

Sprawozdanie Rady Nadzorczej ACTION S.A. o wynagrodzeniach za lata 2019 i 2020.

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

I. Wprowadzenie

Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie po raz pierwszy. Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia z dnia 16.10.2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw, Rada Nadzorcza sporządza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata 2019 i 2020.

W okresie sprawozdawczym, do dnia 14.12.2020 r., wobec Spółki prowadzone było postępowanie sanacyjne na podstawie przepisów ustawy z dnia 15.05.2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (dalej: „p.r.”) oraz postanowienia Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy, X Wydział Gospodarczy ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 1.08.2016 r. o otwarciu postępowania sanacyjnego.

Na podstawie postanowienia Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie, XVIII Wydział ds. upadłościowych i restrukturyzacyjnych z dnia 7.08.2020 r. zatwierdzony został układ w postępowaniu sanacyjnym Spółki. Postanowienie to jest prawomocne od 15.12.2020 r. Z tą datą - zgodnie z art. 324 ust. 1, art. 27 ust. 1 oraz art. 329 ust. 1 p.r. - postępowanie sanacyjne uległo zakończeniu, zarządca przestał pełnić swą funkcję, a Spółka odzyskała pełne prawo samodzielnego zarządu.

Z uwagi na fakt, że w zdecydowanej większości okresu sprawozdawczego trwało ww. postępowanie sanacyjne, Spółka podlegała rygorom prawa restrukturyzacyjnego, co miało również zdecydowany wpływ na poziom i strukturę wynagrodzeń, których dotyczy Sprawozdanie. W szczególności podkreślić należy, że w trakcie sanacji samodzielny zarząd Spółki ograniczony był do czynności zwykłego zarządu (zgodnie z ww. postanowieniem z dnia 1.08.2016 r. i art. 288 ust. 3 p.r.). Na dokonanie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu wymagana była zgoda Zarządcy, chyba, że ustawa przewidywała wymóg uzyskania zezwolenia Rady Wierzycieli.

Specyfika postępowania sanacyjnego i jego cele determinowały też procesy gospodarcze w Spółce, ukierunkowane na ograniczenie kosztów działalności i zwiększenie jej rentowności, zgodnie z założeniami Planu Restrukturyzacyjnego z dnia 31.10.2016 r. W konsekwencji przyjęcia tych założeń również Polityka Wynagrodzeń uwzględniła stan trwającego postępowania sanacyjnego.

Należy również podkreślić, że proces restrukturyzacji Spółki zakończył się sukcesem, nie tylko w wymiarze zakończenia go prawomocnie zatwierdzonym układem z wierzycielami, ale także w zakresie trwałych, pozytywnych modyfikacji modeli biznesowych. Pomimo bowiem ponoszonych przez Spółkę strat w latach 2016-2018, okres sprawozdawczy (2019-2020) to czas, w którym Spółka uzyskiwała dodatni wynik finansowy. W roku 2019 w kwocie 2.308 tys. zł. oraz w roku 2020 w kwocie 185.890 tys. zł.

W okresie sprawozdawczym nie były wprowadzane zmiany w Polityce Wynagrodzeń. W związku z faktem, że Sprawozdanie jest sporządzane po raz pierwszy, nie było ono uprzednio przedmiotem uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia Spółki, zgodnie z art. 90 g. ust. 6 ustawy o ofercie.

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

Zarząd:

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

Rada Nadzorcza:

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

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

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

Poniżej, w punktach 1. – 2., przedstawione zostały informacje o wynagrodzeniach całkowitych za okres sprawozdawczy. Dane o wynagrodzeniu całkowitym zawierają również wartości wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej, przekazane w pkt VI. Sprawozdania.

1. Wynagrodzenia całkowite w 2019 r.

Imię i nazwisko, funkcja	Wynagrodzenie stałe	Oplaty	Świadczenia dodatkowe	Wynagrodzenie zmienne		Pozycje nadzwyczajne	Koszty emerytur	Łączne wynagrodzenie	Proporcja stałego i zmiennego wynagrodzenia
	Wynagrodzenie podstawowe			Roczne	Wieloletnie				
PIOTR BIELIŃSKI, PREZES ZARZĄDU	431 250,00	0,00	29 257,85	0,00	0,00	0,00	2 635,20	463 143,05	brak
SŁAWOMIR HARAZIN, V-CE PREZES ZARZĄDU	605 631,00	0,00	5 107,96	0,00	0,00	0,00	2 518,08	613 257,04	brak
BOCIANOWSKA IWONA, PRZEWODNICZĄCA RADY NADZORCZEJ	24 120,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 949,03	26 069,03	brak
CHAJDEROWSKI PIOTR, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	18 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 610,40	19 610,40	brak
JAKUBOWSKI MAREK, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	20 400,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 991,04	22 391,04	brak
KACZMARCZYK KRZYSZTOF, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	18 000,00	0,00	22,50	0,00	0,00	0,00	101,06	18 123,56	brak
ŚWITALSKI ADAM, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	18 000,00	0,00	45,00	0,00	0,00	0,00	1 756,80	19 801,80	brak

2. Wynagrodzenia całkowite w 2020 r.

Imię i nazwisko, funkcja	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Pozycje nadzwyczajne	Koszty emerytur	Łączne wynagrodzenie	Proporcja stałego i zmiennego wynagrodzenia
	Wynagrodzenie podstawowe	Opłaty	Świadczenia dodatkowe	Roczne	Wieloletnie				
PIOTR BIELIŃSKI, PREZES ZARZĄDU	420 000,00	0,00	73 950,37	0,00	0,00	0,00	3 513,60	497 463,97	brak
ŚLAWOMIR HARAZIŃ, V-CE PREZES ZARZĄDU	415 200,00	0,00	47 608,53	0,00	0,00	0,00	3 045,12	465 853,65	brak
BOCIANOWSKA IWONA, PRZEWODNICZĄCA RADY NADZORCZEJ	23 642,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 105,96	25 748,69	brak
CHAJDEROWSKI PIOTR, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	18 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 604,04	19 604,04	brak
JAKUBOWSKI MAREK, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	19 945,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 946,68	21 892,13	brak
KACZMARCZYK KRZYSZTOF, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	18 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	520,87	18 520,87	brak
ŚWITAŃSKI ADAM, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	18 000,00	0,00	270,00	0,00	0,00	0,00	1 756,80	20 026,80	brak

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

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

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

W okresie sprawozdawczym (lata 2019 – 2020) na rzecz członków Zarządu i Rady Nadzorczej wypłacane było wyłącznie wynagrodzenie stałe, zasadnicze i w postaci praw do świadczeń niepieniężnych. Nie było wypłacane ani przyznawane wynagrodzenie zmienne oraz wynagrodzenie w postaci instrumentów finansowych. Wartości wypłaconych wynagrodzeń w okresie sprawozdawczym również były zgodne z Polityką Wynagrodzeń. Na podstawie ust. 4.2.1.-4.2.3. Polityki Wynagrodzeń w Spółce obowiązują następujące proporcje wynagrodzeń dla członków Zarządu:

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

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

Przedstawione powyżej rodzaje i wysokości wynagrodzeń wynikały z faktu, iż opisywanym okresie trwało jeszcze postępowanie sanacyjne. Wskazać zatem należy, że cele restrukturyzacji wymagały ograniczenia również kosztów zarządczych. Zasada ta pozostawała w zgodzie z Polityką Wynagrodzeń. Stosownie do treści ust. 4.1.2.8. Polityki Wynagrodzeń, zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od realizacji celów zarządczych mogą być przypisywane lub wypłacane, tylko gdy ich przypisanie lub wypłacenie nie wpływa na ich stabilność finansową Spółki i nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności, w tym regulowania innych zobowiązań. Okres sanacji niewątpliwie wpisywał się w powyższą regułę. Spółka dążąc do wypełnienia założeń Planu Restrukturyzacyjnego oraz do zapewnienia wykonania Układu zgodnie z jego treścią, uwzględniała w tym zakresie wszelkie możliwe do ograniczenia koszty działalności. Decyzje związane z wynagrodzeniami przyczyniły się zatem do zwiększenia stabilności finansowej i organizacyjnej Spółki i jej zdolności do realizowania zobowiązań.

Opisane powyżej zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzeń całkowitych członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz cele takiego ich ukształtowania w okresie sprawozdawczym przyczyniły się niewątpliwie do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki. ACTION S.A., dążąc do pozytywnego zakończenia postępowania sanacyjnego, brała pod uwagę założenia prognoz finansowych sporządzonych również dla potrzeb wykonania Układu. Prognoza opisana została szczegółowo w raporcie bieżącym nr 59/2018 z dnia 24.10.2018 r. (zaktualizowana w raporcie bieżącym nr 40/2019 z 3.09.2019 r.) z uwzględnieniem jej odchyłeń mogących wynikać z dokonanej przez Zarząd oceny wpływu zagrożenia COVID – 19 na działalność Spółki. Poza wykonaniem Układu niewątpliwym celem długoterminowym Spółki jest stała poprawa wskaźników finansowych, realizacja aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki, a także kontynuacja i rozwój polityki Spółki w zakresie założeń o charakterze niefinansowych. Wskazane w pkt I. powyżej wyniki finansowe Spółki za lata 2019 i 2020 potwierdzają, że efektywność systemu wynagrodzeń powiązana jest z opisanymi długoterminowymi wynikami Spółki. W okresie powrotu do typowych warunków prowadzenia działalności założyć również należy większy wpływ powiązania elementów motywacji członków Zarządu z interesem Spółki przy formułowaniu reguł wynagradzania.

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

Zgodnie z informacjami zawartymi w pkt II. i III. powyżej, w latach 2019 – 2020, nie były wypłacane wynagrodzenia w oparciu o kryteria dotyczące wyników. Kryteria te bowiem dotyczą wyłącznie wynagrodzeń zmiennych. Dodać przy tym należy, że Polityka Wynagrodzeń przewiduje powyższe kryteria odniesione do różnorodnych płaszczyzn funkcjonowania Spółki i jej otoczenia rynkowego. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego za dany okres jest ocena efektów realizacji celów zarządczych (w szczególności opartych o wskaźniki finansowe takie jak: EBIDTA, przychód, zysk, różne postacie marży, pozyskanie określonych klientów lub wartości współpracy z nimi, określony cel finansowy inny niż poprzednie z uwzględnieniem aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki – zgodnie z doprecyzowaniem tych kryteriów przez Radę Nadzorczą), przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, uwzględnienie interesów społecznych, podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie (w szczególności opartych o wskaźniki niefinansowe takie jak: utrzymywanie odpowiednich systemów zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem konsumentów, informacji, łańcucha dostaw, produktów; programów redukcji zużycia mediów i wytwarzania odpadów; promowania zachowań etycznych, prospołecznych w tym mających na celu zwiększenie poczucia wspólnoty wśród zatrudnionych w Spółce, ochronę przed dyskryminacją (w tym w przypadku zgłaszania naruszeń i utrzymywanie systemu i zgłaszania), utrzymywanie bezpiecznych i higienicznych warunków funkcjonowania Spółki, prowadzenie akcji informacyjnych, charytatywnych, pomocowych oraz o inne cele lub działania niefinansowe niż poprzednie z uwzględnieniem aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki – zgodnie z doprecyzowaniem tych kryteriów przez Radę Nadzorczą) – ust. 4.1.2.3. Polityki Wynagrodzeń.

Przyjęte w Polityce kryteria w odnoszące się do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do osiągnięcia celów w zakresie realizacji aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki ponieważ powiązane są z czynnikami nakierowanymi na wzrost wskaźników finansowych Spółki oraz kontynuację i rozwój polityki Spółki w zakresie założeń o charakterze niefinansowych. Tak ukształtowane kryteria wynagrodzeń zmiennych powodują powiązanie motywacji członków Zarządu z interesem Spółki.

Polityka Wynagrodzeń przewiduje też metodę oceny spełnienia kryteriów nawiązujących do wyników, wskazując w ust. 4.1.2.4., że przy ocenie indywidualnych wyników i spełnienia kryteriów finansowych i niefinansowych, decydujących o określeniu wynagrodzenia zmiennego, bierze się pod uwagę stopień realizacji założonych celów zarządczych. Dokonana ocena stopnia realizacji celów zarządczych korygowana jest o czynnik ryzyka ustalany w oparciu o bieżącą sytuację rynkową, co oznacza że częściowe zrealizowanie danego celu lub kryterium może być podstawą przyznania wynagrodzenia zmiennego w obniżonej, odpowiedniej do osiągnięć, wysokości. Spełnienie poszczególnych kryteriów oceniane jest w oparciu o dane zawarte w raportach okresowych Spółki, a także na podstawie analiz własnych Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu Spółki.

V. Informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie

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

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

Zmiana roczna	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020
Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej w tys. zł.						
Piotr Bieliński	381/552****	552/447	447/428	428/463	463/497	497
Sławomir Harazin	1 134/734****	734/594	594/640	640/613	613/466	466
Edward Wojtysiak	1 212/842****	842/384 (456)**	384 (456)**/0*	0*/0*	0*/0*	0*
Iwona Bocianowska	25/25	25/22	22/24	24/26	26/26	26
Piotr Chajderowski	18/18	18/18	18/18	18/20	20/20	20
Krzysztof Kaczmarczyk	0*/7(18)**	7(18)**/18	18/18	18/18	18/19	19
Adam Świtalski	0*/0*	0*/9(18)**	9(18)**/18	18/20	20/20	20
Marek Jakubowski	20/20	20/18	18/20	20/22	22/22	22
Piotr Kosmala	20/13 (18)**	13 (18)**/0*	0*/2***	2***/3***	3***/2***	2***
Karol Orzechowski	18/18	18/9(18)**	9(18)**/0*	0*/0*	0*/0*	0*
Wyniki Spółki (zysk/strata z działalności operacyjnej) w tys. zł.						
	36 727/-151 665	-151 665/-47 871	-47 871/-35 704	-35 704/2 308	2 308/185 890	185 890
Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w tys. zł.						
	6/6	6/7	7/6	6/7	7/7	7

* Członek organu nie pełnił funkcji w danym roku obrotowym.

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

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

**** W 2021 r. członkom Zarządu wypłacono, poza kwotami wskazanymi w tabeli, wynagrodzenie dodatkowe za 2016 r., przyznane na podstawie Uchwał Nr 2-4 Rady Nadzorczej z 15.12.2016 r., zmienionych Uchwałami Nr 1-3 Rady

Nadzorczej z dnia 10.02.2021 r. Wysokość ww. dodatkowego wynagrodzenia wyniosła: Piotr Bieliński 250 tys. zł.; Sławomir Harazin 250 tys. zł.; Edward Wojtysiak 42 tys. zł. Polityka Wynagrodzeń przewiduje wypłatę tych świadczeń. Zgodnie z jej ust. 4.1.2.8.: „Na dzień wejścia w życie Polityki członkom Zarządu obecnej kadencji przysługuje prawo do jednorazowej premii rocznej za rok 2016, której wypłata została wstrzymana na skutek otwarcia postępowania sanacyjnego wobec Spółki.”.

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

Poniżej, w punktach 1. – 2., przedstawione zostały informacje o wynagrodzeniach od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej za okres sprawozdawczy. Dane o wynagrodzeniu całkowitym, przekazane w pkt II. Sprawozdania zawierają również poniższe wartości wynagrodzeń od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.

1. Wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w 2019 r.

Imię i nazwisko, funkcja	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Pozycje nadzwyczajne	Koszty emerytur	Łączne wynagrodzenie	Proporcja stałego i zmiennego wynagrodzenia
	Wynagrodzenie podstawowe	Opłaty	Świadczenia dodatkowe	Roczne	Wieloletnie				
PIOTR BIELIŃSKI, PREZES ZARZĄDU	47 250,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 635,20	47 250,00	brak
SŁAWOMIR HARAZIN, V-CE PREZES ZARZĄDU	221 631,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2 518,08	221 631,00	brak
BOCIANOWSKA IWONA, PRZEWODNICZĄCA RADY NADZORCZEJ	2 520,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	192,23	2 520,00	brak
CHAJDEROWSKI PIOTR, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	brak
JAKUBOWSKI MAREK, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2 400,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	234,24	2 400,00	brak
KACZMARCZYK KRZYSZTOF, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	brak
ŚWITAŃSKI ADAM, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	brak

2. Wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w 2020 r.

Imię i nazwisko, funkcja	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Pozycje nadzwyczajne	Koszty emerytur	Łączne wynagrodzenie	Proporcja stałego i zmiennego wynagrodzenia
	Wynagrodzenie podstawowe	Oplaty	Świadczenia dodatkowe	Roczne	Wieloletnie				
PIOTR BIELIŃSKI, PREZES ZARZĄDU	36 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 513,60	36 000,00	brak
SŁAWOMIR HARAZIN, V-CE PREZES ZARZĄDU	31 200,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 045,12	31 200,00	brak
BOCIANOWSKA IWONA, PRZEWODNICZĄCA RADY NADZORCZEJ	2 042,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	199,41	2 042,73	brak
CHAJDEROWSKI PIOTR, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	brak
JAKUBOWSKI MAREK, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	1 945,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	189,88	1 945,45	brak
KACZMARCZYK KRZYSZTOF, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	brak
ŚWITAŃSKI ADAM, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	brak

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

Zgodnie z informacjami zawartymi w pkt II. i III. powyżej, w latach 2019 – 2020, nie były wypłacane wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Dodać przy tym należy, że Polityka Wynagrodzeń przewiduje powyższą postać wynagradzania w odniesieniu do członków Zarządu. Zgodnie z ust. 4.1.5. Polityki Wynagrodzeń, Spółka może przyznać członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych może być przyznane w okresie pełnienia funkcji członka Zarządu i w tym okresie możliwe jest nabycie uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w tej formie. W odniesieniu do instrumentów finansowych przyznanych jako forma wynagrodzenia mogą być wprowadzone czasowe ograniczenia w ich zbywaniu nie dłuższe niż 2 lata. Przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do osiągnięcia celów w zakresie realizacji aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki ponieważ zwiększa stopień utożsamiania interesów członków Zarządu i jednocześnie akcjonariuszy Spółki z interesami Spółki.

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

W latach 2019 – 2020 Spółka nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. Poza wskazanymi powyżej informacjami o braku wypłaty wynagrodzeń w tej formie, dodać należy, że nie zachodziły w okresie sprawozdawczym przesłanki do formułowania żądań zwrotu wynagrodzenia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Wartości świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych w 2019 r.

W 2019 r. w skład wynagrodzenia Prezesa Zarządu Piotra Bielińskiego wchodziły świadczenia niepieniężne umożliwiające korzystanie z nich przez osoby najbliższe kwocie 7 734 zł. Wartość tych świadczeń uwzględniona została w kwocie wynagrodzenia całkowitego członka Zarządu za ten okres.

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

2. Wartości świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych w 2020 r.

W 2020 r. w skład wynagrodzenia Prezesa Zarządu Piotra Bielińskiego wchodziły świadczenia niepieniężne umożliwiające korzystanie z nich przez osoby najbliższe kwocie 12 277,14 zł. Wartość tych świadczeń uwzględniona została w kwocie wynagrodzenia całkowitego członka Zarządu za ten okres.

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

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

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

XII. Informacja o danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej

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

Zamienie, dnia 31 marca 2021 roku

Iwona Bocianowska

.....

Piotr Chajderowski

.....

Adam Świtalski

.....