

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

**I. WPROWADZENIE.**

Opracowanie niniejszego sprawozdania 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 (Dz.U. z 2021 r. poz.1983, 2140).

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 (Dz.U. z 2021 r. poz.1983, 2140), 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. 30 lipca 2021 r.

Sprawozdanie obejmuje okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 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.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Excellence S.A. została zatwierdzona 30 czerwca 2021 roku uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Excellence S.A. Obowiązująca wersja dokumentu dostępna jest na stronie internetowej Spółki:

<http://www.syropy.biz/upload/files//Polityka%20wynagrodzenia%20cz%C5%82onk%C3%B3w%20zarz%C4%85du%20Excellence.pdf>



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

Osoby najbliższe Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu nie otrzymały w 2021 roku żadnych świadczeń pieniężnych ani niepieniężnych.

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 wyznaczane 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 osiągnięcie 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,

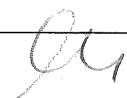

Członkom Zarządu mogą zostać przyznane dodatkowe świadczenia, w tym:

- 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 2021 r.	
	W PLN	W % (proporcja)

			<b>między wynagrodzeniem stałym a zmiennym)</b>
<b>Dariusz Polinceusz (Prezes Zarządu)</b>	Wynagrodzenie stałe	336.000	
	Wynagrodzenie zmiennie		
	Składki PPK		
	Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Excellence S.A.		
	<b>Razem</b>	336.000	
<b>Dariusz Borowski (Członek Zarządu – Dyrektor Finansowy)</b>	Wynagrodzenie stałe	180.000	
	Wynagrodzenie zmiennie		
	Składki PPK		
	Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Excellence S.A.		
	<b>Razem</b>	180.000	
<b>Radosław Maziarz (Wiceprezes Zarządu)</b>	Wynagrodzenie stałe	407.937	
	Wynagrodzenie zmiennie		
	Składki PPK		
	Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy		

	<i>Kapitałowej Excellence</i> S.A.		
	<b>Razem</b>	407.937	
<b>RAZEM</b>		923.937	

### 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 na wniosek Rady Nadzorczej. Na chwilę obecną takie wynagrodzenie nie zostało przyznane. 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.**

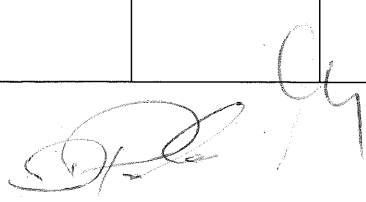
Obowiązująca w Excellence S.A. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej ma na celu stworzenie warunków umożliwiających pozyskiwanie, utrzymywanie i motywowanie oraz trwałe związanie ze Spółką osób kluczowych dla jej rozwoju, charakteryzujących się wysokimi kompetencjami oraz doświadczeniem, 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 2021 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. Członkowie Rady Nadzorczej w 2021 r. nie otrzymali wynagrodzenia, tytułem pełnionej funkcji.

**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

	2017	2018	2019	2020	2021
Przychody netto ze sprzedaży (tys. zł)	40.917	50.884	46.343	48.528	60.035
Zysk netto (tys. zł)	638	-5	108	403	647
Średnie wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (bez Zarządu) na 1	4,00	4,63	5,21	5,38	5,65



osobę/miesięcznie (w tys. PLN)					
Wynagrodzenie łączne wszystkich Członków Zarządu Excellence S.A. w danym roku (w tys. PLN)	512,53	540,39	777,58	729,96	923,94
Wynagrodzenie łączne wszystkich Członków Rady Nadzorczej Excellence S.A. w danym roku (w tys. PLN)	0	0	0	0	0

**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 2021 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 w 2021 roku nie otrzymywali wynagrodzenia od podmiotów należących do grupy kapitałowej Spółki. Z członków Rady Nadzorczej w 2021 roku pani Bożena Ciecierska otrzymała wynagrodzenie z Health Medica sp. z o.o. w kwocie 198 443,27 zł brutto.

**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 2021 roku Excellence S.A. nie przyznawała Członkom Zarządu instrumentów finansowych.

**X. WYNAGRODZENIE ZMIENNE Z TYTUŁU DŁUGOTERMINOWYCH PROGRAMÓW MOTYWACYJNYCH.**

W 2021 roku Excellence S.A. nie realizowała programów motywacyjnych adresowanych do kluczowych pracowników Spółki, nie przyznawała Członkom Zarządu instrumentów finansowych.

Przewodniczący Rady Nadzorczej Excellence S.A.

Marcin Ciecierski

