

**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ
RADY NADZORCZEJ SATIS GROUP S.A. ZA LATA 2019 i 2020**

SATIS

G R O U P

sporządzone przez Radę Nadzorczą Satis Group S.A. zgodnie z art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych

Warszawa, dnia 10 czerwca 2021 r.

I. Definicje

Satis Group S.A. lub Spółka bądź Emitent – oznacza Satis Group S.A. z siedzibą w Warszawie przy ul. Domaniewskiej 39A /wej. A p. 5, 02-672 Warszawa, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla M.st. Warszawy w Warszawie;

Grupa Kapitałowa – oznacza Grupę Kapitałową Satis Group S.A., w której skład wchodzi Satis Group S.A. jako jednostka dominująca oraz wszystkie jednostki zależne zgodnie z MSSF w rozumieniu postanowień ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółkach publicznych;

Polityka Wynagrodzeń – oznacza Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Satis Group S.A. przyjęta uchwałą nr 5 przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Satis Group S.A. w dniu 29 września 2020 r.

Rada Nadzorcza – oznacza Radę Nadzorczą Spółki;

Sprawozdanie – oznacza Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Satis Group S.A.;

Ustawa o ofercie publicznej – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

Walne Zgromadzenie – oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie Spółki;

Zarząd – oznacza zarząd Spółki.

II. Wprowadzenie

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Satis Group S.A. przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych i należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Satis Group S.A.

Tabela 2.1

Okresy pełnienia funkcji przez poszczególne osoby w Zarządzie Satis Group S.A. w latach 2019-2020

Nazwisko Członka Zarządu	Okres pełnienia funkcji	Okres raportowy
Sławomir Karaszewski Prezes Zarządu	01.01.2019 – 24.06.2020	2019-2020
Andrzej Wrona Prezes Zarządu	24.06.2020 – 31.12.2020	2020

Zasady wynagradzania Członków Zarządu Satis Group S.A. w roku 2019 i 2020 roku były regulowane:

1. Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Satis Group S.A. opracowaną zgodnie z wymogami Rozdziału VI. „Wynagrodzenia” dokumentu „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016” i przyjętą przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Satis Group S.A. w dniu 29 września 2020 r. z mocą wsteczną od dnia 1 września 2020 r.;
2. Uchwałami Rady Nadzorczej;
3. Regulaminem pracy Satis Group S.A. w przypadku zatrudnienia danego członka zarządu jako pracownika.

W związku z obowiązkiem ustawowym wynikającym z art. 90d Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu i spółkach publicznych, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Satis Group S.A. w dniu 29.09.2020 r. uchwałą nr 5/WZA/2020 przyjęło „Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Satis Group S.A.”

Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Satis Group S.A. została przygotowana przy uwzględnieniu:

- 1) Statutu Satis Group S.A.;
- 2) Ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych;

- 3) Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (2016), które stanowią załącznik do Uchwały Nr 26/1413/2015 z dnia 13 października 2015 r. Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.;
- 4) Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Polityka wynagrodzeń została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 29 września 2020 r.

Celem Polityki jest stworzenie ram organizacyjnych wynagradzania członków organów Spółki, a przez to przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez zapewnienie spójnego systemu wynagradzania. Wdrożenie Polityki zwiększyło również przejrzystość zasad, na jakich wynagradzane są osoby zarządzające i nadzorujące Spółkę, co może mieć duże znaczenie dla obecnych i przyszłych akcjonariuszy.

III. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie powołania. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie stałe z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu. Możliwe jest także zatrudnienie Członków Zarządu na podstawie umowy o pracę albo kontraktu menadżerskiego. O wyborze formy zatrudnienia każdorazowo decyduje Rada Nadzorcza.
2. Wynagrodzenie stałe podlega wypłacie Członkom Zarządu w stawce miesięcznej w oparciu o stosunek prawny wynikający z powołania, alternatywnie umowy o pracę albo kontraktu menadżerskiego. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza w formie uchwały, w oparciu o kryteria takie jak: kompetencje, zakres powierzonych zadań i odpowiedzialności członka Zarządu jako organu spółki giełdowej, z uwzględnieniem warunków rynkowych, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami.
3. Wynagrodzenie stałe, o którym mowa w ust. 1 jest obowiązkową częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu.
4. Poza wynagrodzeniem stałym, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie są gwarantowane.
5. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu Członkowi Zarządu. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego może być uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.
6. Wynagrodzenie zmienne może składać się z uprawnień do:
 - 1) Otrzymania premii za realizację zadania lub za realizację celu zarządczego, lub



- 2) objęcia warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do nabycia akcji Spółki lub nabycia akcji Spółki w ramach wieloletniego programu motywacyjnego wprowadzonego osobną uchwałą Walnego Zgromadzenia, lub
 - 3) udziału w systemie motywacyjnym umożliwiającym wypłatę wynagrodzenia pieniężnego bezpośrednio uzależnionego od wyniku finansowego Spółki lub segmentu za który odpowiada Członek Zarządu, lub
 - 4) otrzymania innych, w tym niemających bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatków i benefitów takich jak: oddanie do użytkowania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i małoletnie dzieci) i kart multisport.
7. O przyznaniu członkowi Zarządu dodatkowego wynagrodzenia decyduje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
 8. Maksymalna proporcja wynagrodzenia zmiennego przyznanego Członkowi Zarządu w danym roku obrotowym do wynagrodzenia stałego należnego za ten sam rok obrotowy nie powinna przekraczać 10:1.
 9. Członkowie Zarządu są uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia od spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej z tytułu umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło, umów o świadczenie usług lub innych umów o podobnym charakterze, o ile świadczenie tych usług nie koliduje z zadaniami wykonywanymi w związku z powołaniem do składu Zarządu Spółki.

Polityka Wynagradzania nie zakłada objęcia Członków Zarządu dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi i programami wcześniejszych emerytur.

Członek Zarządu nie może zajmować się bez zgody Rady Nadzorczej interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej, w przypadku posiadania w niej przez członka zarządu co najmniej 10% udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.

Tabela 3.1

Informacja o wartości wynagrodzeń wypłaconych i przyznanych Członkom Zarządu w 2019 i 2020 roku (kwoty brutto)

Nazwisko Członka Zarządu	Okres pełnienia funkcji	Okres raportowy	Wynagrodzenie z tytułu powołania		Udział składników zmiennych w składnikach stałych - proporcja pomiędzy stałym a zmiennym wynagrodzeniem
			stałe	zmienne	
Sławomir Karaszewski Prezes Zarządu	01.01.2019 – 24.06.2020	2019-2020	30000		0%
Andrzej Wrona Prezes Zarządu	24.06.2020 – 31.12.2020	2020	2000		0%

IV. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania. Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej z tego tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, czy też jakiegokolwiek innej umowy o podobnym charakterze.
2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie wyłącznie z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej, w tym członka komitetu utworzonego w ramach Rady Nadzorczej.
3. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do zakresu powierzonych zadań, odpowiedzialności oraz warunków rynkowych.
5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego ustalanego w stałej stawce za posiedzenie. Wysokość stawki za posiedzenie może być zróżnicowana w zależności od rodzaju posiedzenia (np. stacjonarne czy obiegowe).
6. Wynagrodzenie stałe, o którym mowa w ust. 5 jest obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Rady Nadzorczej.
7. Poza wynagrodzeniem stałym, o którym mowa w ust. 5 powyżej, Walne Zgromadzenie może przyznać Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie są gwarantowane.
8. Wynagrodzenie zmienne może składać się z uprawnienia do:

- 1) objęcia warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do nabycia akcji Spółki lub nabycia akcji Spółki w ramach wieloletniego programu motywacyjnego wprowadzonego osobną uchwałą Walnego Zgromadzenia, lub
 - 2) otrzymania innych, w tym niemających bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatków i benefitów takich jak: oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i małoletnie dzieci) i kart multisport.
9. Maksymalna proporcja wynagrodzenia zmiennego przyznanego Członkowi Rady Nadzorczej w danym roku obrotowym do wynagrodzenia stałego należnego za ten sam rok obrotowy nie powinna przekraczać 10:1.
10. Polityka Wynagradzania nie zakłada objęcia Członków Rady Nadzorczej dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi i programami wcześniejszych emerytur.

Tabela 4.1

Informacja o wartości wynagrodzeń wypłaconych i przyznanych Członkom Rady Nadzorczej w 2019 i 2020 roku (kwoty brutto)

Nazwisko Członka Rady Nadzorczej	Okres pełnienia funkcji	Okres raportowy	Wynagrodzenie z tytułu powołania		Udział składników zmiennych w składnikach stałych - proporcja pomiędzy stałym a zmiennym wynagrodzeniem
			stałe	zmienne	
Izabela Karaszewska	01.01.2019 – 12.12.2019	2019	0		0
Michał Tymczyszyn	01.01.2019 – 31.12.2020	2019-2020	0		0
Katarzyna Mielcarek	01.01.2019 – 26.09.2019	2019	0		0
Krzysztof Moszkiewicz	01.01.2019 – 31.12.2020	2019-2020	0		0
Zbigniew Karaszewski	01.01.2019 – 21.10.2019	2019	0		0
Natalia Gołębiowska	11.10.2019 – 31.12.2020	2019-2020	0		0
Paweł Majtkowski	23.06.2020 – 31.13.2020	2020	0		0

Radosław Graboś	22.10.2019 – 31.12.2020	2019-2020	0	0
Michał Krzyżanowski	23.06.2020 – 31.13.2020	2020	0	0
Andrzej Wrona	13.12.2019 – 23.06.2020	2019-2020	0	0

Z uwagi na słabą sytuację finansową Spółki, członkowie Rady Nadzorczej nie pobierali w latach 2019-2020 wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji. Rada Nadzorcza Spółki niniejszym informuje, iż z uwagi na coraz lepszą kondycję finansową Spółki, planuje w najbliższych latach obrachunkowych wypłatę wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej w formie wynagrodzenia stałego.

V. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki

Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Wypłata wynagrodzenia Członkom organów Spółki zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych wyników Spółki poprzez:

1. wprowadzenie jednolitych zasad wynagradzania członków Organów w związku ze sprawowanymi funkcjami w Spółce,
2. wskazanie stałych składników wynagrodzenia członków Organów,
3. powiązanie zasad wynagradzania członków Organów z osiąganiem przez Spółkę wyników finansowych wskazanych w uchwale Rady Nadzorczej,
4. określenie proporcji wynagrodzenia członków Organów w związku z wskazanymi przez Spółkę obowiązkami,
5. minimalizację ryzyka zaistnienia konfliktów interesów członków Organów w związku ze wskazaniem spójnych zasad systemu wynagradzania w ramach Polityki,
6. wzrost wartości Spółki poprzez wskazanie zasad wynagradzania członków Organów.

Wynagrodzenie członków Zarządu przyczynia się do ich pełnego zaangażowania w sprawowaniu określonych funkcji, motywuje ich do realizacji celów biznesowych Spółki, a jego wysokość jest adekwatna do zajmowanych stanowisk. Członkowie Zarządu otrzymują zarówno wynagrodzenie stałe, ale mają również prawo do części zmiennej, której otrzymanie determinują czynniki finansowe i niefinansowe. Dodatkowo część zmienna (premia roczna) przyczynia się do tego, że Zarząd jest zainteresowany rozwojem biznesu, pozycji rynkowej,

wyników finansowych oraz kondycji finansowej i kapitałowej w ujęciu całej Grupy Kapitałowej a nie tylko samej Spółki. Taka struktura w zakresie wynagrodzeń, wpływa na motywację członków Zarządu i przyczynia się do realizacji strategii biznesowej i długookresowego stabilnego wzrostu wartości Spółki dla akcjonariuszy. Motywuje ponadto do odpowiedzialnych działań wobec klientów, pracowników oraz do odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w perspektywie długookresowej. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest uzależniona od wyniku skonsolidowanego całej Grupy Kapitałowej, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę i Grupę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach. Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie Osób o istotnym znaczeniu dla Spółki, spełniających kryteria wymagane do prawidłowego zarządzania lub nadzorowania Spółki, w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy Spółki. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej oparte jest zarówno o wynagrodzenie stałe, jak i zmienne (niegwarantowane). Jednocześnie odpowiednia kontrola zapewnia stabilność i bezpieczeństwo rozwoju Spółki i Grupy Kapitałowej, co przekłada się na realizację długoterminowych celów. Przyjęta Polityka wynagrodzeń wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka, realizację Strategii oraz ogranicza konflikt interesów.

VI. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników

Premia roczna jest przyznawana i wypłacana po zakończeniu roku obrotowego i zbadaniu sprawozdania finansowego Spółki przez biegłego rewidenta. Na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania, zarząd Spółki otrzymuje jedynie wynagrodzenie stałe, co w żaden sposób nie zależy od osiągniętych wyników finansowych Spółki. W przypadku uzyskania przez Spółkę ponadstandardowych wyników finansowych bądź osiągnięcia celu zarządczego przez członka zarządu, Rada Nadzorcza w formie uchwały może przyznać wynagrodzenie zmienne członkowi zarządu Spółki.



VII. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie

Tabela 7.1

Dane w PLN, wartości brutto

Porównanie zmian wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki w ciągu ostatnich pięciu raportowanych lat obrotowych.

Nazwisko członka Zarządu	Okres pełnienia funkcji	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Andrzej Wrona	2020	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	2000	2000
Zmiana % rdr		Nd*	Nd*	Nd*	Nd*	Nd*	0%
Sławomir Karaszewski	2019-2020	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	30000	30000
Zmiana % rdr		Nd*	Nd*	Nd*	Nd*	Nd*	0%

*nie dotyczy

Tabela 7.2

Dane w PLN, wartości brutto

Porównanie zmian wynagrodzeń Pracowników Spółki w ciągu ostatnich pięciu raportowanych lat obrotowych Dane w PLN

Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pracownicy Spółki	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	Brak danych finansowych	Brak pracowników	Brak pracowników
Zmiana % rdr	Nd*	Nd*	Nd*	Nd*	Nd*	Nd*

*nie dotyczy

Tabela 7.3

Dane w PLN, wartości brutto

Porównanie zmian wyników Spółki w ciągu ostatnich pięciu raportowanych lat obrotowych

Rok obrotowy	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Wynik brutto Spółki	-31 012 721,18	-18 779 745,21	-47 994 178,50	-25 584 839,72	-3 888 080,52	865 803,78
Zmiana % rdr		39,45%	-155,56%	46,69%	84,80%	122,27%

Z uwagi na utratę kontroli nad Spółką z powodu toczącego się sporu korporacyjnego, Rada Nadzorcza Spółki nie dysponuje danymi dotyczącymi wynagrodzeń Członków Zarządu oraz pracowników Spółki za okres 2015-2018 (dotyczy tabeli od 7.1 do 7.2).

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

Tabela 8.1

Dane w PLN, wartości brutto

Informacja o wartości wynagrodzeń otrzymanych przez Członków Zarządu Satis Group S.A. z tytułu pełnienia funkcji w Zarządach/Radach Nadzorczych Spółek z Grupy Kapitałowej Satis Group

Nazwisko Członka Zarządu	Nazwa Spółki z Grupy Kapitałowej	Wynagrodzenie brutto
Nd*	Nd*	Nd*

*nie dotyczy

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

Spółka nie przyznaje wynagrodzenia Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych. W Spółce nie funkcjonował w roku 2019 ani w roku 2020 żaden program motywacyjny oparty o instrumenty finansowe. Żaden z Członków Zarządu ani Rady Nadzorczej nie miał przyznanych ani zaoferowanych instrumentów finansowych w roku 2019 ani w roku 2020.

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

W latach 2019 i 2020 nie miało miejsce żądanie zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia od Członków Zarządu Spółki bądź członków Rady Nadzorczej.

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

Przed przyjęciem Polityki wynagrodzeń, w Spółce nie obowiązywała polityka wynagrodzeń w rozumieniu art. 90d Ustawy o Obrocie. Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało opracowane za okres 2019 i 2020 zatem spójność z przyjętą Polityką Wynagrodzeń dotyczy

okresu po 1 września 2020. W tym okresie nie wystąpiły żadne odstępstwa od przyjętej Polityki Wynagrodzeń.

XII. Informacja na temat sposobu uwzględnienia w sprawozdaniu uchwały walnego zgromadzenia opiniującej poprzednie sprawozdanie o wynagrodzeniach

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Satis Group S.A. za lata 2019 – 2020 jest pierwszym sprawozdaniem sporządzanym przez Radę Nadzorczą Satis Group S.A. w ww. zakresie. Mając na uwadze powyższe Walne Zgromadzenie Satis Group S.A. w poprzednich latach nie podejmowało uchwał w ww. przedmiocie.

XIII. Podsumowanie i Wnioski

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej pod względem zgodności z przyjętą Polityką Wynagrodzeń.

A)Wszystkie wynagrodzenia wypłacone Członkom Zarządu od 01.01.2019 r. do 31.08.2020 r. miały swoją podstawę w uchwałach Rady Nadzorczej, a po 01.09.2020 r. w Polityce Wynagrodzeń i Uchwałach Rady Nadzorczej Spółki;

B)Wynagrodzenia Członków Zarządu od 01.09.2020 roku są zgodne z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem;

C)Przyjęta Polityka Wynagradzania stanowi narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami i zachęca do szczególnej dbałości o wyniki Spółki oraz wszystkich Spółek z Grupy Kapitałowej;

D)Regulamin premiowania dla Członków Zarządu jest ustalany na cały okres pełnienia funkcji Członków Zarządu danej kadencji;

E)Rada Nadzorcza zauważyła konieczność uzupełnienia Polityki wynagrodzeń o zapis dotyczący wypłaty odszkodowania z tytułu zawartych z Członkami Zarządu Spółki umów o zakazie konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy oraz o zapis dotyczący innych ewentualnych świadczeń związanych z zakończeniem stosunku pracy Członka Zarządu lub pełnienia mandatu przez Członka Zarządu;

F)Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń i zgodność wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z Polityką Wynagrodzeń obowiązującą w Spółce.

Na oryginalne sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Satis Group S.A. za lata 2019-2020, podpis Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki Satis Group S.A.



Michał Krzyżanowski
Przewodniczący Rady Nadzorczej

