

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2022
sporządzone w dniu 27 kwietnia 2023 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	14
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	18
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.....	21
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
17. Wnioski.....	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 6.261.498,00 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 roku obrotowym 2022.
- 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, zmienioną uchwałą nr 22/2022 z 25.06.2022r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki pod firmą MUZA Spółka Akcyjna
 - 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.
- 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 roku 2022 przyjęto te świadczenia, które rzeczywiście wypłacono lub wydano w roku 2022, jak również świadczenia należne za rok 2022 oraz świadczenia, co do których w roku 2022 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., zmienioną uchwałą nr 22/2022 Walnego Zgromadzenia 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 przyczyniać 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 roku obrotowym 2022: 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 roku obrotowym 2022: 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. zmienionej uchwałą nr 22/2022 Walnego Zgromadzenia:
 - 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

Zwyczajne Walne Zgromadzenie spółki pod firmą MUZA Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, zmieniło uchwałą nr 22/2022 z dnia 25.06.2022r. „Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Muza S.A.” („Polityka”) przyjętą uchwałą nr 19/2020 z dnia 27.06.2020 r. przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, w ten sposób, że:

Zmienia się § 3.5 Polityki i nadaje mu następujące brzmienie:

Premia okresowa:

- (a) roczna – przysługuje każdemu członkowi Zarządu w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą, przy czym Rada Nadzorcza może określić 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, z zastrzeżeniem, że podstawą przyznania premii może być w szczególności: pełnienie funkcji (wykonywanie obowiązków) członka Zarządu w trakcie określonego roku kalendarzowego (przez cały rok lub określoną część roku), osiągnięcie szczególnych celów (kamieni milowych) związanych z realizacją strategii Spółki lub osiągnięcie wyniku finansowego (zysku netto) określonego w budżecie rocznym Spółki, zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą. Premia roczna może być płatna zaliczkowo (w tym w trakcie roku kalendarzowego, którego dotyczy) - na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą.
- (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. Powyższa premia może być płatna zaliczkowo - na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą.

Zmienia się § 3.6 Polityki i nadaje mu następujące brzmienie:

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
- (d) okres pełnienia funkcji (wykonywania obowiązków) członka Zarządu (w tym również w trakcie roku kalendarzowego, którego dotyczy premia).

- 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 26 maja 2022 r. Rada Nadzorcza podjęła: uchwałę nr 1 oraz uchwałę nr 2 w sprawie premii rocznej dla Prezesa Zarządu – Pana Marcina Garlińskiego oraz premii

rocznej dla Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty za okres obejmujący lata obrotowe 2023 – 2024.

- 4.3. W dniu 30 września 2021 r. Rada Nadzorcza podjęła: uchwałę nr 1 oraz uchwałę nr 2 w sprawie zmiany uchwały nr 5 Rady Nadzorczej z dnia 17 grudnia 2020r. dotyczącej premii rocznej dla Prezesa Zarządu – Pana Marcina Garlińskiego oraz premii rocznej dla Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty za okres obejmujący lata obrotowe 2020 - 2022. Rada Nadzorcza uszczegółowiła zasady przyznania premii rocznej dla członków Zarządu za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 w ten sposób, że dopuściła wypłatę zaliczki na poczet premii rocznej.
- 4.4. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła opisane poniżej uchwały dotyczące uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń.
- 4.5. 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.
- 4.6. 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.
- 4.7. 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.
- 4.8. 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.
- 4.9. 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.

- 4.10. 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 zmienne 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 roku obrotowym 2022:

- a) pobierał stosowne wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu, które to wynagrodzenie obejmowało składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze oraz część premii okresowej za rok obrotowy 2021 oraz zaliczkę za rok obrotowy 2022.
 - 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 składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze (nie miał przyznanego składnika zmiennego – premii okresowej).
- 5.6. Pani Małgorzata Czarzasty (Wiceprezes Zarządu) w roku obrotowym 2022:
- a) pobierała stosowne wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu, które to wynagrodzenie obejmowało składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze oraz część premii okresowej za rok obrotowy 2021 oraz zaliczkę za rok obrotowy 2022.
 - b) w ramach realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze pobierała stosowne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę na stanowisku: Redaktor Naczelny, które to wynagrodzenie obejmowało składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze (nie miał 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 poniższej tabeli w zakresie roku 2022 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. W dniu 30 września 2021 r. Rada Nadzorcza podjęła: uchwałę nr 1 oraz uchwałę nr 2 w sprawie zmiany uchwały nr 5 Rady Nadzorczej z dnia 17 grudnia 2020 r. dotyczącej premii rocznej dla Prezesa Zarządu – Pana Marcina Garlińskiego oraz premii rocznej dla Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty za okres obejmujący lata obrotowe 2020- 2022. Rada Nadzorcza uszczegółowiła zasady przyznania premii

- rocznej dla członków Zarządu za okres obejmujący lata obrotowe 2020 – 2022 w ten sposób, że dopuściła wypłatę zaliczki na poczet premii rocznej.
- 5.11. W dniu 08 grudnia 2022 r. Rada Nadzorcza podjęła: uchwałę nr 1 oraz uchwałę nr 2 w sprawie wypłaty na rzecz Prezesa Zarządu – Pana Marcina Garlińskiego oraz Wiceprezesa Zarządu – Pani Małgorzaty Czarzasty zaliczki na poczet przewidywanej premii rocznej za rok obrotowy 2022.
- 5.12. Wynagrodzenie w zakresie składników zmiennych wskazanych w pkt. 5.8-5.11 powyżej dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składnik zmienny”. Powyższe pozycje zawierają część premii otrzymanej przez poszczególnych członków Zarządu za rok obrotowy 2021 oraz zaliczkę za rok obrotowy 2022.
- 5.13. 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:
- a) wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy,
 - b) wynagrodzenie za czas urlopu,
 - c) nagroda jubileuszowa,
 - d) zasiłek chorobowy.
- 5.14. 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.
- 5.15. 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 poniższej tabeli w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2022 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Zarządu w zakresie składników nadzwyczajnych.
- 5.16. 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 poniższej tabeli w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składniki

emerytalne”. W przypadku pana Marcina Garlińskiego omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do prawa do korzystania z programu PPK.

5.17. 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 poniższej tabeli w zakresie roku 2022 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 (c) udziału w organizacjach biznesowych lub branżowych (wycenionych na podstawie wartości świadczenia) oraz (d) do korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych (wycenianego według ryczału podatkowego).

W przypadku pani Małgorzaty Czarzasty omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do: (a) prawa do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej (wycenionego na podstawie wartości świadczenia) oraz (b) do korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych (wycenianego według ryczału podatkowego).

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. Stanowiska pracy (zatrudnionych na etacie) pana Marcina Garlińskiego i pani Małgorzaty Czarzasty na podstawie przepisów kodeksu pracy zostały wyposażone w sprzęt komputerowy, telefon, 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.

5.18. Proporcja określona w poniższej tabeli w zakresie roku 2022 dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następnego 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 2022 r.

imię/ nazwisko członka zarządu/ funkcja	Wynagrodzenie - składnik stały		Wynagrodzenie - składnik zmienny, premia 2021	Wynagrodzenie - składnik zmienny, premia 2022 zaliczka	wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne	wynagrodzenie – składniki emerytalne	wynagrodzenie – korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	proporcja stałe/zmienne
	Umowa o pracę	Powołanie do zarządu							
Marcin Garliński / Prezes Zarządu	169 278,00	316 690,80	20 443,42	230 867,58		2 554,77	24 892,15	764 726,72	67,1% / 32,9%
Małgorzata Czarzasty / Wiceprezes Zarządu	169 278,00	233 342,16	20 455,80	231 008,73			2 108,68	656 193,37	61,7% / 38,3%

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 roku 2022 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 poniższej tabeli w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składnik zmienny”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2022 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 poniższej tabeli w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2022 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 następnego 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 2022 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	273.000					273.000	100% / 0%
Krzysztof Czeszejko- Sochacki	12.171,18					12.171,18	100% / 0%
Grzegorz	10.000					10.000	100% / 0%

Kořtuniak							
Magdalena Wořek	11.100					12.100	100% / 0%
Tomasz Wořynko	12.100					12.100	100% / 0%

7. Wyjařnienie sposobu, w jaki cařkowię 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 przyczyniać 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., zmienioną uchwałą nr 22/2022 Walnego Zgromadzenia Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Powyższe zapewnia, że cařkowię wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń. Wypłata 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 dořwiadczenia 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 cařkowię 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. Zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej nr 1 oraz uchwałą nr 2 z 30 września 2021r. w sprawie zmiany uchwały nr 5 Rady Nadzorczej z dnia 17 grudnia 2020r. premia roczna może być wypłacone w formie zaliczki.
- 8.7. Zaliczki na premie za rok 2022 wypłacono zgodnie z kryteriami określonymi w uchwale nr 5 Rady Nadzorczej z dnia 17 grudnia 2020r, tzn. członkowie Zarządu osiągnęli określony poziom wyniku finansowego.
- 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.:
- a) łączne wynagrodzenie członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej – w latach obrotowych 2016-2022;
 - b) wynik Spółki (wynik netto Spółki) - w latach obrotowych 2016-2022;
 - c) średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej - w latach obrotowych 2016-2022.
- 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Imię /nazwisko							
Marcin Galiński	415.668,62	599.743,99	577.050,08	382.324,1	413.344	816.449,43	764 726,72
Małgorzata Czarzasty	302.929,2	448.542,6	480.554,55	291.860,3	322.266,67	718.724,10	656 193,37
Stanisław Stępień	258.000	258.000	258.000	258.000	253.700	258.000	273 000,00
Krzysztof Czeszejko-Sochacki	2.000	5.000	4.000	6.000	8.000	10.000	12 100,00
Grzegorz Kołtuniak	2.200	5.000	4.000	6.000	8.000	10.000	12 171,18
Magdalena Wołek	2.000	5.000	4.000	6.000	8.000	10.000	12 100,00
Tomasz Wołynko	2.200	4.000	4.000	4.000	8.000	10.000	12 100,00
Anna Staniszevska							
Wiesław Żółtkowski							
Suma wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej	984.997,82	1.325.286,59	1.331.604,63	954.184,4	1.021.310,67	1.833.173,53	1.742.391,27
Wynik netto Spółki	1.231.753,53	302.475,32	-560.536,37	430.134,12	-41.983,67	2.729.128,52	2.887.412,56

średnie wynagrodzenie	84.985,3	84,470,83	82.315,25	76.255,04	80.405,45	95.799,74	97 583,20
--------------------------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

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 roku 2021 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 uzyskala w spółce zależnej – PDK Spółka Akcyjna: (a) w 2022 roku – w łącznej kwocie: 36.000 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 stałego jest zmienna.
- 11.4. W roku 2022 nie przyznano ani nie zaoferowano członkom Rady Nadzorczej żadnych instrumentów finansowych
- 11.5. W roku 2022 na podstawie uchwały nr 23/2022 z dnia 25 czerwca 2022 roku przyjęto program motywacyjny skierowany do osób o kluczowym znaczeniu dla MUZA S.A.

- 11.6. Zarząd Spółki na posiedzeniu w dniu 25 czerwca 2022 r. uchwalił Regulamin Programu Motywacyjnego, którego celem wprowadzenia Programu jest stworzenie w Spółce skutecznych mechanizmów motywujących wobec wybranych kluczowych współpracowników Spółki i podmiotów powiązanych kapitałowo ze Spółką („Uczestników Programu”) - poprzez umożliwienie im nabycia papierów wartościowych wyemitowanych przez Spółkę - prowadzących do dłuższego związania Uczestników Programu ze Spółką oraz podmiotami powiązanymi kapitałowo ze Spółką, zwiększenia ich zaangażowania w pracę na rzecz Spółki i podmiotów powiązanych kapitałowo ze Spółką oraz do efektywnego zarządzania tymi podmiotami, poprawy ich wyników finansowych, jak również zapewnienia w przyszłości wzrostu ich wartości z korzyścią dla wszystkich Uczestników Programu.
- 11.7. W dniu 02 września 2022 roku Spółka otrzymała postanowienie Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 01 września 2022 r. o dokonaniu z dniem 01 września 2022 r. wpisu do rejestru przedsiębiorców warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego MUZA S.A. oraz zmian w statucie Spółki. Kwota warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego Spółki wyniosła 400 000,00 zł. Warunkowe podwyższenie kapitału zakładowego zostało przeprowadzone na podstawie uchwały Nr 26/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki pod firmą „Muza” S.A. z siedzibą w Warszawie z dnia 25 czerwca 2022 r. w sprawie przyjęcia warunków programu motywacyjnego
- 11.8. W dniu 14 grudnia 2022 roku, stosownie do uchwały Zarządu z dnia 26 maja 2022 r. w której przyjęto regulamin określający warunki realizacji programu motywacyjnego, podpisano umowy partycypacyjne z uczestnikami programu motywacyjnego tj. z Panem Marcinem Garlińskim (Prezesem Zarządu) oraz z Panią Małgorzatą Czarasty (Wiceprezesem Zarządu), którym to przyznano warranty subskrypcyjne, w maksymalnej ilości 200.000 (dwieście tysięcy) z których każdy będzie uprawniał do objęcia 1 akcji zwykłej na okaziciela serii B Spółki po cenie emisyjnej wynoszącej 2 PLN – stosowanie do programu motywacyjnego

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, 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, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego 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 roku 2022 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 od rozwiązania tego konfliktu. W przypadku gdy w odniesieniu do jakiejkolwiek 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 roku 2022 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 podejmował żadnych działań w powyższym zakresie, w tym działań zmierzających od 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. W dniu 25.06.2022 r. walne zgromadzenie akcjonariuszy podjęło uchwałę pozytywnie opiniującą za poprzednie sprawozdanie o wynagrodzeniach za rok 2021r.

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 roku 2022 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