

SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ EXCELLENCE S.A.

I. WPROWADZENIE.

Opracowanie niniejszego sprawdzania jest wykonaniem przez Radę Nadzorczą obowiązku wynikającego z art. 90g ust. 1 Ustawy z 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego obrotu oraz o spółkach publicznych.

Podstawą do przygotowania niniejszego Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki działającej pod nazwą Excellence S.A. (dalej „Excellence” „Spółka”) z siedzibą w Lipie 20A gm. Stryków (95-010), wpisaną do Rejestru Przedsiębiorców pod numerem KRS: 0000427300, Sąd Rejestrowy: Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XX Wydział Gospodarczy KRS, NIP: 7331312783, REGON: 100159950 są:

- 1) przepisy ustawy z 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego obrotu oraz o spółkach publicznych tj. z dnia 28 października 2022 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 2554) dalej „**Ustawa**”
- 2) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania;
- 3) „Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Excellence S.A. przyjętą przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Excellence S.A.

Sprawozdanie obejmuje okres od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2022 roku. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą zgodnie z ww. przepisami i przedstawia 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 ostatnim roku obrotowym, zgodnie z obowiązującą w Spółce Polityką wynagrodzeń.

Obowiązująca wersja dokumentu „Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Excellence S.A.” dostępna jest na stronie internetowej Spółki:

http://www.syropy.biz/?m=relacje_inwestorskie&s=27

Wynagrodzenia członków organów nadzorujących Spółki są określane odpowiednio do zakresu zadań i odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji.

Celem Polityki Wynagrodzeń jest zatrudnienie, motywowanie i retencja najwyższej klasy ekspertów, którzy będą odpowiedzialni za sprawne zarządzanie zarówno bieżącą jak i długoterminową działalnością Spółki oraz wypracowywali jak najlepsze wyniki Spółki. Cel ten ma być realizowany poprzez system wynagrodzeń adekwatny do zaangażowania i odpowiedzialności Członków organów zarządczych. Zarówno wynagrodzenie członków Zarządu jak i Rady Nadzorczej ustalane jest przy uwzględnieniu ogólnych warunków pracy i płacy obowiązujących w Spółce, tak aby zapewnić jego synergię z wynagrodzeniem innych pracowników Spółki, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnic dotyczących kwalifikacji, zakresów obowiązków i odpowiedzialności członków organów zarządczych i nadzorczych, a także z uwzględnieniem wymagań rynkowych oraz koniecznością pozyskania i utrzymania w Spółce osób z najwyższymi kwalifikacjami oraz odpowiednim doświadczeniem. Mechanizmem wiążącym działalność Zarządu i jego wynagrodzenie ze skutecznym zarządzaniem ryzykiem oraz sytuacją finansową Spółki jest wynagrodzenie zmienne. Przy jego przyznawaniu Rada

Nadzorcza bierze pod uwagę zarówno kryteria finansowe jak i kryteria niefinansowe. Wszystkie kryteria wyznaczone są zaś z uwzględnieniem strategii biznesowej, długoterminowych interesów akcjonariuszy i stabilności Spółki, a także przyczyniają się do ich realizacji. Warunki przyznania i wysokość premii przyczyniają się do pełnego zaangażowania członków Zarządu w wyznaczone im funkcje oraz motywują Członków Zarządu do rozwoju biznesu Spółki oraz umocnienia jej pozycji rynkowej poprzez osiąganie lepszych wyników i kondycji finansowej

II. OGÓLNE WARUNKI ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU EXCELLENCE S.A.:

Członkowie Zarządu mogą pobierać wynagrodzenie z tytułu powołania, umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej. Umowy te mogą być zawarte na czas określony lub nieokreślony oraz powinny być adekwatne do celu gospodarczego dla jakiego zostały zawarte.

Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie ustalane w oparciu o ich doświadczenie i merytoryczne przygotowanie z uwzględnieniem standardów rynkowych i potrzeb Spółki oraz roli pełnionej w ramach organu.

Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, które może składać się z:

- 1) wynagrodzenia stałego miesięcznego w wysokości, określonej w treści umów zawartych z Członkami Zarządu lub w uchwałach powołujących. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.
- 2) wynagrodzenia zmiennego, z podziałem na:
 - a) Premię Roczną pieniężną z tytułu osiągniętych wyników;
 - b) Premię Długoterminową pieniężną, z tytułu osiągniętych wyników.

Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu Excellence S.A.

Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe za realizację obowiązków Członków Zarządu. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego, określona została w sposób odzwierciedlający doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska lub umowie. Sposób określenia warunków wynagrodzenia pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione w oparciu o standard analizy rynkowej wysokości wynagrodzenia całkowitego dla danej pozycji oraz pakietu oferowanych świadczeń dodatkowych. Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu jest z góry określone w indywidualnych umowach o pracę i nie zależy od bieżących wyników Spółki.

Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu Excellence S.A.

W celu powiązania wynagrodzenia Członków Zarządu z długoterminowymi interesami Spółki, Członkowi Zarządu może być przyznane wynagrodzenie dodatkowe zmienne z podziałem na premię Roczną oraz Premię Długoterminową. Celem przyznawania wynagrodzenia zmiennego jest nagrodzenie za osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym, sprzyjających zarówno wynikom Spółki, jak i indywidualnym osiągnięciom.

Ocena realizacji kryteriów zostanie dokonana na podstawie Sprawozdania przedstawionego Radzie Nadzorczej przez Członka Zarządu z realizacji celów rocznych oraz celów długoterminowych a także na podstawie przygotowanego przez Pion Finansowy sprawozdania ze stopnia realizacji celów

finansowych w terminie 30 dni od daty zatwierdzenia rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

Wynagrodzenie zmienne jest zależne od wszystkich lub niektórych poniżej wskazanych kryteriów (celów rocznych), które podlegają uszczegółowieniu przez Radę Nadzorczą, m.in.:

- 1) celów finansowych, wspierających budowanie finansowej efektywności Spółki;
- 2) projektów rocznych realizowanych przez poszczególnych Członków Zarządu wzmacniających doskonałość operacyjną, organizacyjną oraz sprzedażową Spółki;
- 3) działań związanych z budowaniem i wzmacnianiem kultury zaangażowania pracowników Spółki;
- 4) przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy.

Spółka przewiduje możliwość dochodzenia zwrotu oraz odraczania przyznania lub wypłaty wynagrodzenia zmiennego, w przypadku:

- 1) Ujawnienia nieprawidłowości w zarządzaniu Spółką, mających wpływ na wynik Spółki w okresie do 3 lat od momentu jej wystąpienia,
- 2) Powstania straty lub ujawnienia w bilansie Spółki za dany rok, które skutkowało korektą wyniku, potwierdzoną przez audytora Spółki, w okresie do 3 lat od wystąpienia,
- 3) Naruszenia tajemnicy Spółki, w tym naruszenia zakazu konkurencji,

Członkom Zarządu mogą zostać przyznane dodatkowe świadczenia, w tym:

- 1) Dodatek mieszkaniowy;
- 2) Dodatek relokacyjny;
- 3) Dodatek za samochód służbowy lub otrzymanie samochodu służbowego;
- 4) Polisa ubezpieczeniowa na pokrycie ewentualnych kosztów leczenia w trakcie podróży zagranicznej;
- 5) Opieka medyczna na podstawie obowiązującego regulaminu w Spółce;
- 6) Ubezpieczenie „Na Życie” oraz „NNW”;
- 7) Dodatek sportowy zgodnie z obowiązującym regulaminem w Spółce;
- 8) Prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonującym w Spółce programie emerytalnym – Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK);
- 9) Dofinansowanie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- 10) Zwrot kosztów podróży służbowych
- 11) Zwrot kosztów podróży do stałego miejsca zamieszkania;
- 12) Dodatkowa polisa – ubezpieczenie władz spółki D&O

Poniższa tabela prezentuje wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na poszczególne składniki oraz ich struktury zgodnie z art. 90d ust. 2 pkt 1 Ustawy

Członek Zarządu		Wynagrodzenie Należne za 2022 r.	
		W PLN	W % (proporcja między wynagrodzeniem stałym a zmiennym)
Dariusz Polinceusz (Prezes Zarządu)	<i>Wynagrodzenie stałe</i>	478976,12	
	<i>Wynagrodzenie zmienne</i>		

	<i>Składki PPK</i>		
	<i>Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Excellence S.A.</i>		
	Razem	478976,12	
Dariusz Borowski (Członek Zarządu – Dyrektor Finansowy)	<i>Wynagrodzenie stałe</i>	240038,22	
	<i>Wynagrodzenie zmienne</i>		
	<i>Składki PPK</i>		
	<i>Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Excellence S.A.</i>		
	Razem	240038,22	
Radosław Maziarz (Wiceprezes Zarządu)	<i>Wynagrodzenie stałe</i>	627926,48	
	<i>Wynagrodzenie zmienne</i>		
	<i>Składki PPK</i>		
	<i>Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Excellence S.A.</i>		
	Razem	627926,48	
RAZEM		1346940,82	

III. OGÓLNE WARUNKI WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ.

Członkowie Rady Nadzorczej wykonują obowiązki na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie ustalane w oparciu o ich doświadczenie i merytoryczne przygotowanie z uwzględnieniem standardów rynkowych i potrzeb Spółki oraz roli pełnionej w ramach organu.

Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres kadencji trwającej 5 lat. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być odwoływani oraz powoływani przed końcem trwania kadencji.

Mandat Członka Zarządu powołanego w trakcie trwania kadencji wygasa równocześnie z upływem trwania kadencji pozostałych Członków Rady Nadzorczej.

Zasady Wynagradzania Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie. Kwoty wynagrodzenia określone są w wysokości brutto.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie płatne proporcjonalnie do liczby posiedzeń, w których biorą udział i innych aktywności mających miejsce poza posiedzeniami, w szczególności realizowanych w kontakcie z Zarządem; uwzględniające również role pełnione w ramach organu. Wynagrodzenie jest przyznawane na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Dotychczas takie wynagrodzenie nie zostało przyznane.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą być także członkami Komitetów Rady Nadzorczej, z którego to tytułu mogą pobierać wynagrodzenie. Wynagrodzenie takie jest ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. W ramach Rady Nadzorczej obecnie funkcjonuje Komitet Audytu w trzy osobowym składzie (Marcin Ciecierski, Piotr Bujnowicz, Joanna Kotecka).

IV. ZGODNOŚĆ Z POLITYKĄ WYNAGRADZANIA.

Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki – art. 90g ust. 2 pkt 2 Ustawy.

Obowiązująca w Excellence S.A. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej ma na celu stworzenie warunków umożliwiających pozyskiwanie, utrzymywanie i motywowanie oraz trwale związanie ze Spółką osób kluczowych dla jej rozwoju, charakteryzujących się wysokimi kompetencjami oraz doświadczeniem, co winno skutkować dalszym wzrostem wartości Spółki i Grupy Kapitałowej, zgodnie z interesem Akcjonariuszy. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, krótkoterminowych oraz długoterminowych interesów Spółki i Grupy Kapitałowej Excellence S.A.

Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu w 2022 roku był odpowiedni dla zapewnienia możliwości pozyskania i utrzymania odpowiedniego poziomu zmotywowania osób o wysokich kompetencjach, które są niezbędne dla optymalnego zarządzania i nadzoru nad działalnością prowadzoną przez Excellence S.A. i Grupę Kapitałową Excellence S.A., przy jednoczesnym uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej.

V. ZMIANY W ZAKRESIE WYSOKOŚCI WYNAGRODZEŃ W OKRESIE 5 LAT

Poniższa tabela zawiera informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej 5 ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie – art. 90g ust. 2 pkt 4 Ustawy

	2018	2019	2020	2021	2022
Przychody netto ze sprzedaży	50.884	46.343	48.528	60.035	70.392
Zysk netto	-5	108	403	647	-123
Średnie wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (bez Zarządu) na 1 osobę/miesięcznie (w	4,63	5,21	5,38	5,65	5,79

tys. PLN)					
Wynagrodzenie łączne wszystkich Członków Zarządu Excellence S.A. w danym roku (w tys. PLN)	540,39	777,58	729,96	923,94	1346,94
Wynagrodzenie łączne wszystkich Członków Rady Nadzorczej Excellence S.A. w danym roku (w tys. PLN)	0	0	0	0	29,9

VI. ODSTĘPSTWA OD ZASAD POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa – art. 90g ust. 2 pkt 8 Ustawy.

W analizowanym 2022 roku nie wystąpiły odstępstwa od zasad określonych w Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Excellence S.A. ani od procedury wdrażania wynagrodzeń.

VII. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia – art. 90g ust. 2 pkt 7 Ustawy.

Nie wystąpiły okoliczności uzasadniające żądanie zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

VIII. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO GRUPY.

Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej w 2022 roku nie otrzymywali wynagrodzenia od podmiotów należących do grupy kapitałowej Spółki.

IX. PRYZNANE LUB ZAOFEROWANE CZŁONKOM ZARZĄDU INSTRUMENTY FINANSOWE.

Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany – art. 90g ust. 2 pkt 6 Ustawy

W 2022 roku Excellence S.A. nie przyznawała Członkom Zarządu instrumentów finansowych.

X. WYNAGRODZENIE ZMIENNE Z TYTUŁU DŁUGOTERMINOWYCH PROGRAMÓW MOTYWACYJNYCH.

W 2022 roku Excellence S.A. nie realizowała programów motywacyjnych adresowanych do kluczowych pracowników Spółki, nie przyznawała Członkom Zarządu instrumentów finansowych.

Podpis Przewodniczącego Rady Nadzorczej Excellence S.A.

Marcin Ciecierski

-