

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach**  
**Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata obrotowe 2019 oraz 2020**  
**sporządzone w dniu 22 kwietnia 2021 r.**  
**przez Radę Nadzorczą spółki MUZA Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie**

**SPIS TREŚCI:**

1. Wprowadzenie.....	2
2. Informacje ogólne.....	3
3. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.....	4
4. Uszczegółowienie Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą .....	4
5. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia .....	9
6. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia .....	13
7. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki .....	15
8. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.....	16
9. Informacje 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, w sposób umożliwiający porównanie .....	17
10. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości .....	19
11. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany .....	19
12. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia .....	20
13. Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.....	20
14. Konflikt interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń.....	21
15. Uwzględnienie uchwały lub dyskusji odnoszących się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.....	21
16. Identyfikacja konieczności wprowadzenia zmian do Polityki Wynagrodzeń.....	22

## 1. Wprowadzenie

- 1.1. Rada Nadzorcza spółki MUZA Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie (ul. Sienna 73, 00-833 Warszawa), wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000065143 (REGON: 001378210, NIP: 5260204280), kapitał zakładowy 5.724.382,00 zł – w pełni opłacony (dalej: **Spółka**) sporządza niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: **Sprawozdanie**) przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w latach obrotowych 2019 oraz 2020.
- 1.2. Zawarte w niniejszym Sprawozdaniu odwołania do Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu dotycząca stosownych organów Spółki.
- 1.3. Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie z:
  - a) przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 2080) – (dalej: **Ustawa**),
  - b) „Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Muza S.A.” (dalej: **Polityka Wynagrodzeń**), która została przyjęta uchwałą nr 19/2020 z dnia 27 czerwca 2020 r. przez Walne Zgromadzenie,
  - c) Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania oraz
  - d) wskazówkami Komisji Europejskiej opublikowanymi na stronie internetowej: [https://ec.europa.eu/info/consultations/public-consultation-remuneration-report-guidelines-implementing-shareholders-rights-directive\\_lt](https://ec.europa.eu/info/consultations/public-consultation-remuneration-report-guidelines-implementing-shareholders-rights-directive_lt).
- 1.4. Niniejsze Sprawozdanie w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera informacje o wynagrodzeniach określone w art. 90g Ustawy - w szczególności:
  - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
  - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
  - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;

- d) informację 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, w sposób umożliwiający porównanie;
  - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
  - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
  - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
  - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
- 1.5. Rada Nadzorcza wskazuje, że informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków lub pominięte.
  - 1.6. W Sprawozdaniu nie zamieszczono 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.).
  - 1.7. Niniejsze Sprawozdanie zostanie zamieszczone na stronie internetowej Spółki, która udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, na którym Walne Zgromadzenie podejmie uchwałę opiniującą Sprawozdanie (ewentualnie na którym Walne Zgromadzenie przeprowadzi dyskusję nad Sprawozdaniem (zgodnie z art. 90g ust. 6-7 Ustawy).
  - 1.8. Niniejsze Sprawozdanie podlega ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy.
  - 1.9. Wszystkie kwoty wskazane w Sprawozdaniu są kwotami brutto określonymi w złotych polskich. W przypadku świadczeń, które Spółka spełniła w walucie obcej, przeliczono je na złote polskie według średniego kursu NBP – opublikowanego na ostatni dzień roku, w którym doszło do spełnienia świadczenia.
  - 1.10. Jako świadczenia otrzymane lub należne w latach 2019-2020 przyjęto te świadczenia, które rzeczywiście wypłacono lub wydano w latach 2019-2020, jak również świadczenia należne za lata 2019-2020 oraz świadczenia, co do których w latach 2019-2020 podjęto decyzję w sprawie wypłaty lub wydania, o ile w powołanym okresie spełniono wszystkie przesłanki do wypłaty lub wydania świadczenia (także w przypadku gdy zapłata lub wydania świadczenia nastąpiła później, nie później przy tym niż do dnia sporządzenia Sprawozdania).

## **2. Informacje ogólne**

- 2.1. W związku z przyjęciem Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały Walnego Zgromadzenia nr 19/2020 z dnia 27 czerwca 2020 r., Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
- 2.2. Na Spółce spoczywa obowiązek opracowania Polityki Wynagrodzeń w związku z tym, że Spółka posiada siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a jej akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, mających przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
- 2.3. Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji.
- 2.4. Sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń następujących członków Zarządu, którzy wykonywali swoje obowiązki w latach obrotowych 2019-2020: pan Marcin Garliński (Prezes Zarządu) oraz pani Małgorzata Czarzasty (Wiceprezes Zarządu).
- 2.5. Sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń następujących członków Rady Nadzorczej, którzy wykonywali swoje obowiązki w latach obrotowych 2019-2020: pan Stanisław Stępień (Przewodniczący Rady Nadzorczej), pan Krzysztof Czeszejko-Sochacki, pan Grzegorz Kołtuniak, pani Magdalena Wołek oraz pan Tomasz Wołynko (pozostali Członkowie Rady Nadzorczej).
- 2.6. Polityka wynagrodzeń oraz uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń są umieszczone na stronie internetowej Spółki. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

### **3. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa**

- 3.1. Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń.
- 3.2. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń.
- 3.3. Polityka Wynagrodzeń nie określa szczegółowych przesłanek i trybu czasowego odstąpienia, jak również elementów, od których można zastosować odstępstwo.
- 3.4. Z uwagi na powyższe, po przyjęciu Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały Walnego Zgromadzenia nr 19/2020 z dnia 27 czerwca 2020 r.:
  - a) doszło do wdrożenia Polityki Wynagrodzeń, jak również
  - b) Rada Nadzorcza nie podejmowała decyzji co do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń, w związku z czym
  - c) nie zachodzi konieczność wyjaśnienia w Sprawozdaniu przesłanek i trybu, oraz wskazania elementów, od których zastosowano odstępstwa co do Polityki Wynagrodzeń.

### **4. Uszczegółowienie Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą**

- 4.1. Zgodnie z § 3.9. Polityki Wynagrodzeń - Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia. Powyższe upoważnienie pozostaje w zgodzie z postanowieniami art. 90d ust. 7 Ustawy.
- 4.2. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła opisane poniżej uchwały dotyczące uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń.
- 4.3. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 1 w sprawie uchylenia uchwały Rady Nadzorczej nr 1 z dnia 23 września 2020 r. dotyczącej uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń.
- 4.4. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 2 w sprawie uchylenia uchwały Rady Nadzorczej Spółki nr 2 z dnia 23 września 2020 r. w sprawie premii rocznej dla Prezesa Zarządu – Marcina Garlińskiego za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022.
- 4.5. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 3 w sprawie uchylenia uchwały Rady Nadzorczej Spółki nr 3 z dnia 23 września 2020 r. w sprawie premii rocznej dla Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022.
- 4.6. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 4 w sprawie uszczegółowienia określonych w Polityce Wynagrodzeń zasad wynagradzania osób powołanych w skład Zarządu z tytułu pełnienia przez nie funkcji (§ 2.3.(a) Polityki Wynagrodzeń).

Zgodnie z § 2.2-2.3. Polityki Wynagrodzeń - Członek Zarządu, niezależnie od pełnienia funkcji, może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub świadczyć na rzecz Spółki usługi określone w innej umowie, w związku z powierzeniem mu realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze. Rada Nadzorcza ustala:

- a) rodzaj stosunku prawnego, regulującego zasady pełnienia przez członka Zarządu funkcji i wykonywania związanych z tym obowiązków, jak też obowiązków innego rodzaju, tj. nie związanych z pełnieniem funkcji, o ile będzie to miało miejsce, który w szczególności: (i) może mieć charakter stosunku korporacyjnego, wynikającego z faktu powołania w skład Zarządu, (ii) może wynikać z umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej o zarządzanie,
- b) wysokość wynagrodzenia należnego członkowi Zarządu.

W wykonaniu powyższego obowiązku Rada Nadzorcza - stosownie do powołanej uchwały nr 4 z dnia 17 grudnia 2020 r. - uszczegółowiła określone w Polityce Wynagrodzeń zasady wynagradzania osób powołanych w skład Zarządu z tytułu pełnienia przez nie funkcji - w następujący sposób:

1. Członek Zarządu realizuje powierzone mu funkcje zarządcze w ramach stosunku korporacyjnego, wynikającego z faktu powołania go w skład Zarządu i powierzenia mu określonej przez Radę Nadzorczą funkcji, który trwa do momentu wygaśnięcia mandatu.
2. Wynagrodzenie członka Zarządu, stosownie do § 3.1 Polityki Wynagrodzeń, obejmuje:

- a) składnik stały (wynagrodzenie zasadnicze) – którego wysokość i zasady wypłaty określa Rada Nadzorcza w treści stosownej uchwały,
  - b) składnik zmienny (premie okresowe) – którego zasady obliczania oraz warunki wypłaty określa Rada Nadzorcza w treści stosownej uchwały.
3. Niezwłocznie po powołaniu członka Zarządu, Rada Nadzorcza winna podjąć uchwałę dotyczącą należnego mu w związku z powołaniem wynagrodzenia zasadniczego. W treści uchwały, o której mowa powyżej, Rada Nadzorcza wskazuje:
    - a) wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto (tj. z uwzględnieniem wszelkich obciążeń publicznoprawnych, należnych w związku z wynagrodzeniem),
    - b) określone w § 3.4.(a) Polityki Wynagrodzeń zasady waloryzacji ww. kwoty,
    - c) termin wypłaty, zgodny z § 3.4.(c) Polityki Wynagrodzeń.
  4. Wynagrodzenie zasadnicze należne jest w wysokości wskazanej w uchwale, o której mowa powyżej:
    - a) za każdy pełny miesiąc kalendarzowy,
    - b) w okresie od dnia powołania danej osoby w skład Zarządu do dnia wygaśnięcia jej mandatu do pełnienia funkcji - w przypadku, gdyby taki okres obejmował część miesiąca kalendarzowego, kwota wynagrodzenia zasadniczego ulegać będzie proporcjonalnemu zmniejszeniu, stosownie do liczby dni objętych ww. okresem w odniesieniu do wszystkich dni danego miesiąca kalendarzowego.
  5. Wynagrodzenie zasadnicze należne jest członkowi Zarządu w związku z powołaniem w skład Zarządu, piastowaniem powierzonego mandatu i ponoszeniem w związku z tym określonej w odrębnych regulacjach odpowiedzialności, w związku z czym jego wysokość nie jest uzależniona od nakładu czasu pracy, a w szczególności nie ulega redukcji w przypadku nieobecności, zarówno zaplanowanej (np. w celach wypoczynkowych), jak i nieplanowanej (np. z przyczyn zdrowotnych lub zdarzeń nadzwyczajnych, w tym rodzinnych).
  6. Niezwłocznie po powołaniu członka Zarządu, Rada Nadzorcza winna podjąć uchwałę dotyczącą należnej mu premii rocznej, o której mowa w § 3.5.(a) Polityki Wynagrodzeń. W treści uchwały, o której mowa powyżej, Rada Nadzorcza wskazuje:
    - a) okres (poszczególne lata obrotowe), których uchwała dotyczy,
    - b) warunki, od spełnienia których uzależnione jest prawo do premii rocznej,
    - c) wysokość premii rocznej lub sposób jej obliczenia,
    - d) terminy wypłaty, przypadające po zakończeniu każdego roku obrotowego.
  7. Wypłata premii rocznej uzależniona jest od spełnienia warunków, o których mowa w ust. 6 powyżej, w związku z czym nie wymaga podjęcia odrębnej uchwały przez Radę Nadzorczą, o ile nie zostało to wyraźnie zastrzeżone w uchwale, o której mowa w ust. 6 powyżej.
  8. Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o przyznaniu premii za inne okresy, niż wskazane powyżej, stosując zasady wskazane w § 3.5.(b) i w § 3.6 Polityki Wynagrodzeń, jak też odpowiednio opisane powyżej zasady.
  9. Opisane powyżej zasady stosuje się do wynagrodzeń zasadniczych określonych:
    - a) uchwałą nr 5 Rady Nadzorczej w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla Pana Marcina Garlińskiego z tytułu pełnienia przez niego funkcji Prezesa Zarządu z dnia 21.12.2017 r., zmienionej uchwałą nr 1 Rady Nadzorczej w sprawie zmiany wynagrodzenia dla Pana Marcina Garlińskiego z tytułu pełnienia przez niego funkcji Prezesa Zarządu z dnia 21.03.2019 r.,

- b) uchwałą nr 6 Rady Nadzorczej w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla Pani Małgorzaty Czarzasty z tytułu pełnienia przez nią funkcji Wiceprezesa Zarządu z dnia 21.12.2017 r., zmienionej uchwałą nr 2 Rady Nadzorczej w sprawie zmiany wynagrodzenia Pani Małgorzaty Czarzasty z tytułu pełnienia przez nią funkcji Wiceprezesa Zarządu z dnia 21.03.2019 r.

4.7. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 5 w sprawie premii rocznej dla Prezesa Zarządu – Pana Marcina Garlińskiego za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022.

Zgodnie z § 3.5. Polityki Wynagrodzeń - premia okresowa:

- a) roczna – przysługuje każdemu członkowi Zarządu w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą, uzależnionej od osiągnięcia wyniku finansowego (zysku netto) określonego w budżecie rocznym Spółki, zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą, przy czym Rada Nadzorcza może określić inne wskaźniki lub priorytety, od zrealizowania których uzależnione jest prawo do premii rocznej, kierując się w szczególności charakterem obowiązków realizowanych przez członka Zarządu w ramach stosunku prawnego, o którym mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń,
- b) za inne okresy – może zostać przyznana wszystkim lub poszczególnym członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, która winna określić szczególne cele (kamienie milowe) związane z realizacją strategii Spółki, względnie związane z nadzwyczajnymi okolicznościami mogącymi mieć negatywny wpływ na działalność Spółki – od spełnienia których uzależnione jest prawo do premii.

W wykonaniu powyższego obowiązku Rada Nadzorcza stosownie do uchwały nr 5 uszczegółowiła określone w Polityce Wynagrodzeń zasady przyznania premii rocznej dla Prezesa Zarządu – Pana Marcina Garlińskiego za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 (która to premia stanowi składnik zmienny wynagrodzenia należnego Panu Marcinowi Garlińskiemu w ramach stosunku korporacyjnego, wynikającego z powołania w skład Zarządu i powierzenia mu przez Radę Nadzorczą funkcji Prezesa Zarządu) - w następujący sposób:

1. premia roczna należna jest w przypadku, gdy wynik finansowy Spółki rozumiany jako zysk brutto na sprzedaży pomniejszony o koszty sprzedaży oraz koszty ogólnego zarządu za dany rok obrotowy – pomniejszony o kwotę premii należnych członkom Zarządu za ten rok obrotowy stosownie do uchwał Rady Nadzorczej („**Wynik Skorygowany**”) – będzie nie niższy niż wskazany w analizowanej uchwale,
2. wysokość premii rocznej za dany rok obrotowy, obliczana jest jako określony w analizowanej uchwale procent łącznej kwoty wynagrodzenia zasadniczego za cały dany rok obrotowy (suma składników stałych wynagrodzenia w danym roku) należnego Panu Marcinowi Garlińskiemu w ramach stosunku korporacyjnego, wynikającego z powołania w skład Zarządu i powierzenia mu przez Radę Nadzorczą funkcji Prezesa Zarządu („**Roczne Wynagrodzenie Zasadnicze**”),
3. premia roczna wypłacana jest:
  - a) w terminie 30 dni od zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy, którego dotyczy – w wysokości obliczonej w oparciu o dane zawarte w takim sprawozdaniu,

- b) w przypadku braku uprzedniego zatwierdzenia sprawozdania finansowego, o którym mowa powyżej – w terminie do dnia 30 września roku następującego po danym roku obrotowym – w wysokości obliczonej o dane zawarte w jednostkowym sprawozdaniu finansowym za dany rok obrotowy, opublikowanym przez Spółkę jako spółkę publiczną.
4. Premia roczna przyznawana i wypłacana jest Panu Marcinowi Garlińskiemu jako składnik zmienny wynagrodzenia należnego w ramach stosunku korporacyjnego, wynikającego z faktu powołania w skład Zarządu i powierzenia mu przez Radę Nadzorczą funkcji Prezesa Zarządu, który trwa do momentu wygaśnięcia mandatu. Jeżeli mandat, o którym mowa w zdaniu poprzednim wygaśnie (i nie zostanie odnowiony) przed upływem roku obrotowego, wówczas zachowuje on prawo do odpowiedniej części premii rocznej za dany rok obrotowy. Kwota premii rocznej jest kwotą brutto, co oznacza, że uwzględnienia wszelkie obciążenia publicznoprawne, należne w związku z wypłatą premii.
- 4.8. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 6 w sprawie premii rocznej dla Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022.
- W wykonaniu obowiązku określonego w § 3 pkt. 3.5. Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza stosownie do uchwały nr 6 uszczegółowiła określone w Polityce Wynagrodzeń zasady przyznania premii rocznej dla Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 (która to premia stanowi składnik zmienny wynagrodzenia należnego Pani Małgorzacie Czarzasty w ramach stosunku korporacyjnego, wynikającego z powołania w skład Zarządu i powierzenia jej przez Radę Nadzorczą funkcji Wiceprezesa Zarządu) - w następujący sposób:
1. premia roczna należna jest w przypadku, gdy wynik finansowy Spółki rozumiany jako zysk brutto na sprzedaży pomniejszony o koszty sprzedaży oraz koszty ogólnego zarządu za dany rok obrotowy – pomniejszony o kwotę premii należnych członkom Zarządu za ten rok obrotowy stosownie do uchwał Rady Nadzorczej („**Wynik Skorygowany**”) – będzie nie niższy niż wskazany w analizowanej uchwale,
  2. wysokość premii rocznej za dany rok obrotowy, obliczana jest jako określony w analizowanej uchwale procent łącznej kwoty wynagrodzenia zasadniczego za cały dany rok obrotowy (suma składników stałych wynagrodzenia w danym roku) należnego Pani Małgorzacie Czarzasty w ramach stosunku korporacyjnego, wynikającego z powołania w skład Zarządu i powierzenia jej przez Radę Nadzorczą funkcji Wiceprezesa Zarządu („**Roczne Wynagrodzenie Zasadnicze**”),
  3. premia roczna wypłacana jest:
    - a) w terminie 30 dni od zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy, którego dotyczy – w wysokości obliczonej w oparciu o dane zawarte w takim sprawozdaniu,
    - b) w przypadku braku uprzedniego zatwierdzenia sprawozdania finansowego, o którym mowa powyżej – w terminie do dnia 30 września roku następującego po danym roku obrotowym – w wysokości obliczonej o dane zawarte w

jednostkowym sprawozdaniu finansowym za dany rok obrotowy, opublikowanym przez Spółkę jako spółkę publiczną.

4. Premia roczna przyznawana i wypłacana jest Pani Małgorzacie Czarzasty jako składnik zmienny wynagrodzenia należnego w ramach stosunku korporacyjnego, wynikającego z faktu powołania w skład Zarządu i powierzenia jej przez Radę Nadzorczą funkcji Wiceprezesa Zarządu, który trwa do momentu wygaśnięcia mandatu. Jeżeli mandat, o którym mowa w zdaniu poprzednim wygaśnie (i nie zostanie odnowiony) przed upływem roku obrotowego, wówczas zachowuje ona prawo do odpowiedniej części premii rocznej za dany rok obrotowy. Kwota premii rocznej jest kwotą brutto, co oznacza, że uwzględnienia wszelkie obciążenia publicznoprawne, należne w związku z wypłatą premii.

## **5. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia**

- 5.1. Zgodnie art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy członkom Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być przyznane stałe i zmiennie składniki wynagrodzenia, jak również premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, który opis znajduje się w Polityce Wynagrodzeń.
- 5.2. Zgodnie z § 3.1. Polityki Wynagrodzeń - wynagrodzenie członka Zarządu, może obejmować następujące składniki:
  - a) składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) składnik zmienny - premie okresowe (roczne, kwartalne lub za inne okresy, ustalone przez Radę Nadzorczą).
- 5.3. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 4 w sprawie uszczegółowienia określonych w Polityce Wynagrodzeń zasad wynagradzania osób powołanych w skład Zarządu z tytułu pełnienia przez nie funkcji – opisaną szczegółowo w pkt. 4.6 powyżej.
- 5.4. Zgodnie z § 2.2. Polityki Wynagrodzeń - członek Zarządu, niezależnie od pełnienia funkcji, może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub świadczyć na rzecz Spółki usługi określone w innej umowie, w związku z powierzeniem mu realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze. Przepisy szeroko rozumianego prawa handlowego odnoszą się w głównej mierze do tzw. stosunku organizacyjnego łączącego spółkę kapitałową oraz członka jej zarządu. Stosunek organizacyjny wynika z powołania określonej osoby na stanowisko członka zarządu. Stosunek organizacyjny trwa tak długo, jak długo dana osoba wchodzi w skład zarządu. Obok stosunku organizacyjnego spółkę oraz członka zarządu wiązać może również tzw. stosunek podstawowy, który opiera się na umowie łączącej spółkę oraz członka zarządu. Źródłem przychodów członka zarządu może być:
  - a) wyłącznie stosunek powołania do zarządu danej spółki (tj. bez dodatkowej umowy regulującej zasady wykonywania czynności przez członka zarządu), albo
  - b) odrębna umowa, w tym umowa o pracę, umowa zlecenia albo umowa o świadczenie usług, np. kontrakt menedżerski, z zastrzeżeniem, że wybór formy prawnej, na podstawie której członek zarządu wykonuje swoje obowiązki, pozostawiony jest decyzji spółki i członka zarządu, ewentualnie
  - c) stosunek powołania oraz dodatkowo odrębna umowa.

- 5.5. Pan Marcin Garliński (Prezes Zarządu) w latach obrotowych 2019-2020:
- a) pobierał stosowne wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu, które to wynagrodzenie obejmowało wyłącznie składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze (członek Zarządu nie miał przyznanego składnika zmiennego – premii okresowej);
  - b) w ramach realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze pobierał stosowne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę na stanowisku: Dyrektor Finansowy, które to wynagrodzenie obejmowało wyłącznie składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze (nie miał przyznanego składnika zmiennego – premii okresowej).
- 5.6. Pani Małgorzata Czarzasty (Wiceprezes Zarządu) w latach obrotowych 2019-2020:
- a) pobierała stosowne wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu, które to wynagrodzenie obejmowało wyłącznie składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze (członek Zarządu nie miał przyznanego składnika zmiennego – premii okresowej);
  - b) w ramach realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze pobierała stosowne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę na stanowisku: Redaktor Naczelny (za okres do 30 września 2020 r. oraz od 26 października 2020 r.), które to wynagrodzenie obejmowało wyłącznie składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze (nie miała przyznanego składnika zmiennego – premii okresowej).
- 5.7. Wynagrodzenie w zakresie składników stałych wskazanych w pkt. 5.2-5.6 powyżej (z podziałem na wynagrodzenie należne z umowy o pracę oraz wynagrodzenie z powołania) dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”.
- 5.8. Zgodnie z § 3.5. Polityki Wynagrodzeń - premia okresowa:
- a) roczna – przysługuje każdemu członkowi Zarządu w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą, uzależnionej od osiągnięcia wyniku finansowego (zysku netto) określonego w budżecie rocznym Spółki, zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą, przy czym Rada Nadzorcza może określić inne wskaźniki lub priorytety, od zrealizowania których uzależnione jest prawo do premii rocznej, kierując się w szczególności charakterem obowiązków realizowanych przez członka Zarządu w ramach stosunku prawnego, o którym mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń,
  - b) za inne okresy – może zostać przyznana wszystkim lub poszczególnym członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, która winna określić szczególne cele (kamienie milowe) związane z realizacją strategii Spółki, względnie związane z nadzwyczajnymi okolicznościami mogącymi mieć negatywny wpływ na działalność Spółki – od spełnienia których uzależnione jest prawo do premii.
- 5.9. W wykonaniu obowiązku określonego w § 3.5. Polityki Wynagrodzeń w dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła: uchwałę nr 5 w sprawie premii rocznej dla Prezesa Zarządu – Pana Marcina Garlińskiego za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 oraz uchwałę nr 6 w sprawie premii rocznej dla Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 (opisane szczegółowo w pkt. 4.7-4.8 powyżej). Stosownie do powyższych uchwał Rada Nadzorcza uszczegółowiła określone w Polityce Wynagrodzeń zasady przyznania premii rocznej dla członków Zarządu za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 (która to premia stanowi składnik zmienny wynagrodzenia należnego danemu członkowi Zarządu w ramach stosunku korporacyjnego, wynikającego z powołania w skład Zarządu).

- 5.10. Wynagrodzenie w zakresie składników zmiennych wskazanych w pkt. 5.8-5.9 powyżej dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 w pozycji „wynagrodzenie – składnik zmienny”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w latach obrotowych 2019-2020 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Zarządu w zakresie składników zmiennych.
- 5.11. Zgodnie z § 3.2. Polityki Wynagrodzeń - niezależnie od wynagrodzenia, członkom Zarządu przysługują przewidziane przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami Spółki świadczenia związane z zatrudnieniem w Spółce, takie jak w szczególności:
- wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy,
  - wynagrodzenie za czas urlopu,
  - nagroda jubileuszowa,
  - zasilek chorobowy.
- 5.12. Ponadto, zgodnie z § 2.4-2.5. Polityki Wynagrodzeń - Spółka może zawierać z członkami Zarządu umowy przewidujące zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej po wygaśnięciu stosunku prawnego łączącego członka Zarządu oraz Spółkę.
- 5.13. Świadczenia wskazane w pkt. 5.11-5.12 powyżej odnoszą się do wszelkich przyznanych lub należnych członkom Zarządu za dany rok obrotowy (w gotówce lub w innej formie) świadczeń szczególnych, takich jak przykładowo: odprawa emerytalna, czy wynagrodzenie związane z obowiązywaniem zakazu konkurencji. Podkreślenia wymaga, że przedmiotowe świadczenia mają zasadniczo charakter powszechny, tzn. nie są związane bezpośrednio z wykonywaniem funkcji członka Zarządu, ale przysługują każdemu pracownikowi Spółki, stosownie do powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Z uwagi na powyższe część takich świadczeń (takich jak: wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy oraz wynagrodzenie za czas urlopu) jest już zawarta w składnikach stałych wynagrodzenia (przedstawionych w poniższych tabelach w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”). Wynagrodzenie w zakresie składników wynagrodzenia wskazanych w pkt. 5.11-5.12 dla każdego z członków Zarządu (w zakresie, w jakim nie są one ujęte w składnikach stałych wynagrodzenia) przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 w pozycji „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne”. W odniesieniu do pani Małgorzaty Czarzasty dotyczy ono odprawy emerytalnej.
- 5.14. Zgodnie z § 3.7. Polityki Wynagrodzeń - członkowie Zarządu mają prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) przewidzianych dla osób zatrudnionych w Spółce, jak też do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK). Zgodnie z § 8.6. Polityki Wynagrodzeń - Spółka nie posiada dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur. Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 w pozycji „wynagrodzenie – składniki emerytalne”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w latach obrotowych 2019-2020 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Zarządu w zakresie przedmiotowych składników.

5.15. Zgodnie z § 3.8. Polityki Wynagrodzeń - niezależnie od wynagrodzenia, członkowi Zarządu może zostać przyznane:

- a) rekompensata pieniężna, należna w przypadku wygaśnięcia umowy, o której mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń, o ile podstawą wygaśnięcia nie są przyczyny określone w art. 52 kodeksu pracy,
- b) zwrot kosztów i wydatków poniesionych w związku z pełnieniem funkcji,
- c) prawo do korzystania z wyposażenia, środków transportu i innego rodzaju infrastruktury, służącej realizacji obowiązków, takich jak w szczególności telefon, laptop, samochód, których koszty eksploatacji pokrywane będą przez Spółkę,
- d) uprawnienie do udziału na koszt Spółki w szkoleniach, kursach i innych podobnych przedsięwzięciach, mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jak też w organizacjach biznesowych lub branżowych,
- e) w przypadku zawarcia umowy, o której mowa w § 2.4 Polityki Wynagrodzeń – odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w okresie po wygaśnięciu umowy, o której mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń,
- f) prawo do korzystania na koszt Spółki z ochrony ubezpieczeniowej od odpowiedzialności, związanej z pełnieniem funkcji,
- g) prawo do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej.

Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 w pozycji „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”. W przypadku pana Marcina Galińskiego omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do: (a) prawa do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej, (b) udziału w szkoleniach, kursach i innych podobnych przedsięwzięciach, mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz (c) udziału w organizacjach biznesowych lub branżowych (wycenionych na podstawie wartości świadczenia). W przypadku pani Małgorzaty Czarzasty omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do prawa do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej (wycenionego na podstawie wartości świadczenia).

Podkreślenia wymaga, że opieka medyczna jest częściowo odpłatna i jest przyznana każdemu zatrudnionemu na etacie pracownikowi zgodnie z zapisami w Regulaminie wynagradzania, w związku z czym przedmiotowy koszt nie jest bezpośrednio związany z pełnieniem funkcji w Zarządzie. Ponadto stanowiska pracy (zatrudnionych na etacie) pana Marcina Galińskiego i pani Małgorzaty Czarzasty na podstawie przepisów kodeksu pracy zostały wyposażone w sprzęt komputerowy, telefon, samochód, które służą wyłącznie realizacji obowiązków służbowych, w związku z czym przedmiotowe koszty nie są bezpośrednio związane z pełnieniem funkcji w Zarządzie, jak również nie powinny być traktowane jako świadczenia na rzecz członków Zarządu, w szczególności z uwagi na wykluczenie możliwości korzystania z określonych składników majątkowych na cele prywatne.

5.16. Proporcja określona w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następującego wzoru:

- a) Proporcja składników stałych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik stały” + składnik „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe” + stała część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%;

- b) Proporcja składników zmiennych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik zmienny” + składnik „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne” + zmienna część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%.

Wynagrodzenie członków Zarządu dotyczące 2019 r.

imię/ nazwisko członka zarządu/ funkcja	Wynagrodzenie - składnik stały		Wynagrodzenie - składnik zmienny	wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne	wynagrodzenie – składniki emerytalne	wynagrodzenie – korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	proporcja
	Umowa o pracę	Powołanie do zarządu						
Marcin Garliński / Prezes Zarządu	139.810	213.072,7				29.441,4	382.324,1	100% / 0%
Małgorzata Czarzasty / Wiceprezes Zarządu	139.810	151.489,3				561	291.860,3	100% / 0%

Wynagrodzenie członków Zarządu dotyczące 2020 r.

imię/ nazwisko członka zarządu/ funkcja	Wynagrodzenie - składnik stały		Wynagrodzenie - składnik zmienny	wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne	wynagrodzenie – składniki emerytalne	wynagrodzenie – korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	proporcja
	Umowa o pracę	Powołanie do zarządu						
Marcin Garliński / Prezes Zarządu	146.551,8	236.362				30430,2	413.344	100% / 0%
Małgorzata Czarzasty / Wiceprezes Zarządu	135.346,4 1	174.157		12.180,06		583,2	322.266,67	96,22% / 3,78%

## 6. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia

- 6.1. Spółka nie zawiera umów z członkami Rady Nadzorczej. Wyjątek stanowi zawarcie umowy z członkiem Rady Nadzorczej delegowanym do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu.
- 6.2. Zgodnie z wytycznymi określonymi w § 4.1-4.4 Polityki Wynagrodzeń - członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z faktu powołania przez Walne Zgromadzenie w skład Rady Nadzorczej, na okres kadencji. Kadencja Rady Nadzorczej wynosi 5 lat i jest kadencją wspólną. Wysokość wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
- 6.3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać ustalone jako stała kwota, należna za pełny miesiąc kalendarzowy pełnienia funkcji, albo za posiedzenie Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu do ostatniego dnia miesiąca, za który przysługuje.
- 6.4. Wynagrodzenie w zakresie składników wynagrodzenia wskazanych w pkt. 6.2-6.3 powyżej dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”.

6.5. Walne Zgromadzenie może przyznać członkowi Rady Nadzorczej indywidualną nagrodę, w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 w pozycji „wynagrodzenie – składnik zmienny”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w latach obrotowych 2019-2020 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Rady Nadzorczej w zakresie przedmiotowych składników.

6.6. Niezależenie od wynagrodzenia, członek Rady Nadzorczej ma prawo do:

- zwrotu kosztów i wydatków poniesionych w związku z pełnieniem funkcji,
- korzystania z wyposażenia, środków transportu i innego rodzaju infrastruktury, służącej realizacji obowiązków, takich jak w szczególności telefon, laptop, samochód, których koszty eksploatacji pokrywane będą przez Spółkę,
- korzystania na koszt Spółki z ochrony ubezpieczeniowej od odpowiedzialności, związanej z pełnieniem funkcji,
- korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej.

Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie lat 2019-2020 w pozycji „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w latach obrotowych 2019-2020 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Rady Nadzorczej w zakresie przedmiotowych składników.

6.7. Proporcja określona w poniższej tabeli dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następującego wzoru:

- Proporcja składników stałych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik stały” + składnik „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe” + stała część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%;
- Proporcja składników zmiennych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik zmienny” + składnik „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne” + zmienna część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%.

#### Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej dotyczące 2019 r.

imię/ nazwisko członka rady nadzorczej	Wynagrodzenie - składnik stały	Wynagrodzenie - składnik zmienny	wynagrodzenie - składniki nadzwyczajne	wynagrodzenie - składniki emerytalne	wynagrodzenie - korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	proporcja
Stanisław Stępień	258.000					258.000	100% / 0%
Krzysztof Czeszejko- Sochacki	6.000					6.000	100% / 0%
Grzegorz Kołtuniak	6.000					6.000	100% / 0%
Magdalena Wólek	6.000					6.000	100% / 0%
Tomasz Wołynko	4.000					4.000	100% / 0%

#### Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej dotyczące 2020 r.

imię/ nazwisko członka rady nadzorczej	Wynagrodzenie - składnik stały	Wynagrodzenie - składnik zmienny	wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne	wynagrodzenie – składniki emerytalne	wynagrodzenie – korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	Proporcja
Stanisław Stępień	253.700					253.700	100% / 0%
Krzysztof Czeszejko- Sochacki	8.000					8.000	100% / 0%
Grzegorz Kołtuniak	8.000					8.000	100% / 0%
Magdalena Wolek	8.000					8.000	100% / 0%
Tomasz Wołynko	8.000					8.000	100% / 0%

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

- 7.1. Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, mających przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. W związku z przyjęciem Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały Walnego Zgromadzenia nr 19/2020 z dnia 27 czerwca 2020 r., Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Powyższe zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń. Wpłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się ponadto do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów (wyników) oraz stabilności Spółki.
- 7.2. Spółka stosuje się do wytycznych określonych w § 3.3. Polityki Wynagrodzeń, tj. wysokość wynagrodzenia członków Zarządu ustalana jest z uwzględnieniem w szczególności: (a) aktualnej sytuacji finansowej i gospodarczej Spółki, a także potrzeb Spółki (b) kwalifikacji i doświadczenia członka Zarządu, w tym także okresu pełnienia funkcji kierowniczych w Spółce, (c) pełnionej funkcji oraz zakresu obowiązków, (d) aktualnych warunków rynkowych w odniesieniu do wynagrodzeń osób pełniących funkcje członków Zarządu w podmiotach działających na podobnych rynkach co Spółka, o podobnym do Spółki zakresie działalności. Natomiast zgodnie z § 4.5. Polityki Wynagrodzeń - wysokość oraz sposób obliczania wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej (za pełny miesiąc albo za posiedzenie) mogą być zróżnicowane, w zależności od pełnionej funkcji, a w szczególności w związku z: (a) pełnieniem funkcji Przewodniczącego, Wiceprzewodniczącego lub Sekretarza Rady Nadzorczej, (b) członkostwem w Komitecie Audytu, (c) delegowaniem do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych, względnie do stałego indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych. Powyższe zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką

Wynagrodzeń, a ustalenie oraz wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych wyników Spółki.

- 7.3. Zgodnie z § 3.4. Polityki Wynagrodzeń - wynagrodzenie zasadnicze, należne członkom Zarządu w ramach stosunku prawnego, o którym mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń: (a) ustalane jest przez Radę Nadzorczą, przy czym ustalona w ten sposób kwota podlega corocznej waloryzacji z dniem 1 marca każdego roku o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw, publikowanym przez Główny Urząd Statystyczny za poprzedni rok kalendarzowy, (b) ustalane jest w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób na stanowiskach członków Zarządu lub także na innych stanowiskach, jeżeli zachodzi taki przypadek, w tym w podmiotach o podobnym profilu działalności i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia, (c) płatne jest z dołu, po zakończeniu okresu, którego dotyczy. Natomiast zgodnie z § 4.6. Polityki Wynagrodzeń - wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej winna uwzględniać cel, jakim jest zagwarantowanie niezależności członków Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków. Nie może ono zostać zmniejszone, a jego wypłata zawieszona lub anulowana, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa. Realizacja powyższych wytycznych zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a ustalenie oraz wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych wyników Spółki.
- 7.4. Opisana powyżej struktura przyznawania i wypłaty wynagrodzeń ma bezpośrednie przełożenie na motywację członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej i przyczynia się do realizacji strategii biznesowej i długookresowego stabilnego wzrostu wartości i wyników Spółki. Przedmiotowa struktura wynagrodzeń ponadto motywuje do odpowiedzialnych działań wobec klientów i pracowników Spółki - w perspektywie długookresowej. Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie osób o podstawowym znaczeniu dla Spółki, którzy dysponują kryteriami niezbędnymi do prawidłowego zarządzania oraz nadzorowania Spółki. W przypadku wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej podkreślić należy, że stałe wynagrodzenie zapewnia suwerenność procesu kontroli, tj. niezależność od sytuacji finansowej Spółki (wynagrodzenie nie pozostaje w bezpośrednim związku z wynikami ekonomicznymi Spółki). Jednocześnie odpowiednia kontrola i nadzór na działalnością Spółki, realizowana przez członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, zapewnia stabilność i Spółki, co przekłada się na realizację długoterminowych celów (wyników) Spółki.

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

- 8.1. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu bierze się pod uwagę kryteria finansowe Spółki. Kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym

działalności Spółki i ich likwidowanie nie są brane pod uwagę przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu – jako nieadekwatne z punktu widzenia przedmiotu działalności Spółki.

- 8.2. Wysokość premii okresowych oraz kryteria, od których uzależnione jest prawo do nich, winny być ustalane w taki sposób, aby sprzyjały działaniom członków Zarządu w celu realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz działaniom w celu zachowania stabilności Spółki. Wysokość premii winna uwzględniać w szczególności: (a) wysokości wynagrodzenia zasadniczego, (b) stopień realizacji celów określonych przez Radę Nadzorczą, (c) indywidualną ocenę pracy danego Członka Zarządu.
- 8.3. W wykonaniu obowiązku określonego w § 3.5. Polityki Wynagrodzeń w dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła: uchwałę nr 5 w sprawie premii rocznej dla Prezesa Zarządu – Pana Marcina Garlińskiego za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 oraz uchwałę nr 6 w sprawie premii rocznej dla Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 (opisane szczegółowo w pkt. 4.7-4.8 powyżej). Stosownie do powyższych uchwał Rada Nadzorcza uszczegółowiła określone w Polityce Wynagrodzeń zasady przyznania premii rocznej dla członków Zarządu za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022.
- 8.4. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia są zmienne, a uzależnione są od realizacji celów i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym: (a) wysokość premii rocznej należnej członkowi Zarządu, nie może przekroczyć kwoty stanowiącej 100,00% wszelkich kwot uzyskanych przez niego jako wynagrodzenia stałe w roku, za który premia ma być wypłacona, w ramach stosunków prawnych, o których mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń, (b) wysokość premii okresowej należnej członkowi Zarządu nie może przekroczyć kwoty stanowiącej 100,00% wszelkich kwot uzyskanych przez niego jako wynagrodzenia stałe w okresie, za który premia ma być wypłacona, w ramach stosunków prawnych, o których mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń.
- 8.5. Wartość świadczeń uzyskanych w ramach programu motywacyjnego, o którym mowa w § 5 Polityki Wynagrodzeń, ustalana jest po zakończeniu okresu jego realizacji, a ponieważ uzależniona jest od zakresu realizacji uprawnień przez uczestnika – jej proporcja do wynagrodzenia stałego jest zmienna.
- 8.6. W związku z tym, że w latach obrotowych 2019-2020 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Zarządu lub Rady Nadzorczej w zakresie składników zmiennych, jak również nie doszło do realizacji takich świadczeń w ramach programu motywacyjnego, które opierałyby się na kryterium wyników, Sprawozdanie nie zawiera innych (w tym uzupełniających) informacji na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

**9. Informację 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, w sposób umożliwiający porównanie**

- 9.1. Opracowując Politykę Wynagrodzeń, brano pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej, przede wszystkim poprzez dokonanie podziału na grupy zaszeregowania oraz przydzielenie poszczególnym grupom zaszeregowania przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem celów zmierzających do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje w organach Spółki.
- 9.2. W poniższej tabeli przedstawiono informację 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, w sposób umożliwiający porównanie, tj.:
- łączne wynagrodzenie członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej – w latach obrotowych 2015-2020;
  - wynik Spółki (wynik netto Spółki) - w latach obrotowych 2015-2020;
  - średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej - w latach obrotowych 2015-2020.
- 9.3. Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki stanowi sumę wynagrodzenia wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku. W przypadku pana Marcina Galińskiego omawiana pozycja wynagrodzenia odnosi się także do: (a) prawa do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej, (b) udziału w szkoleniach, kursach i innych podobnych przedsięwzięciach, mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz (c) udziału w organizacjach biznesowych lub branżowych (wycenionych na podstawie wartości świadczenia).
- 9.4. Rada Nadzorcza wskazuje, że informacje wskazane w poniższej tabeli dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków lub pominięte.

Rok obrotowy	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Imię /nazwisko						
Marcin Garlicki	384.879,46	415.668,62	599.743,99	577.050,08	382.324,1	413.344
Małgorzata Czarzasty	281.329,2	302.929,2	448.542,6	480.554,55	291.860,3	322.266,67
Stanisław Stępień	258.000	258.000	258.000	258.000	258.000	253.700
Krzysztof Czeszejko-Sochacki		2.000	5.000	4.000	6.000	8.000
Grzegorz Kołtuniak	300	2.200	5.000	4.000	6.000	8.000
Magdalena Wotek		2.000	5.000	4.000	6.000	8.000
Tomasz Wołynko	400	2.200	4.000	4.000	4.000	8.000
Anna Staniszevska	300					
Wiesław Żółtkowski	400					

Suma wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej	925.608,66	984.997,82	1.325.286,59	1.331.604,63	954.184,4	1.021.310,67
Wynik netto Spółki	1.164.644,09	1.231.753,53	302.475,32	-560.536,37	430.134,12	-41.983,67
średnie wynagrodzenie	99.583,85	84.985,3	84.470,83	82.315,25	76.255,04	80.405,45

**Uwagi:**

Anna Staniszevska oraz Wiesław Żółtkowski zostali odwołani z Rady Nadzorczej w 2016. Magdalena Wołek oraz Krzysztof Czeszejko-Sochacki zostali powołani do Rady Nadzorczej w 2016.

**10. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości**

Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej nie uzyskali w okresie 2019-2020 wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej co Spółka 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), z uwzględnieniem wynagrodzenia, które pani Małgorzata Czarzasty uzyskała w spółce zależnej – PDK Spółka Akcyjna: (a) w 2019 roku – w łącznej kwocie: 5.600 zł oraz (b) w 2020 r. – w łącznej kwocie 18.900 zł.

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

- 11.1. Zgodnie z postanowieniami § 5 Polityki Wynagrodzeń - Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej mogą zostać objęci programem motywacyjnym. Programy motywacyjne mogą przewidywać w szczególności:
- a) uprawnienie uczestnika do objęcia akcji, warrantów subskrypcyjnych lub innych papierów wartościowych, emitowanych przez Spółkę – na warunkach określonych przez właściwy organ Spółki,
  - b) uprawnienie uczestnika do nabycia akcji Spółki nabytych przez Spółkę lub inny podmiot.
- 11.2. W przypadku programów motywacyjnych przewidujących wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych – okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania takich instrumentów finansowych – określane są w treści umów, które Spółka zawiera z uczestnikiem programu motywacyjnego.
- 11.3. Wartość świadczeń uzyskanych w ramach programu motywacyjnego, o którym mowa w § 5 Polityki Wynagrodzeń, ustalana jest po zakończeniu okresu jego realizacji, a ponieważ uzależniona jest od zakresu realizacji uprawnień przez uczestnika – jej proporcja do wynagrodzenia stalego jest zmienna.
- 11.4. W okresie 2019-2020 nie przyznano ani nie zaoferowano członkom Zarządu ani Rady Nadzorczej żadnych instrumentów finansowych, poza akcjami nabytymi przez

członków Zarządu – stosownie do programu opcji menedżerskich dla kadry zarządzającej Spółki (Zarządu) opisanego poniżej.

- 11.5. Stosownie do uchwały Nr 19/2018 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 16 czerwca 2018 r. ustanowiono w Spółce program opcji menedżerskich dla kadry zarządzającej Spółki (Zarządu) na warunkach określonych w powołanej uchwale. Program opcji menedżerskich miał na celu stworzenie w Spółce mechanizmu służącego wynagrodzeniu członków kadry menedżerskiej Spółki za ich wkład w osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe, polegającego na umożliwieniu nabycia akcji własnych Spółki na warunkach określonych w niniejszej uchwale. Akcje, których nabycie zostało zaoferowane uczestnikom programu opcji menedżerskich, pochodziły z realizowanego przez Spółkę, na podstawie uchwały nr 10/2016 Walnego Zgromadzenia z dnia 25 czerwca 2016 roku, programu skupu akcji własnych, przy czym na realizację programu opcji menedżerskich mogły zostać przeznaczone zarówno akcje już nabyte przez Spółkę jak i te, które Spółka nabyła następnie w ramach wskazanego programu skupu akcji po dniu podjęcia uchwały Nr 19/2018 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
- 11.6. Uczestnikami powołanego programu opcji menedżerskich, o którym mowa w pkt. 11.5. powyżej, uprawnionymi do nabycia akcji Spółki w jego ramach, byli: Marcin Garliński – Prezes Zarządu oraz Małgorzata Czarzasty – Wiceprezes Zarządu. Uczestnikom programu opcji menedżerskich została przyznana opcja nabycia akcji Spółki (prawo nabycia od Spółki jej akcji po cenie wskazanej w niniejszej uchwale), w liczbie odpowiednio dla: pana Marcina Garlińskiego – do 50.000 (pięćdziesięciu tysięcy) akcji oraz dla pani Małgorzaty Czarzasty – do 50.000 (pięćdziesięciu tysięcy) akcji. Program opcji menedżerskich trwał dwa lata, w okresie od dnia 1 lipca 2018 roku do dnia 30 czerwca 2020 roku. Cena akcji, po której uprawnieni w ramach programu opcji menedżerskich mogli nabywać akcje Spółki, wynosiła 2 zł (dwa) za jedną akcję. Po podjęciu powyższej uchwały Nr 19/2018 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, Spółka zawarła z uczestnikami programu opcji menedżerskich umowy opcji, określające szczegółowe warunki przyznania i realizacji prawa opcji, z uwzględnieniem postanowień analizowanej uchwały.

Akcje nabyte przez członków Zarządu lub zaoferowane członkom Zarządu w latach 2019-2020 r.

imię/ nazwisko członka zarządu/ funkcja	Okres realizacji programu	Liczba nabytych akcji w 2019 r.	Data nabycia akcji w 2019 r.	Liczba nabytych akcji w 2020 r.	Data nabycia akcji w 2020 r.	Cena nabycia akcji	łączna liczba akcji nabytych w ramach programu
Marcin Garliński / Prezes Zarządu	1.07.2018 – 30.06.2020	26.617	22.10.2019	2.959	10.06.2020	2 Zł	29.576
Małgorzata Czarzasty / Wiceprezes Zarządu	1.07.2018 – 30.06.2020	26.618	22.10.2019	2.960	10.06.2020	2 Zł	29.578
		łącznie: 53.235		łącznie: 5.919			łącznie: 59.154

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

- 12.1. Zgodnie z postanowieniami § 8.4 Polityki Wynagrodzeń - nie przewiduje się okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
- 12.2. Z uwagi na powyższe, jak również w związku z brakiem przyznania zmiennych składników wynagrodzenia, w okresie 2019-2020 nie korzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia określonych w Polityce Wynagrodzeń.

### **13. Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych członków Zarządu i Rady Nadzorczej**

- 13.1. Zgodnie z art. 90g ust. 5 Ustawy, w przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się: (i) podstawy przyznania takich świadczeń oraz (ii) danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.
- 13.2. W okresie 2019-2020 Spółka nie przyznała świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, z których korzystać mogłyby osoby najbliższe członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

### **14. Konflikt interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń**

- 14.1. Zgodnie z postanowieniami § 6 Polityki Wynagrodzeń - wszystkie jednostki organizacyjne oraz osoby realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, przy uwzględnieniu przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz przepisów prawa wewnętrznego Spółki. Rada Nadzorcza, w ramach czynności nadzorczych, analizuje ryzyko potencjalnego konfliktu interesów i w przypadku wykrycia takiego konfliktu podejmuje niezbędne i adekwatne do okoliczności działania zmierzające do rozwiązania tego konfliktu. W przypadku gdy w odniesieniu do jakiegokolwiek osoby uczestniczącej w pracach nad Polityką Wynagrodzeń lub jej stosowaniu, zaistniałaby możliwość wystąpienia konfliktu interesów lub taki konflikt wystąpi, osoba taka niezwłocznie zobowiązana jest zawiadomić o tym Prezesa Zarządu oraz Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Osoba taka powstrzyma się od dalszych prac nad Polityką Wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy.
- 14.2. W okresie 2019-2020 Prezes Zarządu oraz Przewodniczący Rady Nadzorczej nie otrzymali informacji o możliwości wystąpienia konfliktu interesów lub o wystąpieniu konfliktu interesów.
- 14.3. Rada Nadzorcza, w ramach czynności nadzorczych, przeprowadziła analizę ryzyka potencjalnego konfliktu interesów. W związku z brakiem wykrycia ryzyka zaistnienia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza nie podejmowała żadnych działań w powyższym zakresie, w tym działań zmierzających do rozwiązania tego konfliktu.

## **15. Uwzględnienie uchwały lub dyskusji odnoszących się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach**

- 15.1. Zgodnie z art. 90g ust. 6 Ustawy, walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. W przypadkach określonych w art. 90g ust. 7 Ustawy, zamiast powzięcia uchwały, walne zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach. Sprawozdanie o wynagrodzeniach powinno zawierać wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy, lub dyskusja, o której mowa w art. 90g ust. 7 Ustawy, odnoszące się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.
- 15.2. Sprawozdanie nie zawiera wyjaśnienia, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy, lub dyskusja, o której mowa w art. 90g ust. 7 Ustawy, ponieważ niniejsze Sprawozdanie jest pierwszym sporządzonym przez Spółkę sprawozdaniem o wynagrodzeniach (Spółka nie była zobowiązana do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach za poprzednie okresy).

## **16. Identyfikacja konieczności wprowadzenia zmian do Polityki Wynagrodzeń**

- 16.1. Zgodnie z postanowieniami § 7 Polityki Wynagrodzeń - w ramach przygotowania do Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, Spółka identyfikuje, czy istnieje konieczność wprowadzenia istotnych zmian do Polityki Wynagrodzeń. Zmiany istotne przyjmowane będą uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki, chyba że zaistnieje konieczność wprowadzenia zmian pilnie – w takim wypadku Zarząd zobowiązany jest do zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
- 16.2. Weryfikacja postanowień Polityki Wynagrodzeń i przyjmowanie zmian do niej następuje nie rzadziej niż raz na 4 (cztery) lata.
- 16.3. Spółka nie zidentyfikowała konieczności wprowadzenia istotnych zmian do Polityki Wynagrodzeń.

## **17. Wnioski**

Przeprowadzona przez Radę Nadzorczą analiza wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w latach 2019-2020 pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń prowadzi do wniosku, że:

- a) Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej (niezależnie od jego formy) jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem.
- b) Funkcjonująca Polityka Wynagrodzeń stanowi prawidłowo funkcjonujące narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
- c) Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń i zgodność wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej z Polityką Wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza:

Stanisław Stępień .....

Magdalena Wołek .....

Grzegorz Kołtuniak .....

Krzysztof Czeszejko-Sochacki .....

Tomasz Wołynko .....