

## **Sprawozdanie Rady Nadzorczej ACTION S.A. o wynagrodzeniach za 2021 rok.**

Rada Nadzorcza Spółki ACTION S.A. z siedzibą w Zamieniu dokonała kompleksowego przeglądu wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyjętą przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie Uchwały Nr 12 z dnia 30.06.2020 r. (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”) i stosownie do treści art. 90 g. ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej: „ustawa o ofercie”) składa niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: „Sprawozdanie”).

### **I. Wprowadzenie**

Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie za kolejny okres – rok 2021. Poprzednie Sprawozdanie Rady Nadzorczej ACTION S.A. o wynagrodzeniach (zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia z dnia 16.10.2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw) obejmowało łącznie dane za lata 2019 i 2020.

Obecny okres sprawozdawczy jest pierwszym, pełnym rokiem obrotowym, po zakończonym w 2020 r. postępowaniu sanacyjnym prowadzonym wobec Spółki na podstawie ustawy z dnia 15.05.2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (dalej: „p.r.”) w okresie od dnia 1.08.2016 r. (otwarcie postępowania) do dnia 15.12.2020 r. (zakończenie postępowania). Z tą ostatnią datą - zgodnie z art. 324 ust. 1, art. 27 ust. 1 oraz art. 329 ust. 1 p.r. - postępowanie sanacyjne uległo zakończeniu, zarządca przestał pełnić swą funkcję, a Spółka odzyskała pełne prawo samodzielnego zarządu.

Jednocześnie z zakończeniem postępowania sanacyjnego Spółka przystąpiła do realizacji układu zawartego z wierzycielami, wykonując go w okresie sprawozdawczym zgodnie z jego treścią. Specyfika postępowania sanacyjnego, a następnie okres wykonywania układu i jego warunki determinowały procesy gospodarcze w Spółce, ukierunkowane w dalszym ciągu na zwiększenie jej rentowności i na ograniczenie kosztów działalności.

W konsekwencji przyjęcia tych założeń również wykonanie Polityki Wynagrodzeń uwzględniło fakt realizacji układu przy jednoczesnym wyraźnym wzroście parametrów finansowych Spółki, publikowanych w kolejnych raportach okresowych dotyczących 2021 r. Należy bowiem podkreślić, że proces restrukturyzacji Spółki zakończył się sukcesem, nie tylko w wymiarze zakończenia go prawomocnie zatwierdzonym układem z wierzycielami, ale także w zakresie trwałych, pozytywnych modyfikacji modeli biznesowych. Pomimo bowiem ponoszonych przez Spółkę strat w latach 2016-2018, okres sprawozdawczy i dwa lata go poprzedzające (2019-2020) to czas, w którym Spółka uzyskiwała dodatni wynik finansowy. W roku 2019 w kwocie 2.308 tys. zł., w roku 2020 w kwocie 185.890 tys. zł. oraz w roku 2021 w kwocie 100.982 tys. zł.

W okresie sprawozdawczym nie były wprowadzane zmiany w Polityce Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza dokonała natomiast w dniu 28.04.2021 r. uszczegółowienia kryteriów Polityki wynagrodzeń w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz pkt 12 Polityki wynagrodzeń w odniesieniu do lat 2020 i 2021.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach za lata 2019 – 2020 było przedmiotem uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia Spółki (Uchwała Nr 9 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ACTION S.A. z dnia 27.05.2021 r.), stosownie do postanowień art. 90 g. ust. 6 ustawy o ofercie. Zgodnie z treścią powyższej uchwały Zwyczajne Walne Zgromadzenie ACTION S.A. wyraziło pozytywną opinię o Sprawozdaniu Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za lata 2019 i 2020. Powyższa uchwała doradcza Walnego Zgromadzenia nie zawierała zastrzeżeń do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach za lata 2019 – 2020, sugestii zmian systemu wynagrodzeń obowiązującego w Spółce, jak również wniosków co do modyfikacji Polityki Wynagrodzeń. W związku z tym Rada Nadzorcza Spółki, stosownie do treści art. 90 g. ust. 8 ustawy o ofercie, wyjaśnia, że uwzględniając stanowisko Walnego Zgromadzenia zawarte w ww. uchwale, uznaje, iż powyższe elementy modelu wynagrodzeń Emitenta funkcjonują w sposób prawidłowy, co pozwala kontynuować w oparciu o nie działania decyzyjne i weryfikujące w omawianym zakresie.

W okresie sprawozdawczym w skład organów zarządczych i nadzorczych Spółki wchodził:

**Zarząd:**

Piotr Bieliński – Prezes Zarządu,  
Sławomir Harazin – Wiceprezes Zarządu.

**Rada Nadzorcza:**

Iwona Bocianowska – Przewodnicząca Rady Nadzorczej,  
Piotr Chajderowski – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,  
Adam Świtalski – członek niezależny Rady Nadzorczej,  
Krzysztof Kaczmarczyk – członek niezależny Rady Nadzorczej,  
Marek Jakubowski – członek Rady Nadzorczej (Sekretarz Rady Nadzorczej),

Piotr Chajderowski, Adam Świtalski i Krzysztof Kaczmarczyk są jednocześnie członkami **Komitetu Audytu** Spółki.

**II. Wysokość całkowitego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej członków Zarządu i Rady Nadzorczej w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia**

Poniżej przedstawione zostały informacje o wynagrodzeniach całkowitych za okres sprawozdawczy (2021 r.) wraz z danymi porównawczymi z roku poprzedniego (2020 r.), w tym z uzupełnieniem informacji o wynagrodzeniach wypłaconych w okresie sprawozdawczym za okresy wcześniejsze (w rubryce „Pozycje nadzwyczajne”). Dane o wynagrodzeniu całkowitym zawierają również wartości wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej, przekazane w pkt VI. Sprawozdania.

**Wynagrodzenia całkowite (w PLN)**

Imię i nazwisko, funkcja		Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Pozycje nadzwyczajne	Koszty emerytur	Łączne wynagrodzenie	Proporcja stałego / zmiennego wynagrodzenia
		Wynagrodzenie podstawowe	Oplaty	Świadczenia dodatkowe	Roczne	Wieloletnie				
PIOTR BIELIŃSKI, PREZES ZARZĄDU	2021	420 600,00	0,00	84 247,62	1 400 000,00**	0,00	750 000,00***	3 572,16	2 658 419,00	19,12%/80,88%
	2020	420 000,00	0,00	73 950,37	0,00	0,00	0,00	3 513,60	497 463,97	100%/0%
SŁAWOMIR HARAZIN, V-CE PREZES ZARZĄDU	2021	418 500,00	0,00	62 344,22	1 400 000,00**	0,00	750 000,00***	3 367,20	2 634 211,42	18,38%/81,62%
	2020	415 200,00	0,00	47 608,53	0,00	0,00	0,00	3 045,12	465 853,65	100%/0%
EDWARD WOJTYSIAK, BYŁY V-CE PREZES ZARZĄDU*	2021	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	312 000,00***	0,00	312 000,00	0%/100%
	2020	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
BOCIANOWSKA IWONA, PRZEWODNICZĄCA RADY NADZORCZEJ	2021	28 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 063,60	30 663,60	100%/0%
	2020	23 642,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 105,96	25 748,69	100%/0%
CHAJDEROWSKI PIOTR, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2021	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 750,44	26 750,44	100%/0%
	2020	18 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 604,04	19 604,04	100%/0%
JAKUBOWSKI MAREK, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2021	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 440,00	27 440,00	100%/0%
	2020	19 945,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 946,68	21 892,13	100%/0%
KACZMARCZYK KRZYSZTOF, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2021	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	876,20	25 876,20	100%/0%
	2020	18 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	520,87	18 520,87	100%/0%

ŚWITALSKI ADAM, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2021	25 000,00	0,00	375,00	0,00	0,00	0,00	2 440,00	27 815,00	100%/0%
	2020	18 000,00	0,00	270,00	0,00	0,00	0,00	1 756,80	20 026,80	100%/0%

\* Członek organu nie pełnił funkcji w okresie sprawozdawczym ani w poprzednim roku obrotowym.

\*\* Wynagrodzenia zmienne wypłacone w 2021 r. za kwartał I i II 2021 r. Z uwagi na występowanie kryteriów finansowych i niefinansowych przy ustalaniu wynagrodzeń zmiennych oraz korekty związane z realizacją układu przez Spółkę wysokość wynagrodzeń za pozostałe kwartały 2021 r. nie jest możliwa do ustalenia i określenia wynagrodzeń za te okresy jako należne.

\*\*\* W 2021 r. członkom Zarządu i byłemu członkowi Zarządu wypłacono: a) wynagrodzenie dodatkowe za 2016 r., przyznane na podstawie Uchwał Nr 2-4 Rady Nadzorczej z 15.12.2016 r., zmienionych Uchwałami Nr 1-3 Rady Nadzorczej z dnia 10.02.2021 r. Wysokość ww. dodatkowego wynagrodzenia brutto wyniosła: Piotr Bieliński 250 tys. zł.; Sławomir Harazin 250 tys. zł.; Edward Wojtysiak 42 tys. zł. Polityka Wynagrodzeń przewidywała wypłatę tych świadczeń w ust. 4.1.2.8.: „Na dzień wejścia w życie Polityki członkom Zarządu obecnej kadencji przysługuje prawo do jednorazowej premii rocznej za rok 2016, której wypłata została wstrzymana na skutek otwarcia postępowania sanacyjnego wobec Spółki.”; b) wynagrodzenie dodatkowe za 2020 r., przyznane na podstawie Uchwał Nr 3 i 4 Rady Nadzorczej z 28.04.2021 r. Wysokość ww. dodatkowego wynagrodzenia brutto wyniosła: Piotr Bieliński 500 tys. zł.; Sławomir Harazin 500 tys. zł. Wynagrodzenie przyznane na podstawie ust. 4.1. i 4.2. Polityki Wynagrodzeń oraz Uszczegółowienia „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń, przyjętej na podstawie Uchwały Nr 2 Rady Nadzorczej z 28.04.2021 r.; c) odprawę dla byłego członka Zarządu w związku z odwołaniem go z funkcji w dniu 12.10.2017 r. w kwocie 270 tys. zł. brutto. Uprawnienie do odprawy wynika z Uchwały nr 2 pkt 2 Rady Nadzorczej ACTION z dnia 18.07.2016 r. oraz ust. 4.1.2.1. Polityki Wynagrodzeń. Wysokość odprawy określona została ugodą, a uprzednia wypłata odprawy nie była możliwa z uwagi na trwające postępowanie sanacyjne Spółki.

### **III. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki**

Całkowite wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej są zgodne z Polityką Wynagrodzeń. Stosownie do jej postanowień obowiązuje zasada, że Spółka nalicza wynagrodzenie: a) członkom Zarządu w oparciu o składniki stałe i składniki zmienne (ust. 4.1.1. Polityki Wynagrodzeń); b) członkom Rady Nadzorczej w oparciu o składniki stałe (ust. 5.1.1. Polityki Wynagrodzeń).

Ponadto, zgodnie z ust. 4.1.3. i 5.1.5. Polityki Wynagrodzeń, członkom Zarządu i Rady Nadzorczej może być przyznane prawo do premii oraz innych świadczeń niepieniężnych, w tym dostępnych również dla pozostałych pracowników Spółki, w szczególności: prawo do korzystania z określonego majątku Spółki (w szczególności samochodu służbowego, urządzeń komunikacyjnych i informatycznych, karty kredytowej); prawo do dodatkowego ubezpieczenia (w szczególności osobowego i odpowiedzialności cywilnej); prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką (prywatna opieka medyczna, pakiety sportowe, dieta); prawo do udziału w szkoleniach celem podnoszenia kwalifikacji; prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK). Członkowie Zarządu mogą też otrzymywać dodatkowe wynagradzania w ramach umów o świadczenie usług, pod warunkiem, że usługi te nie pokrywają się ani nie kolidują z zadaniami wykonywanymi w ramach powołania na członka Zarządu Spółki (ust. 4.1.4. Polityki Wynagrodzeń).

W okresie sprawozdawczym (rok 2021) na rzecz członków Zarządu i Rady Nadzorczej wypłacane było wynagrodzenie stałe, zasadnicze i w postaci praw do świadczeń niepieniężnych.

Ponadto na rzecz członków Zarządu było wypłacane i przyznawane wynagrodzenie zmienne. Zgodnie z ust. 4.1.2.2. Polityki Wynagrodzeń, zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są za okresy kwartalne i roczne. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależniona jest od wyników finansowych i niefinansowych, formułowanych w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń. Spółka

dokumentuje proces ustalania kwot wynagrodzenia, wyznaczania celów zarządczych oraz oceny stopnia realizacji takich celów. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego za dany okres jest ocena efektów realizacji celów zarządczych (w szczególności opartych o wskaźniki finansowe takie jak: EBIDTA, przychód, zysk, różne postacie marży, pozyskanie określonych klientów lub wartości współpracy z nimi, określony cel finansowy inny niż poprzednie z uwzględnieniem aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki – zgodnie z doprecyzowaniem tych kryteriów przez Radę Nadzorczą), przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, uwzględnienie interesów społecznych, podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie (w szczególności opartych o wskaźniki niefinansowe takie jak: utrzymywanie odpowiednich systemów zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem konsumentów, informacji, łańcucha dostaw, produktów; programów redukcji zużycia mediów i wytwarzania odpadów; promowania zachowań etycznych, prospołecznych w tym mających na celu zwiększenie poczucia wspólnoty wśród zatrudnionych w Spółce, ochronę przed dyskryminacją (w tym w przypadku zgłaszania naruszeń i utrzymywanie systemu i zgłaszania), utrzymywanie bezpiecznych i higienicznych warunków funkcjonowania Spółki, prowadzenie akcji informacyjnych, charytatywnych, pomocowych oraz o inne cele lub działania niefinansowe niż poprzednie z uwzględnieniem aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki – zgodnie z doprecyzowaniem tych kryteriów przez Radę Nadzorczą). Okres pracy podlegający ocenie nie może być dłuższy niż okres pracy na stanowisku objętym Polityką (ust. 4.1.2.3. Polityki Wynagrodzeń). Wypłata wynagrodzeń zmiennych następuje po upływie okresu, za który są należne, na podstawie danych z raportu okresowego Spółki w tym zwłaszcza sprawozdania finansowego (odnośnie kryteriów finansowych) i oświadczenia na temat informacji niefinansowych (odnośnie kryteriów niefinansowych), potwierdzonych przez sprawozdanie biegłego rewidenta (ust. 4.1.2.6. - 4.1.2.7. Polityki Wynagrodzeń).

Powyższe założenia Polityki Wynagrodzeń zostały doprecyzowane w przyjętym przez Radę Nadzorczą Uszczegółowieniu „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń (na podstawie Uchwały Nr 2 Rady Nadzorczej z 28.04.2021 r.). Zasady sformułowane w tym dokumencie przedstawione zostały w pkt IV. Sprawozdania.

W 2021 r. nie było wypłacane i przyznawane wynagrodzenie w postaci instrumentów finansowych.

Wartości wypłaconych wynagrodzeń w okresie sprawozdawczym również były zgodne z Polityką Wynagrodzeń. Na podstawie ust. 4.2.1.-4.2.3. Polityki Wynagrodzeń w Spółce obowiązują następujące proporcje wynagrodzeń dla członków Zarządu:

- łączna roczna wartość zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych poza wynagrodzeniem zasadniczym wynosi do 10-krotności łącznej rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego należnego członkom Zarządu;
- łączna roczna wartość premii i innych świadczeń niepieniężnych przyznawanych poza wynagrodzeniem zasadniczym wynosi do 2-krotności łącznej rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego należnego członkom Zarządu;
- łączna roczna wartość wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyznawanych poza wynagrodzeniem zasadniczym wynosi do 10-krotności łącznej rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego należnego członkom Zarządu.

W odniesieniu do Rady Nadzorczej powyższą kwestię reguluje ust. 5.2.1. Polityki Wynagrodzeń stanowiąc, że Rada Nadzorcza sprawuje funkcje kontrolne, w związku z czym wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zawiera wyłącznie składniki stałe, stanowiące 100% wynagrodzenia, które nie są uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nią obszarach działalności.

Przedstawione powyżej rodzaje i wysokości wynagrodzeń korespondowały z sytuacją ekonomiczną Spółki w 2021 r. Wyraźne wzrosty głównych wskaźników finansowych i realizacja kryteriów niefinansowych pozwalały na przyznanie wynagrodzeń dodatkowych dla członków Zarządu. Jednocześnie Zarząd Spółki ma na uwadze konieczność realizacji zobowiązań układowych zgodnie z treścią porozumienia z wierzycielami. Z tych też względów wynagrodzenia zmienne przyznane i wypłacone członkom Zarządu w 2021 r. zostały skorygowane w dół na wniosek uprawnionych. Omawiane założenia pozostają w zgodzie z Polityką Wynagrodzeń. Stosownie do treści ust. 4.1.2.8. Polityki Wynagrodzeń, zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od realizacji celów zarządczych mogą być przypisywane lub wypłacane,

tylko gdy ich przypisanie lub wypłacenie nie wpływa na ich stabilność finansową Spółki i nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności, w tym regulowania innych zobowiązań.

Opisane powyżej zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzeń całkowitych członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz cele takiego ich ukształtowania w okresie sprawozdawczym przyczyniły się niewątpliwie do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki. ACTION S.A., dążąc do pozytywnego zakończenia postępowania sanacyjnego, brała pod uwagę założenia prognoz finansowych sporządzonych również dla potrzeb wykonania Układu. Prognoza opisana została szczegółowo w raporcie bieżącym nr 59/2018 z dnia 24.10.2018 r. (zaktualizowana w raporcie bieżącym nr 40/2019 z 3.09.2019 r.) z uwzględnieniem jej odchyżeń mogących wynikać z dokonanej przez Zarząd oceny wpływu zagrożenia COVID – 19 na działalność Spółki. Aktualnie zasadniczym celem Spółki jest realizacja układu oraz stała poprawa wskaźników finansowych, realizacja aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki, a także kontynuacja i rozwój polityki Spółki w zakresie założeń o charakterze niefinansowych. Wskazane w pkt I. powyżej wyniki finansowe Spółki za rok 2021 potwierdzają, że efektywność systemu wynagrodzeń powiązana jest z opisanymi długoterminowymi wynikami Spółki. W związku z powrotem (po zakończeniu postępowania sanacyjnego) do typowych warunków prowadzenia działalności i koniecznością realizacji ww. celów długoterminowych występuje większy wpływ powiązania elementów motywacji członków Zarządu z interesem Spółki przy formułowaniu reguł wynagradzania.

#### **IV. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników**

Zgodnie z informacjami zawartymi w pkt II. i III. powyżej, w roku 2021 były wypłacane wynagrodzenia w oparciu o kryteria dotyczące wyników. Kryteria te w systemie wynagrodzeń Spółki dotyczą wynagrodzeń zmiennych. Polityka Wynagrodzeń przewiduje powyższe kryteria odniesione do różnorodnych płaszczyzn funkcjonowania Spółki i jej otoczenia rynkowego – jak wskazano w pkt III. Sprawozdania (ust. 4.1.2.3. Polityki Wynagrodzeń). Realizacja kryteriów dotyczących wyników stanowi konieczny warunek przyznania wynagrodzenia dodatkowego, zmiennego.

Rada Nadzorcza sporządziła Uszczegółowienie „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń, przyjęte na podstawie Uchwały Nr 2 Rady Nadzorczej z 28.04.2021 r. Zgodnie z tym dokumentem wynagrodzenie dodatkowe, zmienne oparte jest na kryteriach finansowych i niefinansowych. Wynagrodzenie dodatkowe może być ustalane i wypłacane gdy Spółka wykaże zysk netto w danym okresie rozliczeniowym. W takim wypadku wynagrodzenie dodatkowe wyliczane jest dla każdego członka Zarządu od zysku netto (z uwzględnieniem limitów określonych w pkt 4.2. Polityki Wynagrodzeń) według następujących kryteriów: 1) finansowych: a) realizacja założonego planu przychodowego nie mniejsza niż 80%; b) marża brutto na sprzedaży nie może mieć odchylenie na minus większego niż 1,5 p.p. w stosunku do poziomów z planu przychodowego dla danego okresu rozliczeniowego; c) zysk netto brany do wyliczeń jest oczyszczony ze zdarzeń jednorazowych; 2) niefinansowych ocenianych pod względem wpływu na działalność Spółki z uwzględnieniem aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki w zakresie: a) oceny działań środowiskowych; b) utrzymania systemów zarządzania: jakością, bezpieczeństwem, informacją; c) prowadzenia odpowiedzialnej komunikacji: wewnętrznej, zewnętrznej; d) utrzymania i polepszanie warunków pracy. Realizacja celów finansowych pozwalają na przyznanie do 70% wynagrodzenia dodatkowego, a celów niefinansowych do 30% wynagrodzenia dodatkowego.

Przyjęte w Polityce Wynagrodzeń kryteria odnoszące się do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do osiągnięcia celów w zakresie realizacji aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki ponieważ powiązane są z czynnikami nakierowanymi na wzrost wskaźników finansowych Spółki oraz kontynuację i rozwój polityki Spółki w zakresie założeń o charakterze niefinansowych. Tak ukształtowane kryteria wynagrodzeń zmiennych powodują powiązanie motywacji członków Zarządu z interesem Spółki. Kryteria te precyzuje Uszczegółowienie „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń. Na podstawie tych założeń Rada Nadzorcza stosuje kryteria dotyczące wyników. Cele w zakresie kryteriów finansowych i niefinansowych są przedstawiane przez Zarząd i wymagają akceptacji Rady Nadzorczej.

Polityka Wynagrodzeń przewiduje też metodę oceny spełnienia kryteriów nawiązujących do wyników, wskazując w ust. 4.1.2.5., że przy ocenie indywidualnych wyników i spełnienia kryteriów finansowych i niefinansowych, decydujących o określeniu wynagrodzenia zmiennego, bierze się pod uwagę stopień realizacji założonych celów zarządczych. Dokonana ocena stopnia realizacji celów zarządczych korygowana jest o czynnik ryzyka ustalany w oparciu o bieżącą sytuację rynkową, co oznacza że częściowe zrealizowanie danego celu lub kryterium może być podstawą przyznania wynagrodzenia zmiennego w obniżonej, odpowiedniej do osiągnięć, wysokości. Spełnienie poszczególnych kryteriów oceniane jest i weryfikowane przez Radę Nadzorczą w oparciu o dane zawarte w raportach okresowych Spółki, a także na podstawie analiz własnych Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu Spółki.

**V. Informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie**

Zgodnie z art. 90g ust. 2 pkt 4) ustawy o ofercie, Sprawozdanie zawiera informacje o corocznej zmianie wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej. Informacje te zamieszczone zostały w poniższej tabeli.

**Tabela porównawcza wynagrodzeń i wyników Spółki w ciągu ostatnich 5 raportowanych lat obrotowych**

Zmiana roczna	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021
<b>Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej w tys. zł.</b>						
Piotr Bieliński	552/447	447/428	428/463	463/497	497/2 658	2 658
Sławomir Harazin	734/594	594/640	640/613	613/466	466/2 634	2 634
Edward Wojtysiak	842/384 (456)**	384 (456)**/0*	0*/0*	0*/0*	0*/312*	312*
Iwona Bocianowska	25/22	22/24	24/26	26/26	26/31	31
Piotr Chajderowski	18/18	18/18	18/20	20/20	20/27	20
Krzysztof Kaczmarczyk	7(18)**/18	18/18	18/18	18/19	19/26	19
Adam Świtalski	0*/9(18)**	9(18)**/18	18/20	20/20	20/28	20
Marek Jakubowski	20/18	18/20	20/22	22/22	22/27	22
Piotr Kosmala	13 (18)**/0*	0*/2***	2***/3***	3***/2***	2***/0*	0*
Karol Orzechowski	18/9(18)**	9(18)**/0*	0*/0*	0*/0*	0*/0*	0*
<b>Wyniki Spółki (zysk/strata z działalności operacyjnej) w tys. zł.</b>						
	-151 665/-47 871	-47 871/-35 704	-35 704/2 308	2 308/185 890	185 890/ 100 982	100 982
<b>Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w tys. zł.</b>						
	6/7	7/6	6/7	7/7	7/7,2	7,2

\* Członek organu nie pełnił funkcji w danym roku obrotowym.

\*\* Kwoty w nawiasie wskazują wynagrodzenie w skali rocznej dla członków organu, którzy rozpoczęli lub skończyli pełnienie funkcji w trakcie roku obrotowego.

\*\*\* Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w radzie nadzorczej spółki zależnej.

**VI. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680 oraz z 2020 r. poz. 568);**

Poniżej przedstawione zostały informacje o wynagrodzeniach od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej za okres sprawozdawczy (2021 r.) wraz z danymi porównawczymi z roku poprzedniego (2020 r.). Dane o wynagrodzeniu

całkowitym, przekazane w pkt II. Sprawozdania zawierają również poniższe wartości wynagrodzeń od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.

Imię i nazwisko, funkcja		Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Pozycje nadzwyczajne	Koszty emerytur	Łączne wynagrodzenie	Proporcja stałego / zmiennego wynagrodzenia
		Wynagrodzenie podstawowe	Oplaty	Świadczenia dodatkowe	Roczne	Wieloletnie				
PIOTR BIELIŃSKI, PREZES ZARZĄDU	2021	36 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 572,16	40 172,16	100%/0%
	2020	36 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 513,60	39 513,60	100%/0%
SŁAWOMIR HARAZIN, V-CE PREZES ZARZĄDU	2021	34 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 367,20	37 867,20	100%/0%
	2020	31 200,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 045,12	34 245,12	100%/0%
BOCIANOWSKA IWONA, PRZEWODNICZĄCA RADY NADZORCZEJ	2021	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2020	2 042,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	199,41	2 242,14	100%/0%
CHAJDEROWSKI PIOTR, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2021	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2020	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
JAKUBOWSKI MAREK, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2021	25 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2020	1 945,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	189,88	2 135,33	0%/0%
KACZMARCZYK KRZYSZTOF, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2021	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2020	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
ŚWITALSKI ADAM, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2021	0,00	0,00	375,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2020	0,00	0,00	270,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%

#### **VII. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany**

Zgodnie z informacjami zawartymi w pkt II. i III. powyżej, w 2021 roku, nie były wypłacane wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Dodać przy tym należy, że Polityka Wynagrodzeń przewiduje powyższą postać wynagradzania w odniesieniu do członków Zarządu. Zgodnie z ust. 4.1.5. Polityki Wynagrodzeń, Spółka może przyznać członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych może przyznane w okresie pełnienia funkcji członka Zarządu i w tym okresie możliwe jest nabycie uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie. W odniesieniu do instrumentów finansowych przyznanych jako forma wynagrodzenia mogą być wprowadzone czasowe ograniczenia w ich zbywaniu nie dłuższe niż 2 lata. Przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do osiągnięcia celów w zakresie realizacji aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki ponieważ zwiększa stopień utożsamiania interesów członków Zarządu i jednocześnie akcjonariuszy Spółki z interesami Spółki.

#### **VIII. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia**

W 2021 roku Spółka nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia ponieważ w okresie sprawozdawczym nie zachodziły przesłanki do formułowania żądań zwrotu wynagrodzenia.

Polityka Wynagrodzeń przewiduje możliwość skorzystania przez Spółkę z żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. Stosownie do brzmienia ust. 4.1.2.8. b) Polityki Wynagrodzeń, opisywane składniki wynagrodzenia podlegają zwrotowi w przypadku stwierdzenia, że nie były należne w wypłaconej wysokości lub zostały wypłacone w okresie odroczenia wypłaty zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

#### **IX. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f ustawy o ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa**

Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie Uchwały Nr 12 z dnia 30.06.2020 r. Nastąpiło to zatem w terminie określonym w art. 36 ust. 1 ustawy z dnia z dnia 16.10.2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw.

Spółka opublikowała Politykę Wynagrodzeń i uchwałę w przedmiocie jej przyjęcia na stronie internetowej, pod adresem: <https://www.action.pl/pl/inwestor/spolka/polityka-wynagrodzen>, zgodnie z art. 90 e. ust. 5 ustawy o ofercie. Sama Polityka Wynagrodzeń zawiera też wszystkie elementy określone w art. 90 d. i art. 90 f. ustawy o ofercie. Polityka Wynagrodzeń jest też stosowana do relacji płacowych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej.

W związku z powyższym w okresie sprawozdawczym nie doszło do odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń.

Odnosnie odstępstw od stosowania Polityki Wynagrodzeń określonych w art. 90f ustawy o ofercie (z uwagi, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności), Rada Nadzorcza nie podejmowała dotychczas decyzji o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń.

Nadmienić należy, że zgodnie z ust. 13.2. i 13.3. Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza może odstąpić od stosowania jej postanowień w sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z: a) braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części; b) wystąpienia zdarzeń o znamionach siły wyższej, w tym stanu epidemii, zagrożenia epidemicznego, stanu nadzwyczajnego; c) aktualnych uwarunkowań rynku pracy, które powodować mogłyby odejście ze Spółki, bądź też brak możliwości pozyskania przez Spółkę osób pełniących funkcje członków Zarządu lub Rady Nadzorczej; d) trwania postępowań skutkującym choćby częściowym ograniczeniem zarządu własnego Zarządu. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może trwać czasowo (do roku obrotowego) i dotyczyć decyzji w zakresie wynagrodzenia innego niż zasadnicze.

Ponadto Polityka Wynagrodzeń wprowadza stałe założenia dotyczące ograniczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia. Na podstawie ust. 4.1.2.8. Polityki Wynagrodzeń, wypłata tych składników może nastąpić, gdy ich przypisanie lub wypłacenie nie wpływa na ich stabilność finansową Spółki i nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności, w tym regulowania innych zobowiązań. W okresie trwania postępowania sanacyjnego Spółki wymagana była zgoda Zarządcy na ich wypłatę.

#### **X. Informacja o wartości świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej wchodzi takie świadczenia.**

W 2021 r. w skład wynagrodzenia Prezesa Zarządu Piotra Bielińskiego wchodziły świadczenia niepieniężne umożliwiające korzystanie z nich przez osoby najbliższe kwocie 13.597,20 zł. Wartość tych świadczeń uwzględniona została w kwocie wynagrodzenia całkowitego członka Zarządu za ten okres.

W odniesieniu do pozostałych członków Zarządu i Rady Nadzorczej tego rodzaju świadczenia nie wchodziły w skład ich wynagrodzeń.



**XI. Informacje podane na podstawie szacunków dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach**

Informacje podane w Sprawozdaniu dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach oparte są na danych zawartych w opublikowanych sprawozdaniach finansowych Spółki i jej Grupy Kapitałowej.

**XII. Informacja o danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej**

Sprawozdanie nie zawiera danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.).

Zamienie, dnia 30 marca 2022 roku

Iwona Bocianowska .....

Piotr Chajderowski .....

Adam Świtalski .....

Marek Jakubowski .....