

***Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Columbus
Energy S.A.***

DEFINICJE

Spółka – należy przez to rozumieć Columbus Energy S.A. z siedzibą w Krakowie przy ul. Jasnogórskiej 9 (31-358 Kraków) wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Krakowa - Śródmieścia w Krakowie, Wydział XI Gospodarczy Krajowego pod nr KRS 0000373608.

Grupa Kapitałowa – należy przez to rozumieć Spółkę wraz z podmiotami, w stosunku do których Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

Ustawa – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (z późn. zm.).

Walne Zgromadzenie – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki.

Zarząd – należy przez to rozumieć zarząd Spółki.

Rada Nadzorcza – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokryciu straty, udzieleniu członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.

Statut – należy przez to rozumieć statut Spółki.

Osoba Objęta Polityką – należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej.

Podstawa Prawna Zatrudnienia – należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu.

Sprawozdanie – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy.

Sprawozdanie Finansowe – należy przez to rozumieć skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.

I. WPROWADZENIE

Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Columbus Energy S.A. z siedzibą w Krakowie.

Celem Polityki Wynagrodzeń jest stworzenie warunków pozwalających na realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz przyciągnięcie, utrzymanie i motywowanie osób o kompetencjach i doświadczeniu niezbędnym dla dalszego dynamicznego rozwoju grupy kapitałowej, do której należy Spółka (rozumianej jako Spółka wraz z podmiotami, w stosunku do których Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości).

Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata. Polityka Wynagrodzeń obowiązująca w dacie sporządzenia niniejszego Sprawozdania została przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 30 czerwca 2022 roku na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (tj. Dz.U. z 2021 r. poz. 1983) i obowiązuje począwszy od pierwszego dnia notowania akcji Spółki na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. tj. od dnia 12 kwietnia 2023 roku.

W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.

W przypadku, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza, w przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.

Zarząd:

- a. odpowiada za wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,
- b. udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania.

Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:

- a. przedstawianie Walnemu Zgromadzeniu rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,
- b. opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie.

Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym

1. Członkowie Zarządu mogą zostać objęci pracowniczym planem emerytalnym na zasadach określonych odpowiednich przepisach.
2. Poza możliwością objęcia pracowniczym planem emerytalnym, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Spółka może przyznawać Osobom Objętym Polityką indywidualne świadczenia w ramach programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur.
3. Osoby Objęte Polityką mogą być uprawnione do otrzymywania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na podstawie odpowiednich przepisów.

Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Osób Objętych Polityką („**Odstąpienie**”).
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały. Odstąpienie może dotyczyć Polityki Wynagrodzeń w całości lub w ograniczonym zakresie, wedle uznania Rady Nadzorczej kierującej się realizacją celów wskazanych w ust. 1 powyżej.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
 - a. okres, na który zastosowano Odstąpienie,
 - b. elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie (przy czym odstąpienie może dotyczyć Polityki Wynagrodzeń w całości lub w ograniczonym zakresie, wedle uznania Rady Nadzorczej kierującej się realizacją celów wskazanych w ust. 1 powyżej),
 - c. przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 5 powyżej.

Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie obejmujące rok obrotowy Spółki w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.

Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy.

Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Roczno Spółki. Zarząd zapewnia, by zakres umowy dotyczący zbadania Sprawozdania Roczno za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

Sprawozdanie obejmuje świadczenia otrzymywane przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej, które stanowią lub mogą stanowić przychód podatkowy. Świadczeniami dodatkowymi nie są koszty ponoszone przez Spółkę w celu umożliwienia członkom ww. organów pełnienia ich funkcji i wykonywania obowiązków służbowych, tj. koszty ponoszone w celach służbowych. Sprawozdanie nie obejmuje tego typu świadczeń, co jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej objęci są zbiorowym ubezpieczeniem D&O, którego roczna składka wynosi 69 000 zł. Z uwagi na fakt, że polisa D&O obejmuje wszystkich członków Zarządu i Rady Nadzorczej ogólnie, nie wymieniając ich z imienia i nazwiska, nie jest możliwe przypisanie przychodu podatkowego konkretnej osobie, gdyż w trakcie trwania ubezpieczenia skład organów może się zmieniać (m.in. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 26 września 2018 r., sygn. akt I SA/Wr 525/18). W konsekwencji wartość takiego ubezpieczenia w przeliczeniu na członka organów nie jest wykazywana w zestawieniach poniżej jako jeden ze składników wynagrodzenia.

II. Warunki umów o pracę i zasady wynagradzania członków Zarządu

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”). Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu. Szczegółowy opis Podstawy Prawnej Zatrudnienia członków Zarządu znajduje się w §6 poniżej.
2. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu powinno przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”). Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.
3. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu.
4. Wynagrodzenie Zmienne może składać się między innymi z uprawnień do:
 - a. objęcia warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do nabycia akcji Spółki lub nabycia akcji Spółki w ramach wieloletniego programu motywacyjnego wprowadzonego osobną uchwałą Walnego Zgromadzenia, lub
 - b. udziału w systemie motywacyjnym umożliwiającym wypłatę wynagrodzenia pieniężnego bezpośrednio uzależnionego od wyniku finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej lub segmentu, za który odpowiada członek Zarządu (składniki Wynagrodzenia Zmiennego wskazane w pkt a. i b. łącznie, jako „Uprawnienie”).
5. Niezależnie od Uprawnienia, Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane w postaci premii za realizację zadania, osiągnięcie wskaźników finansowych lub za realizację celu zarządczego („Premia”).
6. Rada Nadzorcza ustalając wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu opiera się na następujących, uszczegółowionych elementach Polityki Wynagrodzeń:
 - a. opisie składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („Opis”),
 - b. jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriach w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („Kryteria”),
 - c. okresach odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
 - d. zasadach żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego, oraz
 - e. zasadach związanych z przyznaniem członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego.
7. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.
8. Ustalając kryteria wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego Rada Nadzorcza powinna określić jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i 38 niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie oraz metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w powyżej zostały spełnione.
9. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia indywidualnych wyników przez członków Zarządu z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.
10. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.
11. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki.
12. Jeżeli do przyznania lub realizacji Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, działając na wniosek Prezesa Zarządu lub innej uprawnionej do tego osoby, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnień do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega uznaniu Rady Nadzorczej (z uwzględnieniem wymogów przewidzianych niniejszą Polityką Wynagrodzeń) jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.
13. Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w

związku realizacją określonych zadań w trakcie trwania okresu oceny, służącym do oceny spełnienia Kryteriów przez członka Zarządu („Okres Oceny”). W takim przypadku, weryfikacja spełnienia Kryteriów i ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny następuje nie wcześniej niż po zakończeniu Okresu Oceny.

14. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta w szczególności o dane ze Sprawozdania Finansowego.
15. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich Kryteriów.
16. Maksymalna proporcja Wynagrodzenia Zmiennego przyznanego w danym roku obrotowym do Wynagrodzenia Stałego należnego za ten sam rok obrotowy nie powinna przekraczać 5:1. Proporcja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, może ulec podwyższeniu, jeżeli dojdzie do przyznania lub realizacji Uprawnień. Wówczas proporcja Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego w danym roku obrotowym uwzględnia wypracowane wyniki działalności ekonomicznej Spółki lub Grupy Kapitałowej, realizację Celów, a także wzrost wartości akcji Spółki, jako instrumentów notowanych na GPW, w danym okresie.
17. W ramach programu motywacyjnego określa się okresy, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych, przy czym:
 - a. program motywacyjny lub jego regulamin powinny w sposób czytelny precyzować szczegółowe warunki takiego programu,
 - b. program motywacyjny powinien być skonstruowany tak, by przyczyniać się do wzrostu rentowności działalności Spółki i jej Grupy Kapitałowej, a także realizacji Strategii.

O ile to będzie wymagane obowiązującymi przepisami, programy motywacyjne oparte o instrumenty finansowe będą przyjmowane przez Walne Zgromadzenie w formie odrębnej uchwały. W przypadku przyjęcia takich programów, regulaminy programów motywacyjnych określą okresy, w których nabywa się prawa do tych instrumentów, zasady ich zbywania oraz będą określać, w jaki sposób przyznanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczyni się do realizacji celów Polityki Wynagrodzeń.

Programy motywacyjne przyczyniać mają do realizacji celów realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez stabilizację struktury zatrudnienia, motywowanie pracowników do osiągania określonych celów finansowych i niefinansowych oraz zatrzymywania w strukturze Spółki kluczowych osób odpowiedzialnych za jej rozwój.

18. W szczególnych okolicznościach dotyczących członka Zarządu i jego zaangażowania w sprawy Spółki, członkowi Zarządu może zostać przyznana dodatkowa jednorazowa nagroda pieniężna.
19. Członkom Zarządu przysługuje zwrot uzasadnionych wydatków poniesionych przez członków Zarządu w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z pełnionej funkcji lub zawartej ze Spółką umowy.
20. Członkom Zarządu mogą być również przyznane inne świadczenia niepieniężne na zasadach obowiązujących w Spółce. Szczegółowy zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących członkom Zarządu określa się szczegółowo w umowie zawartej z członkiem Zarządu, albo w uchwale Rady Nadzorczej.

Skład Zarządu w 2022 oraz 2023 r.

Na dzień 1 stycznia 2022 r. skład Zarządu był dwuosobowy:

- Dawid Zieliński – Prezes Zarządu
- Janusz Sterna – Wiceprezes Zarządu

W dniu 6 kwietnia 2022 r. Janusz Sterna złożył rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Columbus ze skutkiem na 6 kwietnia 2022 r.

W dniu 1 sierpnia 2022 r. Rada Nadzorcza Columbus Energy S.A. powołała z chwilą podjęcia uchwały Pana Michała Gondka do Zarządu i powierzyła mu pełnienie funkcji Wiceprezesa Zarządu.

W dniu 5 września 2022 r. Rada Nadzorcza Columbus Energy S.A. powołała z chwilą podjęcia uchwały Pana Dariusza Kowalczyk-Tomerskiego do Zarządu i powierzyła mu pełnienie funkcji Wiceprezesa Zarządu.

Na dzień 31 grudnia 2022 r. skład Zarządu był trzyosobowy:

- Dawid Zieliński – Prezes Zarządu
- Michał Gondek – Wiceprezes Zarządu
- Dariusz Kowalczyk-Tomerski – Wiceprezes Zarządu

W 2023 roku oraz na dzień sporządzenia Sprawozdania skład Zarządu nie uległ zmianie.

Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu w 2023 oraz 2022 r.

W okresie objętym Sprawozdaniem członkowie Zarządu otrzymali jedynie Wynagrodzenie Stałe zgodnie z poniższym zestawieniem:

Spółka	2023		2022	
	wypłacone	w tym: należne	wypłacone	w tym: należne
(w tys. PLN)				
Dawid Zieliński	345	27	1.120	30
Michał Gondek	350	29	119	30
Dariusz Kowalczyk-Tomerski	345	27	6	30
Janusz Sterna	-	-	525	-
RAZEM	1.040	83	1.770	90

Spółki zależne	2023		2022	
	wypłacone	w tym: należne	wypłacone	w tym: należne
(w tys. PLN)				
Michał Gondek (Columbus Energy A.S.)	227	19	39	-
Janusz Sterna	-	-	27	-

RAZEM	227	19	66	-
--------------	------------	-----------	-----------	----------

III. Zasady ustalania wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej z tytułu jego powołania nie jest powiązane z wynikami Spółki.
3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może być dodatkowo przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych, które może być powiązane z wynikami Spółki.
4. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały, za wyjątkiem wynagrodzenia dla członka Rady Nadzorczej delegowanego do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu, które to wynagrodzenie ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
5. Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział.
6. Alternatywnie do postanowień ustępu 5 powyżej, uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że za każde posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany członek Rady Nadzorczej brał udział, przysługuje mu wynagrodzenie w określonej wysokości.
7. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.
8. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub komitetu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone w stosunku do kwot, o których mowa w ustępie 4 powyżej.
9. Spółka może zapewnić członkowi Rady Nadzorczej ochronę ubezpieczeniową w związku z pełnieniem funkcji w Radzie Nadzorczej.
10. W przypadku wynagrodzenia ustalonego zgodnie z postanowieniami ust. 5 powyżej wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej obliczane jest proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego.

Skład Rady Nadzorczej w 2022 oraz 2023 r.

Na dzień 1 stycznia 2022 r. skład Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

- Paweł Urbański – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Jerzy Ogłoszka – Członek Rady Nadzorczej
- Łukasz Kaleta – Członek Rady Nadzorczej
- Marcin Dobraszkiewicz – Członek Rady Nadzorczej
- Wojciech Wolny – Członek Rady Nadzorczej
- Tomasz Misiak – Członek Rady Nadzorczej
- Adrian Stachura – Członek Rady Nadzorczej
- Paweł Piotrowski – Członek Rady Nadzorczej
- Michał Bochowicz – Członek Rady Nadzorczej

W dniu 29 listopada 2022 r. Panowie Paweł Urbański, Łukasz Kaleta, Wojciech Wolny, Tomasz Misiak, Adrian Stachura, Paweł Piotrowski i Jerzy Ogłoszka złożyli rezygnacje z członkostwa w Radzie Nadzorczej Columbus Energy S.A. Rezygnacje zostały złożone ze skutkiem na moment otwarcia Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia zwołanego na dzień 1 grudnia 2022 r. na godzinę 12:00.

W dniu 1 grudnia 2022 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Columbus Energy S.A. powołało do składu Rady Nadzorczej Panów Pawła Urbańskiego, Łukasza Kaletę, Wojciecha Wolnego oraz Krzysztofa Zawadzkiego.

Na dzień 31 grudnia 2022 r. skład Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

- Paweł Urbański – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Łukasz Kaleta – Członek Rady Nadzorczej
- Marcin Dobraszkiwicz – Członek Rady Nadzorczej
- Wojciech Wolny – Członek Rady Nadzorczej
- Michał Bochowicz – Członek Rady Nadzorczej
- Krzysztof Zawadzki – Członek Rady Nadzorczej

W dniu 30 listopada 2023 r. Pan Paweł Urbański złożył rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółki Columbus Energy S.A. ze skutkiem na dzień 4 grudnia 2023 r.

Na dzień 31 grudnia 2023 r. skład Rady Nadzorczej przedstawia się następująco:

- Łukasz Kaleta – Członek Rady Nadzorczej
- Marcin Dobraszkiwicz – Członek Rady Nadzorczej
- Wojciech Wolny – Członek Rady Nadzorczej
- Michał Bochowicz – Członek Rady Nadzorczej
- Krzysztof Zawadzki – Członek Rady Nadzorczej

W dniu 4 stycznia 2024 r. Pan Marcin Dobraszkiwicz złożył rezygnację z pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Columbus Energy S.A. z dniem 4 stycznia 2024 r.

W dniu 26 lutego 2024 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie powołało na Członków Rady Nadzorczej Panów Arkadiusza Krzemińskiego oraz Michała Kalinowskiego.

W dniu 27 lutego 2024 r. Rada Nadzorcza Columbus Energy S.A. podjęła uchwałę w sprawie wyboru Pana Łukasza Kalety na funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

Na dzień sporządzenia Sprawozdania skład Rady Nadzorczej przedstawia się następująco:

- Łukasz Kaleta – Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Wojciech Wolny – Członek Rady Nadzorczej
- Michał Bochowicz – Członek Rady Nadzorczej
- Krzysztof Zawadzki – Członek Rady Nadzorczej
- Arkadiusz Krzemiński – Członek Rady Nadzorczej
- Michał Kalinowski – Członek Rady Nadzorczej

Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w 2023 oraz 2022 r.

W okresie objętym Sprawozdaniem członkowie Rady Nadzorczej otrzymali wynagrodzenie z tytułu uczestnictwa w odbytych posiedzeniach Rady Nadzorczej zgodnie z poniższym zestawieniem:

Spółka	2023		2022		
	(w tys. PLN)	wypłacone	należne	wypłacone	należne
Łukasz Kaleta		2		7	
Michał Bochowicz		2		4	
Michał Kalinowski		-		-	
Arkadiusz Krzemiński		-		-	
Krzysztof Zawadzki		2		1	
Marcin Dobraszkievicz		2		7	
Piotr Krupa		-		2	
Leszek Leńko		-		2	
Tomasz Misiak		-		3	
Jerzy Ogłoszka		-		6	
Paweł Piotrowski		-		4	
Marek Sobieski		-		1	
Adrian Stachura		-		3	
Paweł Urbański		2		7	
Wojciech Wolny		-		4	
Radosław Żemło		-		2	
RAZEM		10		53	

Członkowie Rady Nadzorczej nie pełnią funkcji Zarządczych i nie pobierają wynagrodzenia z tego tytułu w jednostkach zależnych.

IV. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej

Zgodnie z art. 90g ust. 3 Rada Nadzorcza nie miała obowiązku sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach do 31 grudnia 2022 roku. Dla celów porównawczych na potrzeby sporządzenia Sprawozdania wskazano dane za lata 2021-2022.

(w tys. PLN)	2023	2022	2021
Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)	1.040	1.770	2.786
<i>Zmiana w ujęciu rocznym</i>	<i>(41%)</i>	<i>(36%)</i>	
Średnie wynagrodzenie Członka Zarządu (roczne)	347	885	1.191
<i>Zmiana w ujęciu rocznym</i>	<i>(61%)</i>	<i>(26%)</i>	
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (łącznie)	10	53	9
<i>Zmiana w ujęciu rocznym</i>	<i>(81%)</i>	<i>489%</i>	
Średnie wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej (roczne)	2	8	1
<i>Zmiana w ujęciu rocznym</i>	<i>(75%)</i>	<i>700%</i>	
Średnia liczba pracowników – etaty (rocznie)	394,11	675,69	762,46
Średnie wynagrodzenie pracowników (rocznie)	77	78	76
<i>Zmiana w ujęciu rocznym</i>	<i>(1%)</i>	<i>3%</i>	
Przychody z działalności operacyjnej	433.098	595.219	736.640
<i>Zmiana w ujęciu rocznym</i>	<i>(27%)</i>	<i>(19%)</i>	
Zysk netto	(36.921)	(85.930)	(5.935)
<i>Zmiana w ujęciu rocznym</i>	<i>57%</i>	<i>(1.348%)</i>	

V. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów

W okresie objętym Sprawozdaniem Osoby Objęte Polityką nie otrzymały wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

VI. Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Spółka nie wypłaca i nie przewiduje wypłacania na rzecz członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia, w związku z czym nie korzystano z możliwości żądania zwrotu tych składników.

VII. Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz czasowych odstępstw od stosowania polityki wynagrodzeń

Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń, jak również czasowych odstępstw od stosowania Polityki Wynagrodzeń przyjętej w Spółce.

VIII. Ocena Rady Nadzorczej

W opinii Rady Nadzorczej całkowite wynagrodzenie wypłacane na rzecz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń przyjętej uchwałą nr 27/06/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Columbus Energy S.A. z siedzibą w Krakowie z dnia 30 czerwca 2022 r.

Polityka Wynagrodzeń prowadzona jest w sposób przejrzysty oraz przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy Kapitałowej.