



SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ W GRENEVIA S.A. ZA ROK 2023



SPIS TREŚCI

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

Spis treści

I. WPROWADZENIE	3
SYTUACJA GRUPY GRENEVIA W 2023 ROKU.....	4
WYNIKI FINANSOWE W 2023 ROKU	4
II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRENEVIA S.A.	5
CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ.....	5
A) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU (KWOTA BRUTTO).....	7
B) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (KWOTA BRUTTO).....	10
C) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (KWOTA PLN BRUTTO)	11
D) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ).....	12
E) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR	12
III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH	12
IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	12
V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F	12
VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH	13
VII. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym	14
A) INFORMACJA O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM	14
B) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ	15
C) POSTANOWIENIA KOŃCOWE	15

I. WPROWADZENIE

W GRENEVIA S.A. (dalej także „Spółka”) funkcjonuje, przyjęta uchwałą przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Emitenta z dnia 29 czerwca 2020 r. (Nr 23) „**Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej FAMUR S.A.**” (dalej „**Polityka Wynagrodzeń**”) - dostępna pod adresem: <https://GRENEVIA.com/walne-zgromadzenie#2020>), która formułuje założenia stosowane przy kształtowaniu stałych i zmiennych składników wynagrodzeń objętych nią osób. Jej celem jest właściwe kształtowanie wynagrodzeń osób pełniących funkcje Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z zachowaniem dbałości o to, by decyzje podejmowane wobec tych osób zachęcały do dbałości o długoterminowe dobro Spółki oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko.

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A. zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą GRENEVIA S.A., zgodnie z ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej także „**Ustawa**”) za rok 2023.

Sprawozdanie sporządziła Rada Nadzorcza Spółki GRENEVIA S.A. zgodnie z Ustawą i z Polityką Wynagrodzeń, która odpowiada za ich kompletność, rzetelność i zgodność ze stanem faktycznym.

Poza Ustawą, przy przygotowaniu sprawozdania kierowano się także postanowieniami Dyrektywy 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 (Shareholder Rights Directive II- dalej SRD II) oraz posiłkowo – opracowanych z uwagi na upoważnienie zawarte w art. 9b ust. SRD II - projektem wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących standardowej prezentacji sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z Dyrektywą 2007/36/WE, zmienioną dyrektywą (UE) 2017/828 (projekt wytycznych Komisji Europejskich; II wersja- dalej Projekt Wytycznych), biorąc pod uwagę, iż zawiera niewiążące wytyczne i nie tworzy nowych zobowiązań prawnych, a jego celem jest zapewnienie wyważonych i elastycznych wskazówek dotyczących raportowania o wynagrodzenia w zakresie prezentacji danych, tak by raportować je w sposób transparenty, jednolity i czytelny.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzono zgodnie ze strukturą określoną w art. 90 g Ustawy i sekcjach Projektu Wytycznych, z zastrzeżeniem, że nawet jeśli w danym obszarze nie ma danych do wskazania zostaje to wyraźnie stwierdzone, bez ich pomijania. Wszelkie wynagrodzenia wskazane w niniejszym sprawozdaniu są przedstawiane w kwotach brutto.

Poniżej znajduje się tabela ze składem Członków Zarządu:

Imię i nazwisko
Skład Zarządu za okres 01.01-30.06.2023 r.
1) Mirosław Bendzera
2) Beata Zawiszowska
3) Dawid Gruszczyk
4) Tomasz Jakubowski

Imię i nazwisko
Skład Zarządu za okres 01.07-31.12.2023 r.
1) Beata Zawiszowska

Poniżej znajduje się tabela ze składem Rady Nadzorczej

Imię i nazwisko
Skład Rady Nadzorczej za okres 01.01-31.12.2023 r.
1) Tomasz Domogała
2) Czesław Kisiel (do 27.06.2023 r.)
3) Jacek Leonkiewicz
4) Dorota Wyjadłowska
5) Tomasz Kruk
6) Adam Toborek
7) Robert Rogowski
8) Michał Ciszek (od 27.06.2023 r.)

Sytuacja Grupy GRENEVIA w 2023 roku

Rok 2023 był kolejnym udanym okresem przekształcania Grupy GRENEVIA w holding inwestujący w zieloną transformację. Kontynuowano realizację kierunków strategicznych przyjętych w 2021 roku, skupiając się przede wszystkim na budowie wartości zielonych segmentów tj. fotowoltaiki oraz e-mobilności, jednocześnie wdrażając nowe inicjatywy w tradycyjnych obszarach działalności powiązanych z przemysłem wydobywczym, w celu zwiększenia ich zaangażowania w sektorach związanych z energią odnawialną.

Na początku 2023 r. przyjęto strategię zrównoważonego rozwoju na lata 2023-2030. Integruje ona strategię transformacji modelu biznesowego Grupy z działaniami podejmowanymi dla społeczeństwa, klimatu, pracowników i akcjonariuszy, zgodnie z ideą zielonej drogi GRENEVIA. Strategia w bezpośredni sposób wspiera Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, wzmacniając zaangażowanie Grupy w rozwiązywanie globalnych problemów. Zmiana struktury oraz modelu biznesowego Grupy została odzwierciedlona w decyzji o zmianie marki. W lutym 2023 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę w sprawie zmiany firmy Spółki z FAMUR Spółka Akcyjna na GRENEVIA Spółka Akcyjna.

Wyniki finansowe w 2023 roku

Przychody Grupy GRENEVIA w 2023 r. wyniosły 1 644 mln zł i wzrosły względem roku poprzedniego o 27% głównie w wyniku objęcia konsolidacją za pełny rok obrotowy segmentu e-mobilności oraz wzrostu przychodów zewnętrznych segmentów: Elektroenergetyka oraz Fotowoltaika przy stabilnych przychodach segmentu FAMUR. Przychody z eksportu spadły do poziomu 15%, głównie na skutek spadku sprzedaży eksportowej segmentu FAMUR. Wypracowany zysk EBITDA wyniósł 414 mln zł, przy rentowności na poziomie 25%. Zysk netto za rok 2023 wzrósł o 20% względem roku 2022 i wyniósł 144 mln zł. Przepływy z działalności operacyjnej za rok 2023 były dodatnie i wyniosły 622 mln zł. Dług netto kształtował się na poziomie 372 mln zł, co stanowiło 0,8x zysku EBITDA za rok 2023.



II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRENEVIA S.A.



- wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie ustalone jest indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- wynagrodzenie zmienne, uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych celów (tj. odpowiednio wynikowych, budżetowych, zadaniowych i uznaniowych) – wynagrodzenie ustalone jest indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym – świadczenia ustalone są indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- dodatkowa nagroda, jak i udostępnione im do korzystania, na zasadach przewidzianych niniejszą Polityką Wynagrodzeń, może być mienie będące we władaniu Spółki.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą WZA. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie stanowią istotnej pozycji kosztów działalności Spółki.

Od 2020 r. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A. wynagradzani są na podstawie powołania. Kompleksowy przegląd ich 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 2023 r., zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, przedstawia się następująco

A) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU (kwota brutto)

Imię i nazwisko / funkcja w Zarządzie i czasokres jej pełnienia				
w PLN za 2023 rok	Mirosław Bendzera	Beata Zawiszowska	Dawid Gruszczyk	Tomasz Jakubowski
Wynagrodzenie stałe	420.000	500.000	308.000	315.000
Świadczenia w systemie kafeteryjnym	6.968	11.300	5.800	0
Świadczenia dodatkowe	57.090 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 2.800 zł - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny – 370 zł - Zakwaterowanie – 51.100 zł - Delegacje – 2.820 zł	5.619 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 4.800 zł - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny – 370 zł - Delegacje – 449 zł	6.383 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 2.800 zł - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Pakiet medyczny – 370 zł - Delegacje – 3.213 zł	2.800 w tym: - Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) - 2.800 - Telefon komórkowy - Komputer (laptop) - Delegacje – 0 zł
Wynagrodzenie zmienne	888.297 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2022 r. wypłacona w 2023 r.	702.641 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2022 r. wypłacona w 2023 r. wynagrodzenie zmienne za cele dot. 2023 r. zostanie ocenione i rozliczone w 2024 r.	628.460 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2022 r. wypłacona w 2023 r.	635.820 w tym: część (wynikowa) wynagrodzenia zmiennego za 2022 r. wypłacona w 2023 r.
Dodatkowe nagrody		500.000	36.000	30.000
Całkowite wynagrodzenie	1.372.355	1.719.559	984.643	983.620

Wyjaśnienia i omówienie:

1) Wynagrodzenie zasadnicze, to stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu, przyznawane indywidualnie uchwałą Rady Nadzorczej (w przedziale pomiędzy 10.000 zł a 75.000 zł). Wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu, zgodnie z danymi z powyższej tabeli, w 2023 r. mieściło się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń.

2) Świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym polegają na umożliwieniu Członkowi Zarządu korzystania z internetowej platformy (zwanej dalej Systemem). W Systemie Członek Zarządu w ramach przyznanego mu uprzednio indywidualnie przez Radę Nadzorczą pakietu może dokonywać wyboru wskazanych w Systemie świadczeń, bonów oraz pakietów abonamentowych dla siebie lub osób najbliższych, wykorzystując na ten cel Punkty (tj. ekwiwalent wartości pieniężnych w stosunku 1 punkt = 1 złoty, umożliwiającą nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych w Systemie). Wartość pakietu jaka może być przyznana Członkowi Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń mieści się w przedziale od 12.0000 zł do 36.000 zł brutto rocznie.

Rada Nadzorcza w indywidualnej uchwale określi rodzaj pakietu przyznanego danemu Członkowi Zarządu w Systemie, wskazując jego roczną wartość, tj. wartość na cały dany rok pełnienia funkcji w Zarządzie, przeliczaną w Systemie na Punkty pozwalającą na nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych. W tabeli wskazano wartość punktów – świadczeń, z których Członek Zarządu skorzystał w 2023 r.

3) W zakresie świadczeń dodatkowych Spółka GRENEVIA S.A. może, w celu należytego pełnienia funkcji Członka Zarządu, udostępnić do korzystania i powierzyć mienie w postaci:

- samochodu służbowego wraz z kartą paliwową lub pokrycie koszty podróży innym środkiem transportu,
- telefonu komórkowego,
- komputera (laptopa),
- mieszkania/zakwaterowania - do bezpłatnego korzystania albo w ramach wynajmu po cenie niższej niż rynkowa. Decyzję w tym zakresie, w zależności od potrzeb i możliwości Spółki, podejmuje Rada Nadzorcza.

Decyzję o wyborze rodzaju mienia podejmuje Rada Nadzorcza, z zastrzeżeniem, iż łączna roczna wartość korzystania z ww. mienia w skali roku nie może przekroczyć 450.000 zł brutto.

Spółka może zdecydować o wyrażeniu zgody na podniesienie kwalifikacji przez Członka Zarządu i pokrycie w całości lub w części kosztów takiego działania, w formie szkolenia, studiów, w tym podyplomowych lub nauki języka. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na powyższe w uchwale. Roczna wartość świadczeń z tego tytułu nie jest limitowana, bowiem z uwagi na charakter świadczenia decyzje zależą tu od dynamicznie zmieniających się i trudnych do przewidzenia potrzeb Spółki.

Spółka może także sfinansować Członkowi Zarządu tzw. pakiety medyczne na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników (tj. o wartości takiej samej jak przyznawane dla pracowników Spółki). Decyzję w powyższym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza, w formie uchwały.

W 2023 r. z podstawowych świadczeń typu samochód służbowy z karta paliwową korzystało 4 Członków Zarządu. Rada Nadzorcza podjęła decyzję o możliwości skorzystania z mieszkania do nieodpłatnego korzystania. Trzech Członków Zarządu korzysta z pakietu medycznego na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników.

4) Wynagrodzenie zmienne uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych Członkowi Zarządu celów (tj. odpowiednio wynikowych, budżetowych, zadaniowych i uznaniowych). Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest Członkom Zarządu na pełne okresy lat kalendarzowych. Cele i zadania wyznaczone w trakcie danego roku kalendarzowego obowiązują do końca danego roku (roku n). Ostateczna ocena przez Radę Nadzorczą zrealizowanych celów wynikowych, budżetowych, zadaniowych i/lub ocenianych uznaniowo zostanie dokonana w ciągu jednego miesiąca od otrzymania przez Radę Nadzorczą sprawozdania z realizacji celów Członka Zarządu i zaudytowanego sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy. Zawsze warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia zmiennego (każdej z jego części) jest pełnienie funkcji Członka Zarządu na dzień 30 września roku n. Maksymalna wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego dla Członka Zarządu wynieść może do 100% rocznej wartości wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem, iż ta wartość odnosi się do sytuacji zrealizowania wszystkich celów i zadań w 100%, a dodatkowo jeśli dojdzie do przekroczenia ponad 100% celów wynikowych lub budżetowych, to wówczas wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu może przekroczyć tę wartość, nie więcej jednak niż o 150% jego rocznego wynagrodzenia stałego.

Wzajemne proporcje ww. składników są zgodne z Polityką Wynagrodzeń, gdzie przyjęto, że

- udział wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy i realizacji celów w stosunku do dochodu należnego Członkowi Zarządu (wynagrodzenie stałe + wynagrodzenie zmienne, opisane w pkt V ppkt. 3 Polityki Wynagrodzeń) wynosi do 150% rocznego wynagrodzenia stałego brutto danego Członka Zarządu w 2022 r. i jest takiej wielkości, że nie prowadzi on do finansowego uzależnienia Członka Zarządu od tego składnika i prezentują się następująco:

- Beata Zawiszowska - 131%
- Dawid Gruszczyk - 133%
- Miroslaw Bendzera - 138%
- Tomasz Jakubowski - 132%

W 2023 r. zostały wyznaczone Zarządowi cele, za realizację których Zarząd może uzyskać wynagrodzenie zmienne, na chwilę sporządzenia sprawozdania zostały one już częściowo ocenione, a całkowicie zostaną ocenione i rozliczone w 2024 r. oraz wykazane w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za 2024 rok.

5) Dodatkowa nagroda. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń jako gratyfikacja za szczególne osiągnięcia, w tym w wypadku znacznego zaangażowania w sprawy operacyjne Spółki czy transakcje o szczególnym dla Spółki znaczeniu, czy szczególnie przyczynił się do realizacji strategii Spółki, Członek Zarządu może otrzymać jednorazową nagrodę, w wysokości od 50-250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto. łączna wartość nagród przyznanych w danym roku jednemu Członkowi Zarządu nie może przekroczyć 250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto. W 2023 r. przyznano nagrodę dla 3 Członków Zarządu.

6) W razie odwołania Członka Zarządu lub jego rezygnacji przysługuje mu odprawa, na zasadach określonych Polityką Wynagrodzeń.

B) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (kwota brutto)

Za 2023 r. PLN

Imię i nazwisko Członka Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie stałe w 2023 r.
Tomasz Domogała	6.000 + 71,40 zwrot składek
Czesław Kisiel	2.950
Jacek Leonkiewicz	12.000
Dorota Wyjadłowska	12.000
Adam Toborek	6.000
Tomasz Kruk	12.000 +74,91 zwrot składek
Michał Ciszek	3.050
Robert Rogowski	6.000

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania, dokonanego zgodnie z regulacjami Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu GRENEVIA S.A., nie są zatrudniani przez Spółkę na podstawie umów o pracę, czy umów cywilnoprawnych, w tym w żadnym innym charakterze, by zapewnić ich bezstronność i uniknąć konfliktu interesów. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, w przedziale pomiędzy 250 zł a 2.500,00 zł brutto miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia nie jest uzależniona od ilości posiedzeń Rady Nadzorczej w danym miesiącu czy obecności członka Rady Nadzorczej na nich.

c) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (kwota PLN brutto)

Imię i nazwisko oraz funkcja w Zarządzie	Wynagrodzenie – ze wskazaniem na spółkę i jego typ oraz wysokość	2023r.
Beata Zawiszowska	Członkini Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	12.000
	Członkini Zarządu Famur Finance Sp. z o.o.	12.200 (+134,5 enel-med.)
	Członkini Rady Nadzorczej Projekt-Solartech S.A.	1.200
	Członkini Rady Nadzorczej Impact Clean Power Technology S.A. Wiceprezes Zarządu FAMUR S.A. (od 01.07.2023)	1.233,87 150.000
Mirosław Bendzera	Przewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	12.000
	Przewodniczący Rady Nadzorczej Primetech S.A.	3.000
	Prezes Zarządu Famur Solar Sp. z o.o.	1.500
	Członek Rady Nadzorczej Projekt-Solartech S.A.	1.200
	Członek Rady Nadzorczej Impact Clean Power Technology S.A.	1.233,87
Tomasz Jakubowski	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	12.000
	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	3.000
Dawid Gruszczyk	Sekretarz Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	12.000
	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	3.000
Dorota Wyjadłowska	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000
Jacek Leonkiewicz	Przewodniczący Rady Nadzorczej Impact Clean Power Technology S.A.	3.000
	Przewodniczący Rady Nadzorczej Projekt-Solartech S.A.	1.400
	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	1.500
Adam Toborek	Przewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	24.000
	Członek Rady Nadzorczej Projekt-Solartech S.A.	2.400
Robert Rogowski	Członek Rady Nadzorczej Impact Clean Power Technology S.A.	1.766,13
	Członek Rady Nadzorczej Projekt-Solartech S.A.	1.400
	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	1.500
Michał Cizek	Członek Rady Nadzorczej Impact Clean Power Technology S.A. Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	1.766,13 1.500 + 28,15 zwrot składek
Tomasz Kruk	Członek Rady Nadzorczej Primetech S.A.	12.000 + 187,51 zwrot składek

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, mogą, w granicach i na zasadach przewidzianych przepisami prawa, zasiadać w organach innych Spółek Grupy GRENEVIA, jak i zawierać z takimi spółkami umowy, w zależności do potrzeb tych podmiotów. Takie działanie nie może negatywnie wpływać na pełnienie funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki. Pod pojęciem Grupy należy rozumieć wszystkie spółki zależne od GRENEVIA S.A., jak i spółki zależne od takich spółek.

Wynagrodzenia poszczególnych członków Zarządu GRENEVIA S.A. – w spółkach zależnych od GRENEVIA S.A. – ujmowane są w niniejszym Sprawozdaniu za okres pełnienia przez nich funkcji w Zarządzie GRENEVIA S.A.

d) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ)

Takie świadczenia w 2023 r. nie zostały przyznane.

e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

W GRENEVIA S.A. dla Członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje wynagrodzenia w postaci przyznania członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej instrumentów finansowych i takie też w 2023 r. nie zostały przyznane.

IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

W 2023 r. nie skorzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia czy to od Członka Zarządu czy Rady Nadzorczej, gdyż nie było potrzeby, ani podstaw do takiego działania.

V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F

Polityka Wynagradzania została w GRENEVIA S.A. przyjęta zgodnie z przepisami Ustawy. Po analizie ww. danych należy przyjąć, iż Spółka wypłaciła wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, realizując zobowiązanie płynące z art. 90e ust. 1 Ustawy. Nie podejmowano działań mających charakter odstępstw wskazanych art. 90f Ustawy.

VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH

Zaprezentowane w tabeli kryteria premiowe dotyczą celów wyznaczonych do realizacji w 2022 r. Cele zostały rozliczone w całości w 2023 r.

ROK 2022 w PLN				
Imię i Nazwisko	Opis kryteriów wydajności i rodzaj obowiązującego wynagrodzenia*	Względna waga kryterium	Wynik (realna wydajność) i aktualna nagroda	Uwagi
Funkcja i stanowisko				
Mirosław Bendzera Prezes Zarządu	Cele wynikowe	30%	317.314	
	Cele zadaniowe	30%	159.733	
	Cele budżetowe	30%	328.500	
	Cele uznaniowe	10%	82.750	
Beata Zawiszowska Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	30%	256.807	
	Cele zadaniowe	30%	125.584	
	Cele budżetowe	30%	274.500	
	Cele uznaniowe	10%	45.750	
Dawid Gruszczyk Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	30%	231.054	
	Cele zadaniowe	30%	113.906	
	Cele budżetowe	30%	243.000	
	Cele uznaniowe	10%	40.500	
Tomasz Jakubowski Wiceprezes Zarządu	Cele wynikowe	30%	231.054	
	Cele zadaniowe	30%	116.016	
	Cele budżetowe	30%	247.500	
	Cele uznaniowe	10%	41.250	

W Spółce w zakresie wynagrodzeń zmiennych dla Członków Zarządu stosuje się zarówno kryteria odnoszące się do wyników finansowych, jak i niefinansowych, określone w Polityce Wynagrodzeń. W niej wskazano na:

- minimalny oczekiwany wynik netto Spółki lub Grupy Kapitałowej (w zależności od postanowień Rady Nadzorczej),
- faktycznie zrealizowany zysk netto (zgodnie ze zaudytowanym sprawozdaniem finansowym Spółki lub Grupy Kapitałowej, w której dany Członek Zarządu pełni funkcję w Zarządzie) oczyszczony o zdarzenia jednorazowe, nadzwyczajne lub efekty transakcji o charakterze pozaoperacyjnym.
- dług netto Spółki

W części uznaniowej wynagrodzenia zmiennego oceniana była:

- realizacja celów i zadań istotnych dla Spółki, powierzonych Zarządowi do realizacji ad hoc, innych niż cele wynikowe, budżetowe i zadaniowe w ramach zmiennej części wynagrodzenia,
- stopień przyczynienia się do realizacji strategii Spółki,
- postawa Członka Zarządu w świetle poniższych wartości:

a) wiara – rozumiana jako:

- wiara w realizację wspólnej wizji,
- postępowanie zgodnie z przyjętym systemem wartości,
- koncentrowanie się na przyszłości,
- wiara w inwestowanie w rozwój i edukację.

b) odpowiedzialność – rozumiana jako:

- podejmowanie odważnych i przemyślanych decyzji,
- branie odpowiedzialności za decyzje i działania własne i zespołu,
- wymaganie od siebie inicjatywy,
- działanie zawsze w najlepszym interesie Spółki,

c) współpraca – rozumiana jako:

- darzymy się zaufaniem i tworzymy zgrany zespół
- słuchamy i uczymy się od innych, biorąc pod uwagę każdy głos w dyskusji
- po podjęciu decyzji wspólnie działamy na rzecz realizacji celu
- cieszymy się z sukcesów naszych ludzi, promując ich w organizacji

d) otwartość – rozumiana jako:

- bycie lojalnym i komunikowaniu się otwarcie i szczerze,
- szanowanie różnorodności poglądów,
- pozostawanie otwartym na zmianę i innowację,
- otwartości na rozmowę o popełnionych błędach i nauce na nich.

e) wiarygodność – rozumiana jako:

- dotrzymywanie słowa w każdej sytuacji,
- bycie rzetelnym i uczciwym,
- kierowanie się zasadami fair play,
- wywiązywanie się z zobowiązań.

VII. INFORMACJA O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM

A) INFORMACJA O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM

Ze względu na niepełne okresy, dla których prezentowane są dane, w ujęciu procentowym mogą wprowadzić czytelnika w błąd, dlatego zaprezentowano ujęcie porównujące wynagrodzenia rok do roku.

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Przeciętne wynagrodzenie Członka Zarządu w poszczególnych latach.	1 985 687	793 908	1 487 664,86	499 155	1 161 732	638 513

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Przeciętne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej w poszczególnych latach.	8 475	9 000	9 077	9 084	8 510	7 568

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej	8 351	7 830	6 864	6 718	5 204	5 524
Zysk netto (mln PLN)	144	120	35	169	161	153
Przychód (mln PLN)	1 644	1 296	916	965	1588	1384
EBITDA	414	406	229	396	515	366

Ze względu na stosunkowo nieistotny wpływ pozostałych spółek należących do Grupy Kapitałowej na główne wielkości wynikowe spółka zaprezentowała w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie dane przyporządkowane do spółki GRENEVIA S.A.

B) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W ocenie Rady Nadzorczej wynagrodzenia w 2023 r. przyznano i wypłacono zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. W oparciu o dane objęte ww. sprawozdaniem Rada Nadzorcza GRENEVIA S.A. uznaje, iż Spółka prowadzi stabilną politykę wynagrodzeń, która sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu spółki a dotychczasowa praktyka zarządzania wynagrodzeniami zmiennymi odpowiada ustalonym w Polityce kryterium. Polityka Wynagrodzeń jest efektywna i spełnia założone cele, którymi są:

- umożliwienie pozyskania na stanowisko Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wysokiej klasy specjalistów, menadżerów, którzy zadbają o trwały sukces Spółki w biznesie i jej bezpieczeństwo;
- dostosowanie się do rosnącego zapotrzebowania na wysokie kompetencje menadżerskie, z którymi powiązane są oczekiwania finansowe;
- wdrożenie efektywnego i sprawnego systemu wynagradzania, zachęcającego do rozwijania Spółki, realizacji jej celów i strategii, poprzez powiązanie części wynagrodzenia (zmiennej) z wynikami Spółki i realizacją indywidualnych celów (KPI);
- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania jednocześnie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną normę.

Wynagrodzenia stałe i zmienne oraz inne świadczenia składające się na wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Spółki, jak również do całości ponoszonych przez nią kosztów.

W ramach skuteczności założeń zostanie dokonana odrębna ocena Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki na mocy odrębnej Uchwały.

C) POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niniejsze sprawozdanie zostanie przedłożone do zaopiniowania przez biegłego rewidenta, zgodnie z art. 90g ust. 10 Ustawy, tj. w celu ustalenia czy zamieszczono w nim dane wymagane przepisami prawa, a następnie przedłożone pod obrady Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy GRENEVIA S.A. w celu podjęcia uchwały (doradczej) opiniującej niniejsze sprawozdanie. Kolejnym krokiem będzie



opublikowanie go na stronie internetowej Spółki, gdzie będzie bezpłatnie udostępnione przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad ww. Walnego Zgromadzenia.

Rada Nadzorcza GRENEVIA S.A.