

# **SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ CIECH S.A.**

za 2022 rok

KRS 0000011687

Regon: 011179878

NIP: 118-00-19-377

Kapitał zakładowy: 263 500 965,00 zł (wpłacony w całości)

ul. Wspólna 62, 00-684 Warszawa

Tel. +48 22 639 11 00

[ciech@ciechgroup.com](mailto:ciech@ciechgroup.com)

## SPIS TREŚCI

<b>WSTĘP .....</b>	<b>3</b>
<b>1 WYNAGRODZENIE ZARZĄDU.....</b>	<b>3</b>
1.1 POLITYKA WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU .....	3
1.2 WYJAŚNIENIE SPOSOBU, W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE JEST ZGODNE Z PRZYJĘTĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ, W TYM W JAKI SPOSÓB PRZYCZYNIĄ SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW CIECH S.A. ....	5
1.3 INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW .....	6
1.4 WYNAGRODZENIE ZARZĄDU ZA 2021 ROK .....	8
1.5 WYNAGRODZENIE ZARZĄDU ZA 2022 ROK .....	9
1.6 AKCJE CIECH S.A. W POSIADANIU CZŁONKÓW ZARZĄDU .....	10
<b>2 WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ.....</b>	<b>10</b>
2.1 POLITYKA WYNAGRADZANIA RADY NADZORCZEJ .....	10
2.2 WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ ZA 2021 ROK.....	12
2.3 WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ ZA 2022 ROK.....	12
2.4 AKCJE CIECH S.A. W POSIADANIU CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ.....	13
<b>3 WYNAGRODZENIE ORAZ WYNIKI CIECH S.A. W LATACH 2018-2022 .....</b>	<b>13</b>
3.1 WYNAGRODZENIE ZARZĄDU W LATACH 2018-2022 .....	13
3.2 ŚREDNIE WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW ORAZ KLUCZOWE WYNIKI CIECH S.A. W LATACH 2018–2022.....	14
3.3 WYJAŚNIENIE, W JAKI SPOSÓB W SPRAWOZDANIU ZOSTAŁA UWZGLĘDNIONA UCHWAŁA ODNOSZĄCA SIĘ DO POPRZEDNIEGO SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH .....	14
<b>4 PODSUMOWANIE .....</b>	<b>15</b>

## WSTĘP

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej CIECH S.A. przedstawia informacje nt. struktury i wysokości wynagrodzeń oraz innych świadczeń o podobnym charakterze należnych Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej CIECH S.A. („Spółka”). Niniejsze sprawozdanie, obejmujące dane dotyczące roku obrotowego 2021 oraz 2022, zostało sporządzone zgodnie z wymogami ujętymi w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2554), („Ustawa”). Zgodnie z przepisami Ustawy, Walne Zgromadzenie CIECH S.A. przyjęło Politykę Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej CIECH S.A. („Polityka Wynagrodzeń”), w której zostały szczegółowo określone zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Pierwsza wersja Polityki Wynagrodzeń weszła w życie od dnia 1 maja 2020 roku, a następnie, od dnia 1 maja 2022 roku obowiązuje zaktualizowana wersja dokumentu. Główne zmiany dotyczą:

- (i) proporcji zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia przysługujących Członkom Zarządu,
- (ii) informacji w przedmiocie długości kadencji Rady Nadzorczej oraz
- (iii) informacji w przedmiocie zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Obowiązujący dokument Polityki Wynagrodzeń jest dostępny na stronie internetowej Grupy Kapitałowej CIECH S.A. w sekcji „Relacje Inwestorskie”, w zakładce „Polityka wynagrodzeń i program motywacyjny, pod linkiem:

[https://ciechgroup.com/fileadmin/Lad\\_korporacyjny/Polityka\\_01.03/Polityka\\_wynagrodzen\\_Czlonkow\\_Zarzadu\\_i\\_Rady\\_Nadzorczej.pdf](https://ciechgroup.com/fileadmin/Lad_korporacyjny/Polityka_01.03/Polityka_wynagrodzen_Czlonkow_Zarzadu_i_Rady_Nadzorczej.pdf)

## 1 WYNAGRODZENIE ZARZĄDU

### 1.1 POLITYKA WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Zgodnie z obowiązującą w Spółce Polityką Wynagrodzeń Członkom Zarządu przysługuje:

<b>Stale miesięczne wynagrodzenie</b>	Za prace określone dla każdego Członka Zarządu w umowie o pracę.
<b>Zmienne wynagrodzenie</b>	Obejmujące: <ul style="list-style-type: none"> <li>• premię roczną,</li> <li>• premię uznaniową (nagrody),</li> <li>• należne wypłaty z długoterminowego planu motywacyjnego (por. poniżej)</li> </ul>
<b>Inne benefity pozapłacowe</b>	Obejmujące: <ul style="list-style-type: none"> <li>• prawo do korzystania z samochodu służbowego dla celów prywatnych,</li> <li>• zwrot kosztów paliwa,</li> <li>• prawo do korzystania z wybranego pakietu opieki medycznej,</li> <li>• ubezpieczenie na życie</li> <li>• Pracowniczy Plan Kapitałowy.</li> </ul> Benefity pozapłacowe nie stanowią istotnej części wynagrodzenia całkowitego Członków Zarządu.

Stale miesięczne wynagrodzenie jest zróżnicowane w zależności od funkcji pełnionej w Zarządzie. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza po uzyskaniu opinii Komitetu Rady Nadzorczej CIECH S.A. do spraw Wynagrodzeń („Komitet Wynagrodzeń”).

W treści Polityki Wynagrodzeń, Walne Zgromadzenie Spółki upoważniło Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia elementów 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 wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

W oparciu o powyższy zapis, Rada Nadzorcza Spółki podejmuje decyzje w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych Członków Zarządu Spółki, niezbędnych dla zapewnienia najwyższego poziomu pracy świadczonej przez Członków Zarządu, czego beneficjentem jest Spółka i jej akcjonariusze. Podstawą finansowania programów obejmujących podnoszenie kwalifikacji zawodowych są stosowne umowy zawierane z Członkami Zarządu.

### WYSOKOŚĆ PREMII ROCZNEJ UZALEŻNIONA JEST OD:

- wysokości rocznego wynagrodzenia Członka Zarządu,
- stopnia wykonania celów zarządczych ustalonych z danym Członkiem Zarządu przez Radę Nadzorczą i określonych w wiążącej go umowie o pracę,
- indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu przeprowadzanej corocznie przez Radę Nadzorczą.

Stopień wykonania celów zarządczych analizowany jest przez Radę Nadzorczą oraz jest powiązany ze stopniem realizacji rocznego Planu Finansowego CIECH S.A. Rada Nadzorcza działa na podstawie rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń w tym zakresie.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez Spółkę, Członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz spółek z jej grupy kapitałowej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji, oraz inne świadczenia, do których nabył prawo w trakcie pracy, np. premii.

W dniu 29 kwietnia 2022 roku, Rada Nadzorcza CIECH S.A. podjęła uchwałę w sprawie rozliczenia trzyletniego Długoterminowego Planu Motywacyjnego CIECH S.A. na lata 2019–2021 („Plan Motywacyjny 2019–2021” lub „DPM 2019–2021”), dedykowanego dla kluczowej kadry menadżerskiej Grupy Kapitałowej CIECH („Grupa”, „Grupa CIECH”), w stosunku do Członków Zarządu: Dawida Jakubowicza, Mirosława Skowrona oraz Jarosława Romanowskiego. W dniu 20 czerwca 2022 roku Rada Nadzorcza CIECH S.A. podjęła uchwałę w sprawie rozliczenia trzyletniego Planu Motywacyjnego 2019–2021 w stosunku do Członka Zarządu, Kamila Majczaka.

Wypłata puli premiovej w ramach DPM 2019– 2021 następować będzie w równych częściach, w trzech kolejnych latach po zakończeniu okresu referencyjnego. Data realizacji uprawnień w odniesieniu do każdej należnej transzy przypada odpowiednio na:

<b>DPM 2019 – 2021:</b>	30 czerwca 2022 roku	30 czerwca 2023 roku	30 czerwca 2024 roku
-------------------------	----------------------	----------------------	----------------------

W dniu 20 czerwca 2022 roku Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie przyjęcia trzyletniego Długoterminowego Planu Motywacyjnego CIECH S.A. na lata 2022–2024 („Plan Motywacyjny 2022–2024” lub "DPM 2022–2024"), dedykowanego dla Zarządu, Zarządów spółek zależnych i kluczowej kadry menadżerskiej Grupy CIECH.

Zgodnie z w/w uchwałą Członkowie Zarządu mogą być objęci Planem Motywacyjnym na podstawie decyzji Rady Nadzorczej, podejmowanej oddzielnie dla każdego Członka Zarządu. Planem Motywacyjnym 2022–2024 objęci zostali wszyscy Członkowie Zarządu.

Wynagrodzenie z tytułu uczestnictwa w Planie Motywacyjnym 2022–2024, przysługujące danemu Członkowi Zarządu zależy od tzw. wartości wypracowanej („Wypracowana Wartość”) przez Grupę CIECH dla jej akcjonariuszy w okresie referencyjnym od 1 stycznia 2022 roku do 31 grudnia 2024 roku oraz realizacji Celów ESG do osiągnięcia do końca 2024 roku. Wypracowana wartość określana jest jako różnica wartości Grupy Kapitałowej CIECH („Wartość Grupy CIECH”), wypracowanej na koniec okresu rozliczeniowego, w porównaniu do tejże wartości na koniec roku bazowego (tj. 2021 roku).

### Wartość Grupy CIECH jest mierzona wskaźnikiem TSR (ang. Total Shareholder Return) uwzględniającym:

- wartość znormalizowanego wskaźnika EBITDA Grupy CIECH;
- przyjęty mnożnik dla znormalizowanego wskaźnika EBITDA Grupy CIECH;
- skonsolidowane zadłużenie netto Grupy CIECH;
- wartość wypłaconych dywidend akcjonariuszom Spółki w okresie referencyjnym;
- wpływy lub wypływy gotówki wynikające z emisji lub umorzenia akcji Spółki.

Rzeczywista wysokość Wartości Grupy CIECH zostanie określona na koniec okresu referencyjnego przyjętego dla Planu Motywacyjnego, na podstawie danych finansowych zawartych w rocznych skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych Grupy Kapitałowej CIECH zbadanych przez biegłego rewidenta. W przypadku osiągnięcia wypracowanej wartości na poziomie co najmniej 20,5% wielkości z roku bazowego (tj. 2021 roku), utworzona zostanie pula początkowa w wysokości równej 12% wypracowanej wartości. W przypadku wypracowania przez Grupę CIECH wzrostu wartości na ustalonym poziomie w przyjętym okresie referencyjnym, w stosunku do roku bazowego, pula środków wyniesie 90 % wartości puli początkowej. Dodatkowo, w ramach Planu Motywacyjnego 2022–2024, przewidziano możliwość zwiększenia puli środków o maksymalnie 10 % wartości puli początkowej w przypadku realizacji ustalonych celów ESG do osiągnięcia do końca 2024 roku.

Wypłata puli premiovej w ramach DPM 2022–2024 następować będzie w równych częściach, w trzech kolejnych latach po zakończeniu okresu referencyjnego. Data realizacji uprawnień w odniesieniu do każdej należnej transzy przypada odpowiednio na:

<b>DPM 2022-2024:</b>	30 czerwca 2025 roku	30 czerwca 2026 roku	30 czerwca 2027 roku
-----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Członek Zarządu może zostać zobowiązany przez Radę Nadzorczą do zwrotu Spółce części lub całości wypłaconej kwoty wynikającej z uczestnictwa w Planie Motywacyjnym w następujących wypadkach określonych w Regulaminie Długoterminowego Planu Motywacyjnego:

- Spółka z jakiegokolwiek powodu nieprawdziwie przedstawiła wyniki finansowe Grupy CIECH;
- popełniono błąd w stosunku do przyznanej kwoty z puli premiowej dla Członka Zarządu;
- doszło do zaniedbania w zakresie zarządzania ryzykiem w CIECH S.A. lub w innej spółce należącej do Grupy CIECH, w tym między innymi do likwidacji CIECH S.A., Grupy lub jakiegokolwiek spółki należącej do Grupy CIECH, lub
- Członek Zarządu popełnił czyn (lub czyny) stanowiące oszustwo lub rażące niedbalstwo lub w inny sposób zepsuł opinię CIECH S.A. lub innej spółki należącej do Grupy CIECH.

Stałe miesięczne wynagrodzenie Członków Zarządu podlega corocznej waloryzacji, o wskaźnik realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w stosunku do roku poprzedniego ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

W 2022 roku trzech, spośród czterech Członków Zarządu objętych było Pracowniczym Planem Kapitałowym („PPK”) na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 46) („Ustawa o PPK”). Członek Zarządu ma prawo rezygnacji z PPK na zasadach określonych w Ustawie o PPK.

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem Członkowie Zarządu nie otrzymywali:

- wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych,
- świadczeń z tytułu programów emerytalno-rentowych.

Zgodnie z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń osoby najbliższe Członków Zarządu nie są uprawnione do pobierania świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych w rozumieniu art. 90g ust. 5 Ustawy o ofercie publicznej.

W poniższej tabeli przedstawiono skład Zarządu w latach 2018–2022.

**TABELA 1. SKŁAD ZARZĄDU CIECH S.A. W LATACH 2018-2022**

	Pełniona funkcja	Powołanie	Odwołanie / Rezygnacja
Dawid Jakubowicz	Prezes Zarządu	05.12.2018	pełni funkcję
Maciej Tybura	Prezes Zarządu	22.07.2015	10.09.2018
	Członek Zarządu	13.10.2014	22.07.2015
Artur Król	Członek Zarządu	26.10.2015	31.08.2018
Artur Osuchowski	Członek Zarządu	02.04.2008	25.10.2019
Dariusz Krawczyk	Członek Zarządu	28.05.2012	22.07.2015
Jarosław Romanowski	Członek Zarządu	20.04.2020	pełni funkcję
Mirosław Skowron	Członek Zarządu	10.09.2018	31.01.2023
Krzysztof Szlaga	Członek Zarządu	12.03.2018	26.11.2018
Kamil Majczak	Członek Zarządu	01.06.2022	pełni funkcję

## 1.2 WYJAŚNIENIE SPOSOBU, W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE JEST ZGODNE Z PRZYJĘTĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ, W TYM W JAKI SPOSÓB PRZYCZYNIĄ SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW CIECH S.A.

Wynagrodzenie Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą przez Spółkę Polityką Wynagrodzeń.

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem nie stosowano odstępstw od tej polityki.

Celem Polityki Wynagrodzeń jest zapewnienie długoterminowego rozwoju Grupy CIECH, zabezpieczającego interesy interesariuszy, właścicieli oraz pracowników, między innymi poprzez adekwatne wynagradzanie pracowników za wykonaną pracę oraz taką konstrukcją systemu wynagradzania, która motywowałaby ich do zaangażowania w efektywną realizację celów ujętych w długoterminowej strategii rozwoju Grupy CIECH.

Realizacji strategii rozwoju, zabezpieczenia długoterminowych interesów oraz stabilności finansowej Grupy CIECH sprzyja, w szczególności konstrukcja i struktura systemu wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, która uwzględnia aktualną sytuację finansową Grupy CIECH, a także adekwatnie odzwierciedla zakres obowiązków oraz ponoszonej odpowiedzialności.

System wynagradzania Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe oraz wynagrodzenie zmienne. Stałą część wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza. Zmienna część wynagrodzenia, obejmująca premie roczne, premie uznaniowe (nagrody) oraz wypłaty z tytułu uczestnictw w długoterminowych planach motywacyjnych, jest uzależniona w szczególności od sytuacji ekonomicznej i wyników finansowych Grupy oraz indywidualnej corocznej oceny pracy danego Członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą. Dodatkowo, w ramach DPM 2022–2024, wyznaczono cele ESG do osiągnięcia do końca 2024 roku. Zmienna część wynagrodzenia uwzględnia zarówno krótko-, jak i długoterminową perspektywę działalności Spółki. Sposób, w jaki zostały ukształtowane wynagrodzenia Członków Zarządu powoduje, że Członkowie Zarządu nie koncentrują się wyłącznie na krótkookresowych wynikach finansowych Grupy CIECH. Wypłaty z tytułu uczestnictwa w długoterminowych planach motywacyjnych związane są z realizacją celów kilkuletnich (okresy referencyjne w ramach DPM 2019–2021 oraz DPM 2022–2024 są trzyletnie) i dodatkowo są odraczane w czasie, co ma na celu wzmocnienie związku pomiędzy osobistymi celami Członków Zarządu, a realizacją długoterminowych celów strategicznych (w tym finansowych) Spółki i Grupy CIECH. Proporcja zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych Członkom Zarządu w 2022 roku do stałych składników wynagrodzenia należnych za ten rok nie przekracza stosunku określonego w Polityce Wynagrodzeń.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest oparte o stałe miesięczne wynagrodzenie, co zapewnia niezależność kontroli nad działaniami i sytuacją ekonomiczną Grupy poprzez uniezależnienie wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej od jej wyników. Dodatkowo odpowiednia kontrola oraz nadzór wewnętrzny zapewnia stabilność rozwoju Grupy oraz realizację jej długoterminowej strategii biznesowej.

Przyjęta struktura systemu wynagrodzeń dodatkowo wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem w Spółce oraz przyczynia się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Grupy z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.

## 1.3 INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW

### 1.3.1. PREMIA ROCZNA

Rada Nadzorcza ustala wysokość premii rocznej, przyznawanej na podstawie Polityki Wynagrodzeń, za dany rok kalendarzowy każdemu Członkowi Zarządu indywidualnie, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia na stanowisku Członka Zarządu. Premia naliczana jest z uwzględnieniem wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu, oceny realizacji wyznaczonych celów zarządczych, ustalonych w umowie o pracę z Członkiem Zarządu oraz corocznej oceny indywidualnej Członka Zarządu. Wysokość premii rocznej przysługującej każdemu Członkowi Zarządu jest uzależniona od wyników finansowych Grupy CIECH zależnych od następujących wskaźników i relacji pomiędzy nimi:

<b>EBITDA (Z)</b>	EBITDA znormalizowana na działalności kontynuowanej Grupy CIECH, określona w zaudytowanym przez biegłego rewidenta, skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy CIECH za dany rok obrotowy, bez zastrzeżeń audytora, jednakże nie uwzględniająca rezerwy na koszty Długoterminowego Planu Motywacyjnego
<b>EBITDA (ZP)</b>	EBITDA znormalizowana na działalności kontynuowanej Grupy CIECH, określona w Rocznym Planie Finansowym Grupy CIECH na dany rok obrotowy, zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą CIECH S.A., jednakże nie uwzględniająca rezerwy na koszty Długoterminowego Planu Motywacyjnego

Wysokość premii rocznej według stanu na dzień 31 grudnia 2022 roku jest wyliczana w następujący sposób:

<b>PREMIA ROCZNA = G + U, GDZIE:</b>	
$G = 75\% \times MP$	
$U = BB \times MP$	
$MP = W \times R$	

**PREMIA ROCZNA = G + U, GDZIE:**

**BB** – indywidualny wskaźnik procentowy ustalany corocznie przez Radę Nadzorczą CIECH S.A. dla każdego Członka Zarządu w terminie do 30 dni od dnia zatwierdzenia przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie zaudytowanego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy CIECH bez zastrzeżeń audytora, sporządzonego zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską za dany rok obrotowy, jednakże nie więcej niż 25%. W przypadku nieustalenia wartości tego wskaźnika w powyższym terminie, przyjmuje się jego wartość w wysokości 25%.

**W** – wynik iloczynu wynagrodzenia Pracownika brutto określonego w punkcie 4.1 Umowy w dacie zatwierdzenia przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie zaudytowanego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy CIECH za rok obrotowy, za który przyznawana jest premia roczna x 12 (słownie: dwanaście).

**R** – stopień realizacji określony zgodnie z poniższymi założeniami:

- jeżeli EBITDA (Z) wyniesie mniej niż 90% wartości EBITDA (ZP) – stopień realizacji wynosi 0%;
- jeżeli EBITDA (Z) wyniesie pomiędzy 90% a 120% wartości EBITDA (ZP) – stopień realizacji będzie wzrastał liniowo od 50% do 125%;
- jeżeli EBITDA (Z) wyniesie więcej niż 120% wartości EBITDA (ZP) – stopień realizacji wynosi 125%.

### 1.3.2. PLAN MOTYWACYJNY 2019–2021

W dniu 31 grudnia 2021 roku zakończył się okres referencyjny w ramach Planu Motywacyjnego 2019 – 2021. Kryterium uprawniającym do otrzymania wypłat w ramach Planu Motywacyjnego 2019 – 2021 było wypracowanie przez Grupę CIECH wzrostu wartości na ustalonym poziomie w przyjętym okresie referencyjnym, w stosunku do roku bazowego.

Wzrost wartości był uzależniony od następujących wskaźników:

<b>EBITDA (Z):</b> EBITDA znormalizowana na działalności kontynuowanej Grupy CIECH	Określona w zaudytowanym przez biegłego rewidenta, skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy CIECH za dany rok, bez zastrzeżeń audytora, jednakże nie uwzględniająca rezerwy na koszty Planu. W przypadku akwizycji zrealizowanej w ostatnich 12 miesiącach Okresu Referencyjnego EBITDA (Z) zostanie odpowiednio skorygowana, tak aby odzwierciedlała wyniki przejmowanej spółki za pełne 4 kwartały poprzedzające ostatni dzień Okresu Referencyjnego.
„Skonsolidowane zadłużenie netto”: zobowiązania finansowe netto Grupy CIECH	Określone w zaudytowanym przez biegłego rewidenta, skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy CIECH za dany rok, bez zastrzeżeń audytora.
„Łączna wartość dywidend wypłaconych akcjonariuszom Spółki”	Zgodnie z definicjami w powszechnie obowiązujących przepisach prawa i zgodnie z wartościami wynikającymi z zaudytowanego przez biegłego rewidenta, skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy CIECH za dany rok, bez zastrzeżeń audytora, z uwzględnieniem wypłat zaliczek na poczet dywidendy.
„Wpływy netto z emisji akcji i innych instrumentów kapitałowych oraz dopłat do kapitału”	Zgodnie z definicjami w powszechnie obowiązujących przepisach prawa i zgodnie z wartościami wynikającymi z zaudytowanego przez biegłego rewidenta, skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy CIECH za dany rok, bez zastrzeżeń audytora, przy czym wartość pomniejszana/korygowana będzie o koszty związane z emisją.
„Wpływy netto z umorzonych/nabytych akcji Spółki”	Zgodnie z definicjami w powszechnie obowiązujących przepisach prawa i zgodnie z wartościami wynikającymi z zaudytowanego przez biegłego rewidenta, skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy CIECH za dany rok, bez zastrzeżeń audytora, przy czym wartość powiększana/korygowana będzie o koszty związane z umorzeniem/wykupem.

Dane dotyczące roku 2018 (rok bazowy) oraz okresu referencyjnego (2019 – 2021) zostały ustalone w oparciu o:

- 1) dane pochodzące z zatwierdzonego przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, zaudytowanego przez biegłego rewidenta, skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy CIECH za rok obrotowy 2019, bez zastrzeżeń audytora,
- 2) dane pochodzące z zatwierdzonego przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, zaudytowanego przez biegłego rewidenta, skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy CIECH za rok obrotowy 2021, bez zastrzeżeń audytora.

Mając na uwadze dane pochodzące z ww. sprawozdań, warunek, o którym była mowa w Planie Motywacyjnym 2019–2021, polegający na tym, że w okresie referencyjnym, wypracowana wartość przez Grupę CIECH dla jej akcjonariuszy, będzie co najmniej równa 11 % początkowej wartości, został uznany za spełniony. Konsekwencją czego było utworzenie puli środków, obliczenie wysokości przyznanej kwoty w stosunku do każdego z Członków Zarządu oraz wypłatę pierwszej transzy przyznanej kwoty.

Wartości wskaźnika wyniosły:

- dla roku bazowego 3 011 185,5 tys. zł,
- dla okresu referencyjnego 3 914 586,0 tys. zł.

Przyrost wyniósł 903 400,5 tys. zł, co oznacza wzrost w wysokości 30% w stosunku do wymaganych co najmniej 11% zgodnie z zasadami Planu Motywacyjnego 2019-2021.

## 1.4 WYNAGRODZENIE ZARZĄDU ZA 2021 ROK

Wynagrodzenie Członków Zarządu CIECH S.A. otrzymane lub należne za 2021 rok w podziale na poszczególne składniki wynagrodzenia zostało przedstawione w tabeli poniżej.

**TABELA 2. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU ZA 2021 ROK**

Dane w tys. zł w układzie rocznym		Dawid Jakubowicz	Artur Osuchowski	Jarosław Romanowski	Mirosław Skowron	Razem
a. Stała część wynagrodzenia	Wynagrodzenie brutto	1 535	-	1 220	1 279	4 034
b. Zmienna część wynagrodzenia	Premie uznaniowe	-	-	-	-	-
	Premie roczne*	2 113	-	1 180	1 886	5 179
	Wypłaty z DPM 2019-2021**	-	-	-	-	-
	Razem	2 113	-	1 180	1 886	5 179
c. Inne benefity	60	-	42	53	155	
<b>I. Razem część stała, zmienna oraz inne benefity</b>		<b>3 708</b>	<b>-</b>	<b>2 442</b>	<b>3 218</b>	<b>9 368</b>
d. Pozostałe płatności	Odprawy z tytułu zwolnienia	-	-	-	-	-
	Odszkodowania z tyt. zakazu konkurencji	-	524	-	-	524
<b>II. Razem wynagrodzenie</b>		<b>3 708</b>	<b>524</b>	<b>2 442</b>	<b>3 218</b>	<b>9 892</b>
Udział części stałej wynagrodzenia w wynagrodzeniu łącznym (a./I.)		43%	0%	52%	41%	45%
Udział części zmiennej wynagrodzenia w wynagrodzeniu łącznym (b./I.)		57%	0%	48%	59%	55%

\* Premia dot. wyników za 2020 rok, wypłacona w 2021 roku, koszty ujęte w 2020 roku.

\*\* Zgodnie z DPM 2019–2021 pierwsza wypłata nastąpiła w lipcu 2022 roku, w związku z czym świadczenia z DPM nie były należne w 2021 roku i dlatego nie są ujęte w tym zestawieniu. Koszty DPM 2019-2021 są ujęte w wynikach lat 2019-2021.

W 2021 roku Pan Mirosław Skowron pobierał wynagrodzenie z tytułu zasiadania w Zarządzie CIECH Salz Deutschland GmbH w wysokości 56 tys. zł. Pozostali Członkowie Zarządu w 2021 roku nie pobierali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy CIECH.



## 1.5 WYNAGRODZENIE ZARZĄDU ZA 2022 ROK

Wynagrodzenie Członków Zarządu CIECH S.A. otrzymane lub należne za 2022 rok w podziale na poszczególne składniki wynagrodzenia zostało przedstawione w tabeli poniżej.

**TABELA 3. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU ZA 2022 ROK**

Dane w tys. zł w układzie rocznym		Dawid Jakubowicz	Jarosław Romanowski	Mirosław Skowron	Kamil Majczak*	Razem
a. Stała część wynagrodzenia	Wynagrodzenie brutto	1 910	1 519	1 592	917	5 938
	Premie uznaniowe	618	492	515	-	1 625
b. Zmienna część wynagrodzenia	Premie roczne**	2 149	1 709	1 791	-	5 648
	Wypłaty z DPM 2019-2021***	3 614	1 581	2 710	903	8 808
	Razem	6 381	3 782	5 016	903	16 082
c. Inne benefity		92	86	91	4	273
<b>I. Razem część stała, zmienna oraz inne benefity</b>		<b>8 383</b>	<b>5 387</b>	<b>6 699</b>	<b>1 824</b>	<b>22 293</b>
d. Pozostałe płatności	Odprawy z tytułu zwolnienia	-	-	-	-	-
	Odszkodowania z tyt. zakazu konkurencji	-	-	-	-	-
<b>II. Razem wynagrodzenie</b>		<b>8 383</b>	<b>5 387</b>	<b>6 699</b>	<b>1 824</b>	<b>22 293</b>
Udział części stałej wynagrodzenia w wynagrodzeniu łącznym (a./I.)		24%	30%	25%	50%	28%
Udział części zmiennej wynagrodzenia w wynagrodzeniu łącznym (b./I.)		76%	70%	75%	50%	72%

\* Zgodnie z Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 18 maja 2022 roku Pan Kamil Majczak został powołany na stanowisko Członka Zarządu ze skutkiem od dnia 1 czerwca 2022 roku.

\*\* Premia dot. wyników za 2021, wypłacona w 2022 roku, koszty ujęte w 2021 roku.

\*\*\* Zgodnie z DPM 2019–2021 pierwsza transza została wypłacona w lipcu 2022 roku. Koszty DPM 2019-2021 są ujęte w wynikach lat 2019-2021.

W 2022 roku Pan Kamil Majczak otrzymał wynagrodzenie ze stosunku pracy w CIECH Ventures Sp. z o. o. w wysokości 18 tys. zł. Pozostali Członkowie Zarządu w 2022 roku nie pobierali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy CIECH.

Dodatkowo, Panu Kamilowi Majczakowi w 2022 roku, zostało sfinansowane uczestnictwo w szkoleniu „Leading Change and Organizational Renewal Program” o wartości 16,5 tys. USD, co stanowiło równowartość 76 tys. zł.

Dodatkowo, za lata 2019 – 2022 potencjalnie należne są wynagrodzenia:

**TABELA 4. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU POTENCJALNIE NALEŻNE NA 31 GRUDNIA 2022 ROKU**

Dane w tys. zł na dzień 31 grudnia 2022 roku	Dawid Jakubowicz	Jarosław Romanowski	Mirosław Skowron	Kamil Majczak	Razem
Premie roczne za 2022 rok*	2 861	2 275	2 384	1 498	9 018
DPM 2019-2021**	6 316	2 763	4 737	1 579	15 395
DPM 2022-2024***	1 764	1 323	1 323	1 323	5 733
<b>Razem wynagrodzenia potencjalnie należne</b>	<b>10 941</b>	<b>6 361</b>	<b>8 444</b>	<b>4 400</b>	<b>30 146</b>

\* Koszty ujęte w 2022 roku.

\*\* Koszty ujęte w latach 2019-2021, przy czym przychody/koszty z tytułu zmiany stopy dyskontowej oraz zmiany szacunków ujęte są w kosztach danego roku.

\*\*\* Koszty ujęte w 2022 roku, kwoty ustalono na podstawie najlepszych dostępnych w 2022 roku szacunków.

## 1.6 AKCJE CIECH S.A. W POSIADANIU CZŁONKÓW ZARZĄDU

W 2022 roku Członkom Zarządu nie zostały przyznane lub zaoferowane instrumenty finansowe w rozumieniu art. 90g ust. 2 pkt. 6 Ustawy o ofercie publicznej. Posiadane akcje CIECH S.A. przez Członków Zarządu wykazane w poniższej tabeli zostały nabyte przez nich samodzielnie.

**TABELA 5. AKCJE CIECH S.A. W POSIADANIU CZŁONKÓW ZARZĄDU**

	Pełniona funkcja	Liczba posiadanych akcji CIECH S.A. (szt.)	
		31 grudnia 2021 roku	31 grudnia 2022 roku
Dawid Jakubowicz	Prezes Zarządu	25 713	39 713
Mirosław Skowron	Członek Zarządu	11 854	21 554
Jarosław Romanowski	Członek Zarządu	7 550	17 550
Kamil Majczak	Członek Zarządu	0	0

## 2 WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ

### 2.1 POLITYKA WYNAGRADZANIA RADY NADZORCZEJ

Zgodnie z Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia CIECH S.A. z dnia 28 kwietnia 2022 roku Członkom Rady Nadzorczej przysługuje:

- stałe miesięczne wynagrodzenie należne w okresie pełnienia funkcji (kadencja Członka Rady Nadzorczej trwa 5 lat),
- dodatkowe stałe miesięczne wynagrodzenie brutto z tytułu zasiadania w Komitetach Rady Nadzorczej, tj. Komitecie Audytu, Komitecie Wynagrodzeń i Komitecie Zrównoważonego Rozwoju,
- zmienne wynagrodzenie zawierające prawo do udziału w zysku netto Spółki oraz przyznane nagrody indywidualne w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie CIECH S.A.

Wynagrodzenie miesięczne Członków Rady Nadzorczej jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji. Zgodnie z w/w uchwałą wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej wynosi:

- Przewodniczący Rady Nadzorczej – w wysokości stanowiącej 120% kwoty określonej dla Członka Rady Nadzorczej,
- Członkowi Rady Nadzorczej - w wysokości 45 tys. zł.

Kwota, o której mowa powyżej, będzie podlegała corocznej waloryzacji o wskaźnik realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w stosunku do roku poprzedniego ogłaszany przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Dodatkowe stałe wynagrodzenie brutto z tytułu zasiadania w Komitetach Rady Nadzorczej przysługuje Przewodniczącemu Komitetu w wysokości 10% wynagrodzenia przysługującego Członkowi Rady Nadzorczej. Członkom Komitetu przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 5% wynagrodzenia przysługującego Członkowi Rady Nadzorczej.

Niezależnie od wynagrodzenia miesięcznego, Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do udziału w zysku netto, w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie przy podejmowaniu uchwały o podziale zysku netto za dany rok obrotowy. Walne Zgromadzenie Spółki może także przyznać Członkom Rady Nadzorczej indywidualne nagrody w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem, Walne Zgromadzenie nie podjęło uchwał uprawniających Członków Rady Nadzorczej do udziału w zysku netto Spółki. W dniu 28 kwietnia 2022 roku Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwały uprawniające Członków Rady Nadzorczej – każdego z osobna – do otrzymania nagród indywidualnych.

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali:

- wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych,
- wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy CIECH,
- świadczeń z tytułu programów emerytalno-rentowych (z zastrzeżeniem partycypacji w programie Pracowniczych Planów Kapitałowych).

Zgodnie z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń osoby najbliższe dla Członków Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do pobierania świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych w rozumieniu art. 90g ust. 5 Ustawy o ofercie publicznej.

W poniższych tabelach przedstawiono skład Rady Nadzorczej, Komitetu Audyt, Komitetu Wynagrodzeń oraz Komitetu Zrównoważonego Rozwoju w okresie objętym niniejszym sprawozdaniem.

**TABELA 6. SKŁAD RADY NADZORCZEJ W LATACH 2018-2022**

	Pełniona funkcja	Powołanie	Odwołanie/Rezygnacja
Sebastian Kulczyk	Przewodniczący Rady Nadzorczej	08.10.2015	pełni funkcję
Artur Olech	Członek Rady Nadzorczej	07.07.2014	pełni funkcję
Dawid Jakubowicz	Członek RN po. Prezesa Zarządu	10.09.2018	05.12.2018
	Członek Rady Nadzorczej	22.06.2018	10.09.2018
Dominik Libicki	Członek Rady Nadzorczej	07.03.2016	22.06.2018
Łukasz Rędziniak	Członek Rady Nadzorczej	23.01.2020	pełni funkcję
Marek Kośnik	Członek Rady Nadzorczej	28.01.2019	pełni funkcję
Mariusz Nowak	Członek Rady Nadzorczej	07.07.2014	22.01.2020
Martin Laudenbach	Członek Rady Nadzorczej	21.05.2020	pełni funkcję
Piotr Augustyniak	Członek Rady Nadzorczej	07.07.2014	16.03.2021
Tomasz Mikołajczak	Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej	07.07.2014	20.05.2020
Natalia Scherbakoff	Członek Rady Nadzorczej	26.10.2021	pełni funkcję

**TABELA 7. SKŁAD KOMITETU AUDYTU W LATACH 2018-2022**

Komitet Audytu	2018	2019	2020	2021	2022	Powołanie	Rezygnacja
Artur Olech	✓	✓	✓	✓	✓	30.10.2014	
Marek Kośnik			✓	✓	✓	24.02.2020	
Mariusz Nowak	✓	✓	✓			10.03.2016	22.01.2020
Piotr Augustyniak	✓	✓	✓	✓		07.07.2014	16.03.2021
Łukasz Rędziniak				✓	✓	30.03.2021	17.05.2022
Martin Laudenbach					✓	18.05.2022	

**TABELA 8. SKŁAD KOMITETU WYNAGRODZEŃ W LATACH 2018-2022**

Komitet Wynagrodzeń	2018	2019	2020	2021	2022	Powołanie	Rezygnacja
Sebastian Kulczyk			✓	✓	✓	16.07.2020	
Marek Kośnik			✓	✓	✓	24.02.2020	
Mariusz Nowak	✓	✓	✓			07.07.2014	22.01.2020
Tomasz Mikołajczak	✓	✓	✓			07.07.2014	20.05.2020

**TABELA 9. SKŁAD KOMITETU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU (KZR) W LATACH 2018-2022**

KZR	2022	Powołanie	Rezygnacja
Martin Laudenbach	✓	18.05.2022	
Łukasz Rędziniak	✓	18.05.2022	
Natalia Scherbakoff	✓	18.05.2022	

## 2.2 WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ ZA 2021 ROK

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej otrzymane lub należne za 2021 rok w podziale na poszczególne składniki zostało przedstawione w tabeli poniżej.

**TABELA 10. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZA 2021 ROK**

Dane w tys. zł w układzie rocznym		Sebastian Kulczyk*	Artur Olech	Łukasz Rędziniak	Marek Kośnik	Martin Laudenbach	Piotr Augustyniak	Natalia Scherbakoff	Razem
a. Stała część wynagrodzenia	Wynagrodzenie brutto	-	203	207	212	209	44	39	914
	Dodatkowe wynagrodzenie brutto**	-	244	161	264	-	64	-	733
	Razem	-	447	368	476	209	108	39	1 647
b. Zmienna część wynagrodzenia***		-	-	-	-	-	-	-	-
<b>I. Razem wynagrodzenie</b>		<b>-</b>	<b>447</b>	<b>368</b>	<b>476</b>	<b>209</b>	<b>108</b>	<b>39</b>	<b>1 647</b>
Udział części stałej wynagrodzenia w wynagrodzeniu łącznym (a./I.)		-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Udział części zmiennej wynagrodzenia w wynagrodzeniu łącznym (b./I.)		-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

\* Od 1 kwietnia 2016 roku Przewodniczący Rady Nadzorczej, p. Sebastian Kulczyk nie pobiera wynagrodzenia, w związku ze zrzeczeniem się roszczenia o wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

\*\* Z tytułu zasiadania w Komitecie Audytu.

\*\*\*Zmienna część wynagrodzenia zawiera prawo do udziału w zysku netto oraz nagrody indywidualne. W 2021 roku Członkowie Rady Nadzorczej nie byli uprawnieni do udziału w zysku netto Spółki oraz do otrzymania nagród indywidualnych

## 2.3 WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ ZA 2022 ROK

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej otrzymane lub należne za 2022 rok, w podziale na poszczególne składniki zostało przedstawione w tabeli poniżej.

**TABELA 11. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZA 2022 ROK**

Dane w tys. zł w układzie rocznym		Sebastian Kulczyk*	Artur Olech	Łukasz Rędziniak	Marek Kośnik	Martin Laudenbach	Natalia Scherbakoff	Razem
a. Stała część wynagrodzenia	Wynagrodzenie brutto	-	437	437	450	437	437	2 198
	Dodatkowe wynagrodzenie brutto**	-	147	92	109	38	17	403
	Razem	-	584	529	559	475	454	2 601
b. Zmienna część wynagrodzenia***		-	1 000	639	972	528	56	3 195
c. Inne benefity		-	23	-	23	-	-	46
<b>I. Razem wynagrodzenie</b>		<b>-</b>	<b>1 607</b>	<b>1 168</b>	<b>1 554</b>	<b>1 003</b>	<b>510</b>	<b>5 842</b>
Udział części stałej wynagrodzenia w wynagrodzeniu łącznym (a./I.)		-	36%	45%	36%	47%	89%	45%
Udział części zmiennej wynagrodzenia w wynagrodzeniu łącznym (b./I.)		-	64%	55%	64%	53%	11%	55%

\* Od 1 kwietnia 2016 roku Przewodniczący Rady Nadzorczej, p. Sebastian Kulczyk nie pobiera wynagrodzenia, w związku ze zrzeczeniem się roszczenia o wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

\*\* Z tytułu zasiadania w Komitecie Audytu.

\*\*\*Zmienna część wynagrodzenia zawiera prawo do udziału w zysku netto oraz nagrody indywidualne. W 2022 roku Członkowie Rady Nadzorczej nie byli uprawnieni do udziału w zysku netto Spółki, byli uprawnieni do otrzymania nagród indywidualnych.

## 2.4 AKCJE CIECH S.A. W POSIADANIU CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

W 2022 roku Członkom Rady Nadzorczej nie zostały przyznane lub zaoferowane instrumenty finansowe w rozumieniu art. 90g ust. 2 pkt. 6 Ustawy o ofercie publicznej.

**TABELA 12. AKCJE CIECH S.A. W POSIADANIU CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

	Pełniona funkcja	Liczba posiadanych akcji CIECH S.A.	
		2021	2022
Sebastian Kulczyk	Prezes Rady Nadzorczej	26 952 052*	26 952 052*
Marek Kośnik	Członek Rady Nadzorczej	3 582	9 230

\*Pan Sebastian Kulczyk posiada pośrednio 26 952 052 akcje CIECH S.A. stanowiące ok. 51% kapitału zakładowego Spółki.

## 3 WYNAGRODZENIE ORAZ WYNIKI CIECH S.A. W LATACH 2018-2022

### 3.1 WYNAGRODZENIE ZARZĄDU W LATACH 2018-2022

Poniższa tabela przedstawia posumowanie otrzymanych lub należnych wynagrodzeń Członkom Zarządu w latach 2018-2022.

**TABELA 13. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU W LATACH 2018-2022**

Dane w tys. zł	Pełniona funkcja	Powołanie	Odwołanie/ Rezygnacja	2018	2019	2020	2021	2022
Dawid Jakubowicz	Prezes Zarządu	05.12.2018		450	1 444	2 979	3 708	8 383
			zmiana rok do roku, %	-	221%	106%	24%	126%
Artur Król	Członek Zarządu	26.10.2015	31.08.2018	3 041	1 438	-	-	-
			zmiana rok do roku, %	4%	(53%)	(100%)	-	-
Artur Osuchowski	Członek Zarządu	02.04.2008	25.10.2019	3 038	1 268	3 060	524*	-
			zmiana rok do roku, %	4%	(58%)	141%	(83%)	-
Dariusz Krawczyk	Członek Zarządu	28.05.2012	22.07.2015	81*	-	-	-	-
			zmiana rok do roku, %	(92%)	(100%)	-	-	-
Jarosław Romanowski	Członek Zarządu	20.04.2020		-	-	851	2 442	5 387
			zmiana rok do roku, %	-	-	-	187%	121%
Maciej Tybura	Prezes Zarządu	22.07.2015	10.09.2018					-
	Członek Zarządu	13.10.2014	22.07.2015	4 286	2 824*	458*	-	-
			zmiana rok do roku, %	4%	(34%)	(84%)	(100%)	-
Miroslaw Skowron	Członek Zarządu	10.09.2018	31.01.2023	301	1 209	2 480	3 218	6 699
			zmiana rok do roku, %	-	302%	105%	30%	108%
Krzysztof Szlaga	Członek Zarządu	12.03.2018	26.11.2018	1 196	2 004*	325*	-	-
			zmiana rok do roku, %	-	68%	(84%)	(100%)	-
Kamil Majczak	Członek Zarządu	01.06.2022	-	-	-	-	-	1 824
<b>Razem</b>			<b>Wynagrodzenia razem</b>	<b>12 393</b>	<b>10 187</b>	<b>10 153</b>	<b>9 892</b>	<b>22 293</b>
			<b>zmiana rok do roku w %</b>	<b>13%</b>	<b>(18%)</b>	<b>(0%)</b>	<b>(3%)</b>	<b>126%</b>

\* Wynagrodzenie obejmuje odprawę z tytułu zakończenia stosunku pracy oraz odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji.

### 3.2 ŚREDNIE WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW ORAZ KLUCZOWE WYNIKI CIECH S.A. W LATACH 2018–2022

Poniższe tabele przedstawiają średnie wynagrodzenie pracowników CIECH S.A. niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej oraz kluczowe wyniki Spółki w latach 2018-2022.

**TABELA 14. ŚREDNIE ROCZNE WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW CIECH S.A. W LATACH 2018-2022**

Dane w tys. zł	2018	2019	2020	2021	2022
Średnie, całkowite wynagrodzenie pracowników, w tym wynagrodzenie Dyrektora Zarządzającego*	121	123	143	167	209
Zmiana średniego wynagrodzenia, %	9%	2%	16%	17%	25%

\* Przeciętne wynagrodzenie pracowników Spółki stanowi sumę wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe, bonusy i inne nagrody, prowizje z wyłączeniem dodatkowych świadczeń) wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku.

**TABELA 15. KLUCZOWE WYNIKI CIECH S.A. W LATACH 2018-2022 (DANE SKONSOLIDOWANE GRUPY KAPITAŁOWEJ CIECH S.A.)**

Dane w tys. zł	2018	2019	2020	2021*	2022
Przychody netto ze sprzedaży	3 672 658	3 241 862	2 975 733	3 483 713	5 415 459
Zysk/(strata) na działalności operacyjnej	379 200	253 476	249 968	340 504	590 177
Zysk/(strata) netto za okres	112 503	109 081	128 030	281 085	564 701
EBITDA znormalizowana na działalności kontynuowanej	633 493	639 070	585 332	711 348	1 033 191
Wskaźnik zadłużenia	2,3	2,8	2,9	1,8	1,3
Środki pieniężne netto z działalności operacyjnej	453 938	535 433	767 186	1 263 651	842 301
Środki pieniężne netto z działalności inwestycyjnej	(626 669)	(410 912)	(833 999)	(692 100)	(845 021)

\* Dane przekształcone. Szczegółowe informacje znajdują się w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy CIECH za 2022 rok w nocie 1.5.1.

### 3.3 WYJAŚNIENIE, W JAKI SPOSÓB W SPRAWOZDANIU ZOSTAŁA UWZGLĘDNIONA UCHWAŁA ODNOŚĄCA SIĘ DO POPRZEDNIEGO SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

Sprawozdanie Rady Nadzorczej CIECH S.A. o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za 2021 rok wraz z oceną biegłego rewidenta dotyczącą Sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za 2021 rok, zaprezentowane Akcjonariuszom CIECH S.A. z odpowiednim wyprzedzeniem, zostało przedłożone na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu CIECH S.A. dniu 28 kwietnia 2022 roku. Akcjonariusze CIECH S.A., po zapoznaniu się z oceną biegłego rewidenta, nie zgłaszając do niego dodatkowych uwag, pozytywnie zaopiniowali przedstawione Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za 2021 rok.

## 4 PODSUMOWANIE

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń oraz świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pod kątem zgodności z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń. W wyniku tego przeglądu Rada Nadzorcza stwierdziła:

- wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu jest zgodne z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń;
- nie zidentyfikowano odstępstw od Polityki Wynagrodzeń;
- Rada Nadzorcza biorąc pod uwagę długoterminowe dobro Grupy Kapitałowej CIECH, interes akcjonariuszy i innych interesariuszy Spółki oceniła pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagradzania i jej wpływ na realizację jej celów operacyjnych i strategicznych.