem spadł do ok. 9% (względem 23% w roku 2021), to głównie wynik kończenia realizacji umów zawartych przed wybuchem wojny w Ukrainie.

Wzrost przychodów przełożył się na poprawę EBITDA o 103 mln zł, do poziomu 406 mln zł. Rentowność EBITDA wyniosła 31%. Pozwoliło to osiągnąć zysk netto w kwocie 120 mln zł. Przepływy z działalności operacyjnej wyniosły -8 mln zł, głównie w efekcie ponoszonych wydatków na rozwój i budowę farm PV. Na koniec grudnia 2022 r. dług netto wyniósł 124 mln zł przede wszystkim w następstwie zakupu akcji Impact.



II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRENEVIA S.A.



A) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU (kwota brutto)

Imię i nazwisko / funkcja w Zarządzie i czasokres jej pełnienia			
w PLN za 2022 rok	Mirosław Bendzera	Beata Zawiszowska	Dawid Gruszczyk
Wynagrodzenie stałe	646.000 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 77,2%	536.000 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 88,6%	472.000 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 85%
Świadczenia w systemie kafeteryjnym	13.159 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 1,6%	10.360 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 1,7%	10.600 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 1,9%
Świadczenia dodatkowe	88.085 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.400 zł - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny – 537 zł - Zakwaterowanie – 80.300 zł - Delegacje – 2.848 zł % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 10,5%	5.034 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.400 zł - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny – 537 zł - Delegacje – 97 zł % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 0,8%	12.510 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.400 zł - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny – 537 zł - Delegacje – 3.028 zł - Nauka języka angielskiego – 4.545 zł % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 2,3%
Wynagrodzenie zmienne	89.870 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2021 r. wypłacona w 2022 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 10,7% wynagrodzenie zmienne za cele dot. 2022 r. zostanie ocenione i rozliczone w roku 2023	53.315 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2021 r. wypłacona w 2022 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 8,8% wynagrodzenie zmienne za cele dot. 2022 r. zostanie ocenione i rozliczone w roku 2023	60.283 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2021 r. wypłacona w 2022 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 10,9% wynagrodzenie zmienne za cele dot. 2022 r. zostanie ocenione i rozliczone w roku 2023
Całkowite wynagrodzenie	837.114	604.709	555.393

w PLN za 2022 rok	Tomasz Jakubowski	Ireneusz Kazimierski
Wynagrodzenie stałe	481.000 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 80,4%	440.000 % wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia całkowitego: 32%
Świadczenia w systemie kafeteryjnym	32.300 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 5,4%	26.337 % świadczeń w syst. kafeteryjnym do wynagrodzenia całkowitego: 1,9%
Świadczenia dodatkowe	4.483 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.400 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Delegacje – 83 zł % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 0,7%	16.815 w tym - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) – 4.400 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - nauka języka angielskiego 8.615 zł - zakwaterowanie na czas wykonywania obowiązków w Katowicach – 3.800 % świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia całkowitego: 1,2%
Wynagrodzenie zmienne	80.113 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2021 r. wypłacona w 2022 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 13,4% wynagrodzenie zmienne za cele dot. 2022 r. zostanie ocenione i rozliczone w roku 2023	91.274 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2021 r. wypłacona w 2022 roku % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia całkowitego: 6,6% wynagrodzenie zmienne za cele dot. 2022 r. zostanie ocenione i rozliczone w roku 2023
Dodatkowe nagrody		800.000 % dodatkowe nagrody do wynagrodzenia całkowitego: 58,2%
Całkowite wynagrodzenie	597.896	1.374.426

Wyjaśnienia i omówienie:

1) Wynagrodzenie zasadnicze, to stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu, przyznawane indywidualnie uchwałą Rady Nadzorczej (w przedziale pomiędzy 10.000 zł a 75.000 zł). Wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu, zgodnie z danymi z powyższej tabeli, w 2022 r. mieściło się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń.

2) Świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym polegają na umożliwieniu Członkowi Zarządu korzystania z internetowej platformy (zwanej dalej Systemem). W Systemie Członek Zarządu w ramach przyznanego mu uprzednio indywidualnie przez Radę Nadzorczą pakietu może dokonywać wyboru wskazanych w Systemie świadczeń, bonów oraz pakietów abonamentowych dla siebie lub osób najbliższych, wykorzystując na ten cel Punkty (tj. ekwiwalent wartości pieniężnych w stosunku 1 punkt = 1 złoty, umożliwiający nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych w Systemie). Wartość pakietu jaka może być przyznana Członkowi Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń mieści się w przedziale od 12.0000 zł do 36.000 zł brutto rocznie.

Rada Nadzorcza w indywidualnej uchwale określi rodzaj pakietu przyznanego danemu Członkowi Zarządu w Systemie, wskazując jego roczną wartość, tj. wartość na cały dany rok pełnienia funkcji w Zarządzie, przeliczaną w Systemie na Punkty pozwalające na nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych. W tabeli wskazano wartość punktów – świadczeń, z których Członek Zarządu skorzystał w 2022 r.

3) W zakresie świadczeń dodatkowych Spółka GRENEVIA S.A. może, w celu należytego pełnienia funkcji Członka Zarządu, udostępnić do korzystania i powierzyć mienie w postaci:

- samochodu służbowego wraz z kartą paliwową lub pokrycie koszty podróży innym środkiem transportu,
- telefonu komórkowego,
- komputera (laptopa),

- mieszkania/zakwaterowania - do bezpłatnego korzystania albo w ramach wynajmu po cenie niższej niż rynkowa. Decyzję w tym zakresie, w zależności od potrzeb i możliwości Spółki, podejmuje Rada Nadzorcza.

Decyzję o wyborze rodzaju mienia podejmuje Rada Nadzorcza, z zastrzeżeniem, iż łączna roczna wartość korzystania z ww. mienia w skali roku nie może przekroczyć 450.000 zł brutto.

Spółka może zdecydować o wyrażeniu zgody na podniesienie kwalifikacji przez Członka Zarządu i pokrycie w całości lub w części kosztów takiego działania, w formie szkolenia, studiów, w tym podyplomowych lub nauki języka. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na powyższe w uchwale. Roczna wartość świadczeń z tego tytułu nie jest limitowana, bowiem z uwagi na charakter świadczenia decyzje zależą tu od dynamicznie zmieniających się i trudnych do przewidzenia potrzeb Spółki.

Spółka może także sfinansować Członkowi Zarządu tzw. pakiety medyczne na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników (tj. o wartości takiej samej jak przyznawane dla pracowników Spółki). Decyzję w powyższym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza, w formie uchwały.

W 2022 r. z podstawowych świadczeń typu samochód służbowy z karta paliwową korzystało 5 Członków Zarządu. Rada Nadzorcza podjęła decyzję o możliwości skorzystania z mieszkania do nieodpłatnego korzystania. Dwóch Członków Zarządu korzystało w 2022 roku ze świadczenia w postaci nauki języka obcego. Trzech Członków Zarządu korzysta z pakietu medycznego na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników.

4) Wynagrodzenie zmienne uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych Członkowi Zarządu celów (tj. odpowiednio wynikowych, budżetowych, zadaniowych i uznaniowych). Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest Członkom Zarządu na pełne okresy lat kalendarzowych. Cele i zadania wyznaczone w trakcie danego roku kalendarzowego obowiązują do końca danego roku (roku n). Ostateczna ocena przez Radę Nadzorczą zrealizowanych celów wynikowych, budżetowych, zadaniowych i/lub ocenianych uznaniowo zostanie dokonana w ciągu jednego miesiąca od otrzymania przez Radę Nadzorczą sprawozdania z realizacji celów Członka Zarządu i zaudytowanego sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy. Zawsze warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia zmiennego (każdej z jego części) jest pełnienie funkcji Członka Zarządu na dzień 30 września roku n. Maksymalna wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego dla Członka Zarządu wynieść może do 100% rocznej wartości wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem, iż ta wartość odnosi się do sytuacji zrealizowania wszystkich celów i zadań w 100%, a dodatkowo jeśli dojdzie do przekroczenia ponad 100% celów wynikowych lub budżetowych, to wówczas wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu może przekroczyć tą wartość, nie więcej jednak niż o 150% jego rocznego wynagrodzenia stałego. Przy czym powyższe zasady dotyczące proporcji wynagrodzenia stałego do zmiennego nie mają zastosowania do terminów płatności wynagrodzenia zmiennego za rok 2021 – w części – zaliczkowo wypłaconego w 2021 r. wykazanego w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2021, a w części wynikowej rozliczanego w 2022 r., które to zostało wykazane w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2022 r., po finalnej ich ocenie i rozliczeniu przez Radę Nadzorczą.

W 2022 r. wynagrodzenie zmienne za rok 2021 (wyплата realizacji celu wynikowego) wypłacone w 2022 względem wynagrodzenia stałego całościowo dla członków zarządu wynosiło 14,56%.

Uwzględniając wypłatę pozostałych celów za rok 2021, która na mocy uchwały Rady Nadzorczej nastąpiła w 2021 roku stosunek części zmiennej celów za rok 2021 do wynagrodzenia stałego wyniósłby 87,81%.

W roku 2022 zostały wyznaczone Zarządowi cele, za realizację których Zarząd może uzyskać wynagrodzenie zmienne, na chwilę sporządzenia sprawozdania zostały one już częściowo ocenione, a całkowicie zostaną ocenione i rozliczone w 2023 r. oraz wykazane w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za 2023 rok.

6) Dodatkowa nagroda. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń jako gratyfikacja za szczególne osiągnięcia, w tym w wypadku znacznego zaangażowania w sprawy operacyjne Spółki czy transakcje o szczególnym dla Spółki znaczeniu, czy szczególnie przyczynił się do realizacji strategii Spółki, Członek Zarządu może otrzymać jednorazową nagrodę, w wysokości od 50-250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto. Łączna wartość nagród przyznanych w danym roku jednemu Członkowi Zarządu nie może przekroczyć 250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto. W 2022 r. przyznano jedną taką nagrodę – dla Pana Ireneusza Kazimierskiego.

7) W razie odwołania Członka Zarządu lub jego rezygnacji przysługuje mu odprawa, na zasadach określonych Polityką Wynagrodzeń.

Wzajemne proporcje ww. składników są zgodne z Polityką Wynagrodzeń, gdzie przyjęto, że

- udział wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy i realizacji celów w stosunku do dochodu należnego Członkowi Zarządu (wynagrodzenie stałe + wynagrodzenie zmienne, opisane w pkt V ppkt. 3 Polityki Wynagrodzeń) wynosi do 150% rocznego wynagrodzenia stałego brutto danego Członka Zarządu i jest takiej wielkości, że nie prowadzi on do finansowego uzależnienia Członka Zarządu od tego składnika.

- stosunek wynagrodzenia zmiennego (opisanego w pkt V ppkt. 3 Polityki Wynagrodzeń) do wynagrodzenia stałego nie może przekraczać 150 % rocznego wynagrodzenia stałego danego Członka Zarządu.

Należy jednak nadmienić, że na wniosek Zarządu GRENEVIA S.A. oraz za zgodą Rady Nadzorczej znaczna część wynagrodzenia zmiennego należnego za realizację celów za rok 2021, została wypłacona w grudniu 2021 roku, a całkowite rozliczenie części zmiennej nastąpiło w 2022 roku.

c) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (kwota PLN brutto)

Imię i nazwisko oraz funkcja w Zarządzie	Wynagrodzenie – ze wskazaniem na spółkę i jego typ oraz wysokość	2022r.
Beata Zawiszowska	Członkini Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. Członkini Zarządu Famur Finance Sp. z o.o. Członkini Rady Nadzorczej Mining Equipment Finance Sp. z o.o. Członkini Rady Nadzorczej Projekt-Solartechnik S.A. (od 01.09.2022) Członkini Rady Nadzorczej Impact Sp. z o.o. (od 06.12.2022)	24.000 2.400 2.000 600 209,68
Mirosław Bendzera	Przewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. Przewodniczący Rady Nadzorczej Primetech S.A. Przewodniczący Rady Nadzorczej Mining Equipment Finance Sp. z o.o. Prezes Zarządu Famur Solar Sp. z o.o. Członek Rady Nadzorczej Projekt-Solartechnik S.A (od 14.01.2023) Członek Rady Nadzorczej Impact Sp. z o.o. (od 06.12.2022)	24.000 6.000 2.000 3.000 2.200 209,68
Tomasz Jakubowski	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A. (od 22.06.2022)	24.000 3.166
Dawid Gruszczyk	Sekretarz Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	24.000 6.000
Ireneusz Kazimierski	Członek Zarządu Impact Sp. z o.o. (od 08.03 do 19.06.2022 powołanie bez wynagrodzenia. Wynagrodzenie od 20.06.2022 do 31.12.2022)	32.767,82
Dorota Wyjadłowska	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000
Tomasz Domogała	Przewodniczący Rady Nadzorczej Projekt-Solartechnik S.A od 14.01 do 31.08.2022.	1.600
Jacek Leonkiewicz	Przewodniczący Rady Nadzorczej Impact Sp. z o.o. od 20.06.2022	1.500
Adam Toborek	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A. od 15.12.2022 Członek Rady Nadzorczej Impact Sp. z o.o. (od 20.06 do 5.12.2022) Przewodniczący Rady Nadzorczej a wcześniej Członek Rady Nadzorczej Projekt-Solartechnik S.A (od 14.01.2022)	1.000 1.290,32 2.200
Tomasz Kruk	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000 + 214,69 zwrot składek

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, mogą, w granicach i na zasadach przewidzianych przepisami prawa, zasiadać w organach innych Spółek Grupy GRENEVIA, jak i zawierać z takimi spółkami umowy, w zależności do potrzeb tych podmiotów. Takie działanie nie może negatywnie wpływać na pełnienie funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki. Pod pojęciem Grupy należy rozumieć wszystkie spółki zależne od GRENEVIA S.A., jak i spółki zależne od takich spółek.

d) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ)

Takie świadczenia w 2022 r. nie zostały przyznane.

e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

W GRENEVIA S.A. dla Członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje wynagrodzenia w postaci przyznania członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej instrumentów finansowych i takie też w 2022 r. nie zostały przyznane.

IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

W 2022 r. nie skorzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia czy to od Członka Zarządu czy Rady Nadzorczej, gdyż nie było potrzeby, ani podstaw do takiego działania.

V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F

Polityka Wynagradzania została w GRENEVIA S.A. przyjęta zgodnie z przepisami Ustawy. Po analizie ww. danych należy przyjąć, iż Spółka wypłaciła wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, realizując zobowiązanie płynące z art. 90e ust. 1 Ustawy. Nie podejmowano działań mających charakter odstępstw wskazanych art. 90f Ustawy.

VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH

Zaprezentowane w tabeli kryteria premiowe dotyczą celów wyznaczonych do realizacji w roku 2021, za które wypłata częściowo nastąpiła w 2021 roku. Cel wynikowy został rozliczony w roku 2022 i ujęty w sprawozdaniu w kolorze granatowym.

ROK 2021 w PLN		Zakres kryteriów wydajności			Wynik (realna wydajność) i aktualna nagroda	Uwagi
Imię i Nazwisko	Opis kryteriów wydajności i rodzaj obowiązującego wynagrodzenia*	Względna waga kryterium	Minimalna wydajność docelowa / progowa oraz odpowiednia nagroda	Maksymalna wydajność docelowa / progowa oraz odpowiednia nagroda)		
Mirosław Bendzera Prezes Zarządu	Cele wynikowe	31,1%		200%	89.870,00	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 482.163 zł Cel wynikowy został rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	27,3%		100%	*107.633,00	
	Cele budżetowe	27,3%		200%	*297.000,00	
	Cele uznaniowe	14,3%		100%	*77.500,00	
Beata Zawiszowska Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	32%		200%	53.315,00	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 393.900 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	29%		100%	*113.400,00	
	Cele budżetowe	29%		200%	*243.000,00	
	Cele uznaniowe	10%		100%	*40.500,00	
Dawid Gruszczyk Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	32%		200%	60.283,00	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 337.860 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	29%		100%	*85.860,00	
	Cele budżetowe	29%		200%	*216.000,00	
	Cele uznaniowe	10%		100%	*36.000,00	
Adam Toborek (do 21.06.2021) Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	32%		200%	**	** nagroda została rozliczona za realizację celów w danym okresie czasu i wyniosła sumarycznie 297.000
	Cele zadaniowe	29%		100%		
	Cele budżetowe	29%		200%		
	Cele uznaniowe	10%		100%		
Tomasz Jakubowski Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	32%		200%	80.113,00	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 317.400 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	29%		100%	*65.400,00	
	Cele budżetowe	29%		200%	*216.000,00	
	Cele uznaniowe	10%		100%	*36.000,00	
Ireneusz Kazimierski Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	32%		200%	91.274,00	*zaliczkowo w 2021 zostało wypłacone 317.400 zł Cel wynikowy zostanie rozliczony w roku 2022
	Cele zadaniowe	29%		100%	*68.344,00	
	Cele budżetowe	29%		200%	*243.000,00	
	Cele uznaniowe	10%		100%	*40.500,00	

Zaprezentowane w tabeli kryteria premiowe dotyczą celów wyznaczonych do realizacji w roku 2022, które zostaną ocenione w 2023 a wypłata ich nastąpiła w 2023 roku.

ROK 2022 w PLN		Zakres kryteriów wydajności			Wynik możliwej do uzyskania (realna wydajność) i aktualna nagroda	Uwagi
Imię i Nazwisko	Opis kryteriów wydajności i rodzaj obowiązującego wynagrodzenia*	Względna waga kryterium	Minimalna wydajność docelowa / progowa oraz odpowiednia nagroda	Maksymalna wydajność docelowa / progowa oraz odpowiednia nagroda		
Mirostaw Bendzera Prezes Zarządu	Cele wynikowe	30%		200%	359.476,00	
	Cele zadaniowe	30%		100%	164.250,00	
	Cele budżetowe	30%		200%	328.500,00	
	Cele uznaniowe	10%		100%	82.750,00	
Beata Zawiszowska Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	30%		200%	294.328,00	
	Cele zadaniowe	30%		100%	137.250,00	
	Cele budżetowe	30%		200%	274.500,00	
	Cele uznaniowe	10%		100%	45.750,00	
Dawid Gruszczyk Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	30%		200%	261.754,00	
	Cele zadaniowe	30%		100%	121.500,00	
	Cele budżetowe	30%		200%	243.000,00	
	Cele uznaniowe	10%		100%	40.500,00	
Ireneusz Kazimierski Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	30%		200%		*ze względu na specyfikę otrzymanych w 2022 zadań nie zostały określone cele MBO, a realizację zadań rozliczono dodatkową nagrodą wypłaconą na podstawie przyjętej przez Radę Nadzorczą uchwały
	Cele zadaniowe	30%		100%		
	Cele budżetowe	30%		200%		
	Cele uznaniowe	10%		100%		
Tomasz Jakubowski Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	30%		200%	261.754,00	
	Cele zadaniowe	30%		100%	123.750,00	
	Cele budżetowe	30%		200%	247.500,00	
	Cele uznaniowe	10%		100%	41.250,00	

W Spółce w zakresie wynagrodzeń zmiennych dla Członków Zarządu stosuje się zarówno kryteria odnoszące się do wyników finansowych, jak i niefinansowych, określone w Polityce Wynagrodzeń. W niej wskazano na:

- minimalny oczekiwany wynik netto Spółki lub Grupy Kapitałowej (w zależności od postanowień Rady Nadzorczej),
- faktycznie zrealizowany zysk netto (zgodnie ze zaudytowanym sprawozdaniem finansowym Spółki lub Grupy Kapitałowej, w której dany Członek Zarządu pełni funkcję w Zarządzie) oczyszczony o zdarzenia jednorazowe, nadzwyczajne lub efekty transakcji o charakterze pozaoperacyjnym.
- dług netto Spółki

W części uznaniowej wynagrodzenia zmiennego oceniana była:

- realizacja celów i zadań istotnych dla Spółki, powierzonych Zarządowi do realizacji ad hoc, innych niż cele wynikowe, budżetowe i zadaniowe w ramach zmiennej części wynagrodzenia,
- stopień przyczynienia się do realizacji strategii Spółki,
- postawa Członka Zarządu w świetle poniższych wartości:

a) wiara – rozumiana jako:

- wiara w realizację wspólnej wizji,
- postępowanie zgodnie z przyjętym systemem wartości,
- koncentrowanie się na przyszłości,
- wiara w inwestowanie w rozwój i edukację.

b) odpowiedzialność – rozumiana jako:

- podejmowanie odważnych i przemyślanych decyzji,
- branie odpowiedzialności za decyzje i działania własne i zespołu,
- wymaganie od siebie inicjatywy,
- działanie zawsze w najlepszym interesie Spółki,

c) współpraca – rozumiana jako:

- darzymy się zaufaniem i tworzymy zgrany zespół
- słuchamy i uczymy się od innych, biorąc pod uwagę każdy głos w dyskusji
- po podjęciu decyzji wspólnie działamy na rzecz realizacji celu
- cieszymy się z sukcesów naszych ludzi, promując ich w organizacji

d) otwartość – rozumiana jako:

- bycie lojalnym i komunikowaniu się otwarcie i szczerze,
- szanowanie różnorodności poglądów,
- pozostawanie otwartym na zmianę i innowacje,
- otwartości na rozmowę o popełnionych błędach i nauce na nich.

e) wiarygodność – rozumiana jako:

- dotrzymywanie słowa w każdej sytuacji,
- bycie rzetelnym i uczciwym,
- kierowanie się zasadami fair play,
- wywiązywanie się z zobowiązań.

B) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W ocenie Rady Nadzorczej wynagrodzenia w 2022 r. przyznano i wypłacono zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. W oparciu o dane objęte ww. sprawozdaniem Rada Nadzorcza GRENEVIA S.A. uznaje, iż Spółka prowadzi stabilną politykę wynagrodzeń, która sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu spółki a dotychczasowa praktyka zarządzania wynagrodzeniami zmiennymi odpowiada ustalonym w Polityce kryterium. Polityka Wynagrodzeń jest efektywna i spełnia założone cele, którymi są:

- umożliwienie pozyskania na stanowisko Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wysokiej klasy specjalistów, menadżerów, którzy zadbają o trwały sukces Spółki w biznesie i jej bezpieczeństwo;
- dostosowanie się do rosnącego zapotrzebowania na wysokie kompetencje menadżerskie, z którymi powiązane są oczekiwania finansowe;
- wdrożenie efektywnego i sprawnego systemu wynagradzania, zachęcającego do rozwijania Spółki, realizacji jej celów i strategii, poprzez powiązanie części wynagrodzenia (zmiennej) z wynikami Spółki i realizacją indywidualnych celów (KPI);
- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania jednocześnie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną normę.

Wynagrodzenia stałe i zmienne oraz inne świadczenia składające się na wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Spółki, jak również do całości ponoszonych przez nią kosztów.

C) POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niniejsze sprawozdanie zostanie przedłożone do zaopiniowania przez biegłego rewidenta, zgodnie z art. 90g ust. 10 Ustawy, tj. w celu ustalenia czy zamieszczono w nim dane wymagane przepisami prawa, a następnie przedłożone pod obrady Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy GRENEVIA S.A. w celu podjęcia uchwały (doradczej) opiniującej niniejsze sprawozdanie. Kolejnym krokiem będzie opublikowanie go na stronie internetowej Spółki, gdzie będzie bezpłatnie udostępnione przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad ww. Walnego Zgromadzenia.

Podpisy Członków Rady Nadzorczej sporządzających sprawozdanie: