



Amica
for living

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ AMICA S.A. ZA LATA 2019 I 2020

(przyjęte Uchwałą Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z dnia 05 maja 2021 roku w sprawie: przyjęcia (zatwierdzenia) treści dokumentu Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „Amica S.A.” za lata 2019 i 2020)



SPIS TREŚCI

1. Podstawy formalno-prawne sprawozdania	03
2. Wprowadzenie	04
3. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej	06
4. Wynagrodzenie Zarządu	08
5. Zgodność systemu wynagrodzeń z Polityką wynagrodzeń i ze strategią Spółki	23
6. Informację o zmianie, w ujęciu rocznym wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej	24
7. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń	26
Załącznik nr 1. Lista uchwał dotycząca obowiązujących zasad wynagradzania Rady Nadzorczej i Zarządu za okres 01 stycznia 2019-26 sierpnia 2020 roku	27

1. PODSTAWY FORMALNO-PRAWNE SPRAWOZDANIA

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą po raz pierwszy, zgodnie z zasadą memoriału i obejmuje łącznie lata 2019 i 2020.

Podstawą przygotowania sprawozdania o wynagrodzeniach był art. 90g. Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2020 r. poz.2080) („Ustawy”). Wprowadzenie obowiązku sporządzenia tego sprawozdania leży u podstaw dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 roku zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

PRZEPISY REGULUJĄCE WYPŁATĘ WYNAGRODZENIA

Od dnia 27 sierpnia 2020 roku w spółce Amica S.A. w stosunku do Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu, stosuje się zasady wypłaty wynagrodzenia wskazane w postanowieniach „Polityki Wynagrodzeń w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna”, która została przyjęta Uchwałą nr 25/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z siedzibą we Wronkach w dniu 27 sierpnia 2020 roku.

W okresie od dnia 01 stycznia 2019 roku do dnia 26 sierpnia 2020 roku stałe i zmienne składniki wynagrodzenia Członków organów Spółki Amica wypłacane były zgodnie z treścią uchwał wymienionych w Załączniku nr 1 do niniejszego sprawozdania o wynagrodzeniach.

2. WPROWADZENIE

System wynagrodzeń statutowych organów Grupy Amica S.A. składa się ze stałego wynagrodzenia Rady Nadzorczej oraz kilkuskładnikowego wynagrodzenia Zarządu. Poniżej przedstawiamy główne założenia tego systemu wraz z ich szerszym kontekstem.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ma charakter stały, co powoduje obiektywne i stabilne w długim okresie podejście Rady Nadzorczej do zasad nadzoru, monitorowania ryzyka i rewizji sprawozdań finansowych. Atrakcyjny rynkowo poziom wynagrodzenia Rady Nadzorczej zapewnia Spółce możliwość pozyskania do pełnienia mandatu Członka Rady Nadzorczej wysoko wykwalifikowanych menedżerów, których doświadczenia skorelowane są z długofalową strategią spółki i którzy reprezentują odpowiednie kompetencje w takich dziedzinach, jak: nadzór finansowy, zarządzanie operacyjne i strategiczne, czy działalność na rynkach zagranicznych.

W zakresie wynagrodzenia Zarządu, Rada Nadzorcza za pośrednictwem Komitetu d.s. Wynagrodzeń i Rekrutacji (KWIR), dokonuje okresowo stosownych porównań i analiz poziomu wynagrodzeń Członków Zarządu spółek na rynku polskim, których wielkość i specyfika działalności zbliżona jest do Grupy Amica S.A. W razie stwierdzenia istotnych rozbieżności Rada Nadzorcza inicjuje stosowne działania korygujące w celu zapewnienia atrakcyjnego i rynkowego poziomu wynagrodzenia Członków Zarządu.

Jednym z priorytetowych obszarów zainteresowania i przedmiotem obrad Rady Nadzorczej jest realizacja strategii Spółki. W tym zakresie Rada Nadzorcza dba na bieżąco o zapewnienie Spółce składu osobowego Zarządu, którego kompetencje w maksymalnym stopniu zabezpieczają realizację przyjętej strategii. Oferowany poziom wynagrodzenia jest jednym z narzędzi pozyskania menedżerów o najwyższych kompetencjach, który jest odpowiednio dopasowany do realizacji strategii i efektywnego nadzoru nad działalnością operacyjną Spółki.

Kompozycja składników wynagrodzenia Zarządu zapewnia stosowną proporcję pomiędzy wynagrodzeniem stałym i wynagrodzeniem zmiennym. Zgodnie z polityką wynagrodzeń, Spółka dąży w długim okresie do utrzymania relacji: 30% – wynagrodzenie stałe i 70% – wynagrodzenie zmienne.

Wynagrodzenie zmienne składa się z 2 komponentów:

1. Zmiennego komponentu długookresowego (program motywacyjny oparty na akcjach) oraz
2. Zmiennego komponentu krótkookresowego (opartego m.in. na tzw. rocznych celach indywidualnych).

Kryteria pomiaru podstawy wypłaty obydwu komponentów wynagrodzenia zmiennego są wyłącznie obiektywnymi kryteriami finansowo-biznesowymi, takimi jak skonsolidowany zysk brutto (dla uruchomienia programu motywacyjnego oraz wynagrodzenia zmiennego Prezesa Zarządu), czy różnorodne wskaźniki finansowe (KPI) dla zdecydowanej większości rocznych celów indywidualnych. W nielicznych sytuacjach kryteriami pomiaru stopnia realizacji zadań indywidualnych są precyzyjnie określone „kamienie milowe” dla danego roku.

Rada Nadzorcza, bazując na uzgodnionym budżecie rocznym, na założeniach strategii i w trybie konsultacji z Prezesem Zarządu, ustala z każdym Członkiem Zarządu jego indywidualne zadania roczne, a następnie dokonuje po zakończeniu roku stosownej analizy i oceny stopnia realizacji celów stanowiących kryteria poziomu wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Dodatkowo w połowie roku, indywidualne cele roczne monitorowane i omawiane są z każdym Członkiem Zarządu przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji.

Zdaniem Rady Nadzorczej, obydwa komponenty wynagrodzenia zmiennego dobrze odzwierciedlają nadrzędne cele strategiczne i operacyjne Spółki. Charakterystyka doboru kryteriów premiowych promuje zarówno efektywność współpracy całego Zarządu (zysk brutto Spółki), jak i pozwala ocenić indywidualne osiągnięcia (performance) każdego Członka Zarządu. W kilku przypadkach jedno zadanie indywidualne realizowane jest przez 2 lub 3 Członków Zarządu, co promuje współpracę w ramach struktur procesowych i projektowych.

Ponadto Rada Nadzorcza zwraca szczególną uwagę na kwestię odpowiednio ambitnego poziomu ustalenia kryteriów wypłaty wynagrodzenia zmiennego. I tak przykładowo, program akcyjny dla 2020 roku zostaje uruchamiany od minimalnego poziomu skonsolidowanego zysku brutto w wysokości 100,0 mln złotych, a jego wartość wyliczana jest od kwoty przekraczającej wymieniony poziom.

Kryteria pomiaru realizacji warunków wynagrodzenia zmiennego Zarządu silnie skorelowane są z interesem akcjonariuszy. Dla programu akcyjnego oraz wynagrodzenia zmiennego Prezesa Zarządu jest to wyłącznie skonsolidowany zysk brutto danego roku. Dla indywidualnych zadań rocznych są to obszary o mniejszym jednostkowym znaczeniu finansowym dla danego roku, który często jest rokiem inicjacji danego działania. Jednak zadania te stanowią w zdecydowanej części fundament powodzenia odpowiednich elementów strategii w przyszłości, jak choćby digitalizacja działalności, czy plan rozpoczęcia sprzedaży pod nowo nabytą marką Fagor. Jakość realizacji zadań indywidualnych ma istotny wpływ na przyszłą zdolność rozwoju i generowania dochodów, a co za tym idzie – ma pośredni wpływ na wartość Spółki.

Przedstawiona struktura i mechanizmy działania wynagrodzenia zmiennego skorelowana są także z długofalowym interesem pracowników Spółki, jej dostawców, społeczności lokalnej i wszystkich innych partnerów gospodarczych. Efektywna organizacja, długotrwała zdolność generowania zysków, silna pozycja finansowa i rynkowa oraz skutecznie realizowana strategia są najlepszym zabezpieczeniem długookresowych oczekiwań wszystkich interesariuszy Grupy Amica S.A. Te elementy leżą u podstaw systematyki wynagrodzenia Zarządu Spółki.

3. WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe, miesięczne wynagrodzenie o charakterze ryczałtowym. Dodatkowo Spółka Amica S.A. pokrywa koszty ubezpieczenia typu directors & officers (D&O) oraz na wniosek członka Rady Nadzorczej, koszty z tytułu korzystania z pakietu opieki medycznej.

W tabeli obok zostały przedstawione wartości wynagrodzenia należnego Radzie Nadzorczej Spółki Amica S.A. w latach 2019-2020.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą także otrzymywać wynagrodzenie dodatkowe z tytułu oddelegowania do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, które wynikają wprost z przepisów zawartych w Kodeksie Spółek Handlowych. W roku 2019 oraz w roku 2020 wynagrodzenie z tego tytułu nie było pobierane przez Radę Nadzorczą.

Imię i nazwisko Stanowisko	2020		2019	
	Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)		Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)	
	Wynagrodzenie zasadnicze	Pakiet opieki medycznej	Wynagrodzenie zasadnicze	Pakiet opieki medycznej
Tomasz Rynarzewski Przewodniczący Rady Nadzorczej Przewodniczący Komitetu Operacyjnego Członek Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	360,0	7,0	360,0	9,0
Paweł Małyska Niezależny Członek Rady Nadzorczej Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Członek Komitetu Audytu	301,0	–	186,0	–
Andrzej Konopacki Niezależny Członek Rady Nadzorczej Przewodniczący Komitetu Audytu Członek Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	300,0	–	300,0	–
Jacek Marzoch Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Operacyjnego	300,0	6,0	184,2	1,0
Piotr Rutkowski Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Operacyjnego	300,0	14,0	300,0	13,0
Paweł Wyrzykowski Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Audytu Przewodniczący Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	303,0	–	302,0	–
Artur Małek ^[1] Niezależny Członek Rady Nadzorczej Wiceprzewodniczący Rady Członek Komitetu Audytu	–	–	120,0	–
Tomasz Dudek ^[1] Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Operacyjnego	–	–	121,0	4,0
Razem	1 864,0	27,0	1 873,2	27,0

[1] Kadencja Członka Rady Nadzorczej upłynęła w roku 2019.

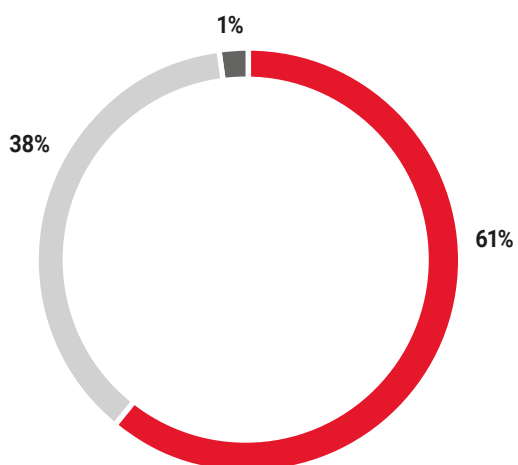
4. WYNAGRODZENIE ZARZĄDU

4.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia, jego części składowe i proporcje pomiędzy nimi

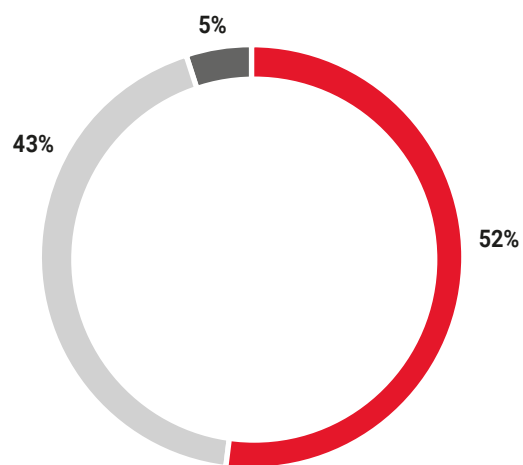
Proporcje między składnikami wynagrodzenia

Poniżej zaprezentowano kształtowanie się struktury wynagrodzenia w latach 2019-2020 .

Struktura wynagrodzenia Zarządu w roku 2020



Struktura wynagrodzenia Zarządu w roku 2019



- wynagrodzenie zmienne
- wynagrodzenie stałe
- wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji

4.2. Składowe wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu

Członkom Zarządu przysługuje:

1. Stałe wynagrodzenie,
 - Wynagrodzenie podstawowe,
 - Pozostałe korzyści, do których uprawniony jest Członek Zarządu.
2. Wynagrodzenie zmienne,
 - Roczna premia indywidualna (RPI),
 - Prawo do nabywania akcji Spółki w ramach programu motywacyjnego,
 - Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu.
3. Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji.

Poniższa tabela przedstawia podstawowe informacje dotyczące wynagradzania Zarządu w podziale na rodzaj najbardziej istotnego, otrzymywanego przez nich wynagrodzenia:

	Rodzaj wynagrodzenia	Cel	Podstawa wynagrodzenia
Podstawowe wynagrodzenie	Wynagrodzenie stałe	Pozyskanie i odpowiednie zmotywowanie osób o najwyższych kompetencjach pozwalających na realizację celów gospodarczych jak i finansowych.	Wysokość wynagrodzenia stałego uzależniona jest od oceny dotychczasowego wkładu pracy w budowanie wartości Spółki, znaczenia piastowanego stanowiska dla osiągniętych wyników finansowych przez Spółkę oraz zakresu zadań powierzonych danej osobie i mieści się w przedziale 50 tys. zł – 99 tys. zł wynagrodzenia miesięcznego brutto.
Krótkoterminowy komponent efektywności	Roczna premia indywidualna (RPI)	Zapewnienie mechanizmów motywujących Członków Zarządu Spółki do podejmowania działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Spółki, jak również wzrost jej wyników finansowych.	Roczna premia indywidualna ustalana jest corocznie przez Radę Nadzorczą Spółki, po zatwierdzeniu skonsolidowanego budżetu rocznego Spółki. Wysokość premii uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Spółki i wyzwań rynkowych, stopnia trudności i specyfiki ustalonych zadań indywidualnych Członka Zarządu Spółki i mieści się w przedziale 100,0 tys. zł – 200,0 tys. zł brutto
	Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu	Zapewnienie mechanizmów motywujących Prezesa Zarządu Spółki do podejmowania działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Spółki, jak również wzrost jej wyników finansowych.	Kryterium finansowym od dnia 14 czerwca 2019 roku, dla danego roku, jest nadwyżka skonsolidowanego zysku brutto ponad określony próg minimalny.
Długoterminowy komponent efektywności	Program motywacyjny	Stworzenie dodatkowej motywacji dla rozwoju Spółki w długim okresie w celu zapewnienia stałego wzrostu jej wartości rynkowej, a co za tym idzie wzrostu wartości akcji posiadanych przez wszystkich jej akcjonariuszy.	Wartość całego programu motywacyjnego na lata 2019-2023 wynosi 30,0 mln złotych, natomiast ilość akcji przyznana poszczególnym Członkom Zarządu uzależniona jest od indywidualnego procentowego współczynnika kalkulacji, uwzględniającego dotychczasowy wkład pracy w budowanie wartości Spółki. Kryterium finansowym dla danego roku jest nadwyżka skonsolidowanego zysku brutto ponad określony próg minimalny

Wynagrodzenie zmienne – roczna premia indywidualna (RPI)

Członkom Zarządu Spółki przysługuje prawo do rocznej premii indywidualnej należnej za prawidłowe wykonanie kluczowych zadań indywidualnych. Wysokość premii ustalana jest co roku przez Radę Nadzorczą Spółki w zależności od sytuacji ekonomicznej Spółki i wyzwań rynkowych, stopnia trudności i specyfiki ustalonych zadań indywidualnych.

Zadania na dany rok ustala Rada Nadzorcza Spółki po uzyskaniu Rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji oraz zasięgnięciu opinii Prezesa Zarządu.

Kluczowe zadania indywidualne, stanowiące podstawę przyznania pieniężnej premii rocznej, oparte są na parametrach zawartych w skonsolidowanym budżecie rocznym Spółki i dotyczą obszarów o szczególne istotnym znaczeniu strategicznym bądź operacyjnym dla Spółki. Przykładowe obszary kluczowych zadań indywidualnych, ustalonych na początku 2020 roku, różniące się dla poszczególnych Członków Zarządu, obejmowały m.in.:

- a) wdrożenie transformacji cyfrowej – digitalizacja działalności Spółki,
- b) wzrost efektywności produkcji,
- c) realizacja celów zagranicznych spółek z Grupy poprzez aktywny nadzór właścicielski,
- d) wzrost rentowności strategicznych grup asortymentowych,
- e) wdrożenie metodologii Roczego Programu Ograniczania Kosztów,
- f) rozwój polityk compliance,
- g) rozwój nowo nabytej marki Fagor.

W ramach tych obszarów określone są szczegółowe zadania indywidualne, polegające na osiągnięciu konkretnych parametrów finansowych bądź efektywności (KPI) lub jasno zdefiniowanych tzw. kamieni milowych np. w ramach obszaru planu digitalizacji działalności Spółki.

W związku ze szczególną sytuacją wywołaną przez pandemię wirusa COVID-19 w roku 2020 i istotnym ryzykiem zmiany warunków prowadzenia przez Spółkę swojej działalności, Rada Nadzorcza zrewidowała w trakcie roku 2020 priorytety dla rocznych zadań indywidualnych Członków Zarządu. Podstawowymi, nowymi obszarami zadań dla Członków Zarządu w 2020 roku były:

- a) zapewnienie ochrony zdrowia pracowników, z uwzględnieniem zachowania ciągłości działalności produkcyjno-handlowej,
- b) zabezpieczenie zaopatrzenia materiałowego i towarowego Spółki, poprzez efektywne zarządzanie zmienionymi łańcuchami logistycznymi,

-
- c)** adaptacja strategii sprzedażowych do ograniczeń skutków restrykcji wywołanych przez COVID-19, w tym ograniczeń w handlu sieci wielkopowierzchniowych,
 - d)** zabezpieczenie finansowania i ochrona pozycji gotówkowej w zmienionej rzeczywistości działalności Spółki w roku 2020,
 - e)** renegocjacja kontraktów zaopatrzenia towarowego związana ze zmienionym harmonogramem zapotrzebowania oraz uzyskanie stosownych obniżek cen zakupowych,
 - f)** zapewnienie modelu pracy zdalnej w Spółce Amica S.A. przy zapewnieniu stosownego bezpieczeństwa informatycznego Spółki.

Realizacja powyższych zadań stanowiła rzeczywistą podstawę oceny rocznej dokonanej przez Radę Nadzorczą i wypłaty Rocznej Premii Indywidualnej Członkom Zarządu za rok 2020.

Zadania indywidualne, oryginalnie ustalone za rok 2020, uległy stosownym modyfikacjom, spowodowanymi kryzysem COVID-19 i były monitorowane przez Radę Nadzorczą, jako zadania nie premiowe, których realizacja następowała w miarę dostępnych możliwości, po zabezpieczeniu podstawowego ryzyka działalności w roku 2020. Zdecydowana większość tych zadań jest kontynuowana w roku 2021 i znalazła odzwierciedlenie w zadaniach premiowych.

Przyznana indywidualna premia pieniężna (RPI) wypłacana jest Członkom Zarządu do końca miesiąca marca następnego roku, przypadającego po roku kalendarzowym, za który wspomniana premia została przyznana, jednakże nie wcześniej niż po zamknięciu ksiąg rachunkowych Spółki i publikacji skonsolidowanego raportu rocznego Grupy za rok obrotowy, którego premia dotyczy. Prawo do rocznej premii indywidualnej (RPI) nie przysługuje Prezesowi Zarządu.

Wynagrodzenie zmienne – prawo do nabywania akcji Spółki w ramach programu motywacyjnego

W Spółce obowiązuje program motywacyjny, w ramach którego Członkom Zarządu jest przyznawana premia, wypłacona w formie akcji.

Liczba akcji nabytych w ramach programu skupu akcji wyniosła 250 000 sztuk akcji, po cenie zakupu 120 zł i w całości została przeznaczona do zaoferowania osobom uprawnionym w ramach realizacji tego programu motywacyjnego.

W roku 2019 w Spółce obowiązywały dwa programy motywacyjne. Pierwszy program motywacyjny obowiązywał od 1 stycznia 2019 roku do 20 maja 2019 roku i zakładał minimalny próg skonsolidowanego zysku brutto na poziomie 60,0 mln złotych i obejmował 6 osób, w tym 5 Członków Zarządu, z poprzedniej kadencji Zarządu. Drugi program motywacyjny zaczął obowiązywać od dnia 21 maja 2019 roku i będzie trwał do 20 maja 2023 roku.

Zakłada minimalny próg skonsolidowanego zysku brutto na poziomie 100,0 mln złotych i obejmuje 7 osób, w tym 5 Członków Zarządu, z nowej kadencji Zarządu.

Poniższa tabela przedstawia podstawowe warunki programów motywacyjnych obowiązujących w latach 2019-2023

Kryteria programu motywacyjnego	Pierwszy program motywacyjny	Drugi program motywacyjny
Liczba osób Uprawnionych	6 osób (w tym 1 kluczowy Menedżer) ^[1]	7 osób (w tym 2 kluczowych Menedżerów) ^[1]
Okres obowiązywania	od 01 stycznia 2019 do 20 maja 2019 roku	od 21 maja 2019 do 20 maja 2023 roku
Warunek uruchomienia puli uprawnień	<ul style="list-style-type: none"> a) min. próg skonsolidowanego zysku brutto 60,0 mln złotych, b) pełnienie obowiązków przez Członka Zarządu przez co najmniej jeden pełny miesiąc roku obrotowego, za który są przyznawane uprawnienia do przyznania akcji c) zatwierdzenie skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy za dany rok obrotowy obowiązywania programu motywacyjnego 	<ul style="list-style-type: none"> a) min. próg skonsolidowanego zysku brutto 100,0 mln złotych, b) pełnienie obowiązków przez Członka Zarządu przez co najmniej jeden pełny miesiąc roku obrotowego, za który są przyznawane uprawnienia do przyznania akcji c) zatwierdzenie skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy za dany rok obrotowy obowiązywania programu motywacyjnego

[1] Osobami uprawnionymi do nabywania akcji Spółki są również kluczowi Menedżerowie Spółki, stanowiący ciało opiniodawczo-doradcze Zarządu.

Po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za dany rok obrotowy obowiązywania programu motywacyjnego oraz po pozytywnym zweryfikowaniu spełnienia warunków programu motywacyjnego przez Radę Nadzorczą, Spółka składa poszczególnym Członkom Zarządu oferty nieodpłatnego nabycia akcji Spółki w liczbie odpowiadającej indywidual-

nej puli uprawnień. Indywidualna pula uprawnień jest ustalana przez Radę Nadzorczą, indywidualnie dla każdego Członka Zarządu, proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy pełnienia funkcji, w danym roku obrotowym. Oferty nabycia akcji zostają złożone Członkom Zarządu w terminie 7 dni od dnia przydziału uprawnień, a termin ważności każdej oferty zostaje oznaczony na 30 dni od dnia jej złożenia.

W 2020 roku Członkom Zarządu zostały wydane akcje, w ramach dwóch programów motywacyjnych jakie obowiązywały w Spółce Amica S.A. w roku 2019.

Poniższa tabela przedstawia liczbę i wartość akcji przyznanych poszczególnym Członkom Zarządu (ze starej jak i z nowej kadencji Zarządu), w ramach programów motywacyjnych obowiązujących w Spółce w roku 2019.

Imię i nazwisko	Stanowisko Członka Zarządu	Liczba akcji przyznanych za rok obrotowy 2019 (w sztukach)	Wartość akcji po cenie zakupu przez Spółkę (tys. zł)	Komentarz
Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Pierwszy Viceprezes Zarządu	11 462	1 375,4	Lock-up do końca września 2022 roku ^[1]
Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	11 462	1 375,4	Lock-up do końca września 2022 roku ^[1]
Michał Rakowski	Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	4 772	572,6	Lock-up do końca września 2022 roku ^[1]
Błażej Sroka	Członek Zarządu ds. Zarządzania Towarami i Logistyki	3 381	405,7	Lock-up do końca września 2022 roku ^[1]
Robert Stobiński	Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	2 117	254,0	Lock-up do końca września 2022 roku ^[1]
Wojciech Kocikowski ^[2]	–	6 954	834,5	Lock-up do końca września 2022 roku ^[1]
Piotr Skubel ^[2]	–	6 954	834,5	Lock-up do końca września 2022 roku ^[1]
Suma		47 102	5 652,2	

[1] Zakaz zbywania i rozporządzania akcjami w ramach Programu Akcji Własnych w terminie 2 (dwóch) lat od dnia nabycia Akcji Własnych (lock-up) tj. do końca września 2022 roku

[2] W 2019 roku upłynęła kadencja Członka Zarządu

Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu

W oparciu o treści § 4 ust. 16 Polityki Wynagrodzeń w spółce „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach, Prezes Zarządu otrzymuje świadczenie zastępcze – wynagrodzenie w formie pieniężnej stanowiące równowartość wartości akcji Spółki w dacie przydziału, jakie przysługiwałyby Prezesowi Zarządu zgodnie z przyznanym przez Radę Nadzorczą indywidualnym współczynnikiem kalkulacji.

Podobnie jak w przypadku pozostałych Członków Zarządu Spółki powołanych na wspólną kadencję na lata 2019-2023, wypłata wynagrodzenia

dotkowego należnego Prezesowi Zarządu w ramach obecnej kadencji następuje pod warunkiem osiągnięcia przez Spółkę skonsolidowanego zysku brutto na poziomie ponad 100,0 mln złotych.

Indywidualny współczynnik kalkulacji dla obliczenia wynagrodzenia dodatkowego stosowany jest do kwoty skonsolidowanego zysku brutto liczonej

od nadwyżki ponad 100,0 mln złotych (warunkiem uzyskania uprawnienia do zastosowania ww. współczynnika jest wypracowanie przez Spółkę w danym roku obrotowym skonsolidowanego zysku brutto w wysokości co najmniej 100,0 mln złotych).

Rok	Wartość premii ujętej w danym roku obrotowym (w tys. zł)
2020	1 940,0
2019	1 413,3

Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji

Członkowie Zarządu, w przypadku gdy została zawarta z nimi umowa o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy, są zobligowani do powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej przez okres 9 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy.

W trakcie trwania tego okresu, Członkowi Zarządu przysługuje miesięczne odszkodowanie w kwocie wynoszącej 100 % średniego stałego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Rada Nadzorcza dokonuje oceny konieczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z Członkiem Zarządu oraz może wydłużyć okres jej obowiązywania na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.

Tabelaryczne ujęcie wynagrodzenia Członków Zarządu

W poniższych tabelach zostały pokazane wynagrodzenia należne poszczególnym Członkom Zarządu Spółki Amica S.A, piastujących swoje stanowiska statutowe zarówno w Spółce Amica S.A. jak i w Spółkach zależnych, w okresie 2019-2020

Imię i nazwisko	Stanowisko	2020 ^[1]		Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)		Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł)		Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji (w tys. zł)	Wynagrodzenie ze Spółek Zależnych (w tys. zł)	Wynagrodzenie całkowite (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy stałym a zmiennym wynagrodzeniem
		Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści ^[2]	Roczna Premia Indywidualna	Program motywacyjny do wypłaty za rok 2020 ^[3]	Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu					
Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	1 080,0	15,3	–	–	1 940,0	–	–	1 518,8	4 554,1	57%/43%
Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Pierwszy Wiceprezes Zarządu	1 020,0	15,3	200,0	1 885,4	–	–	–	6,4	3 127,1	33%/67%
Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	900,0	15,3	150,0	1 885,4	–	–	–	24,0	2 974,7	31%/69%
Michał Rakowski	Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	600,0	15,3	150,0	1 414,0	–	–	–	5,1	2 184,4	28%/72%
Błażej Sroka	Członek Zarządu ds. Zarządzania Towarami i Logistyki	635,7	15,3	150,0	1 414,0	–	–	–	–	2 215,0	29%/71%
Robert Stobiński	Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	756,0	3,2	150,0	1 414,0	–	–	–	84,0	2 407,2	33%/67%
Piotr Skubel ^[4]	–	–	–	–	–	–	–	275,0	–	275,0	n/d
Razem:		4 991,7	79,7	800,0	8 012,8	1 940,0	–	275,0	1 638,3	17 737,5	

[1] Suma wartości wynagrodzenia zasadniczego, pozostałych korzyści oraz wynagrodzenia zmiennego Prezesa Zarządu zaprezentowanych w tabeli powyżej, odpowiada kwocie znajdujące się w nocie 38.1, Jednostkowego sprawozdania finansowego oraz 35.4.1 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2020, w pozycji „Krótkoterminowe świadczenia z tytułu pełnienia funkcji”.

[2] Pozostałe dodatkowe korzyści dla poszczególnych Członków Zarządu obejmują m.in. koszty ubezpieczenia typu directors & officers (D&O), prawo do korzystania z pakietu opieki medycznej, której koszty są pokrywane przez Spółkę Amica S.A.. Prawo do korzystania z samochodów służbowych przyznano w celach związanych z wykonywaniem pełnionych obowiązków, w związku z czym nie zostało uwzględnione w powyższej tabeli.

[3] Pozostała wartość programu motywacyjnego, należna Członkom Zarządu i ujęta w kosztach Spółki w 2020 roku wyniosła 8 201,3 tys. złotych i dotyczy estymacji wartości akcji, do wypłacania, za lata 2021-2023.

[4] Kadencja Członka Zarządu upłynęła w roku 2019.

Imię i nazwisko	Stanowisko	Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)		Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł)		Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji (w tys. zł)	Wynagrodzenie ze Spółek Zależnych (w tys. zł)	Wynagrodzenie całkowite (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy stałym a zmiennym wynagrodzeniem
		Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści ^[2]	Program motywacyjny do wypłaty za rok 2019 ^[3]	Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu				
Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	1 059,7	15,0	–	1 413,3	–	960,4	3 448,4	59%/41%
Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Pierwszy Viceprezes Zarządu	882,4	15,6	1 183,8	–	–	7,6	2 089,4	43%/57%
Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	808,6	17,0	1 183,8	–	–	17,3	2 026,7	42%/58%
Michał Rakowski	Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	347,9	9,1	547,5	–	–	2,0	906,5	40%/60%
Błażej Sroka	Członek Zarządu ds. Zarządzania Towarami i Logistyki	384,0	7,7	388,5	–	–	–	780,2	50%/50%
Robert Stobiński	Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	279,0	0,3	260,3	–	–	31,0	570,6	54%/46%
Wojciech Kocikowski ^[3]	Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych i Kontrolingu	279,7	6,3	795,3	–	262,0	–	1 343,3	26%/74%
Piotr Skubel ^[4]	Wiceprezes ds. Handlu i Marketingu	282,5	1,5	795,3	–	385,0	–	1 464,3	26%/74%
Razem:		4 323,8	72,5	5 154,5	1 413,3	647,0	1 018,3	12 629,4	

[1] Suma wartości wynagrodzenia zasadniczego, pozostałych korzyści oraz wynagrodzenia zmiennego Prezesa Zarządu zaprezentowanych w tabeli powyżej, koresponduje z kwotą znajdującą się w nocie 38.1, Jednostkowego sprawozdania finansowego oraz 35.4.1 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2019, w pozycji „Krótkoterminowe świadczenia z tytułu pełnienia funkcji”. Różnice przejściowe wynikają z rozbieżnego podejścia prezentacyjnego według metody kasowej oraz memoriałowej pomiędzy Sprawozdaniem finansowym oraz Sprawozdaniem o wynagrodzeniach.

[2] Pozostałe dodatkowe korzyści dla poszczególnych Członków Zarządu obejmują m.in. koszty ubezpieczenia typu directors & officers (D&O), prawo do korzystania z pakietu opieki medycznej, której koszty są pokrywane przez Spółkę Amica S.A. Prawo do korzystania z samochodów służbowych przyznano w celach związanych z wykonywaniem pełnionych obowiązków, w związku z czym nie zostało uwzględnione w powyższej tabeli.

[3] Pozostała wartość programu motywacyjnego, należna Członkom Zarządu i ujęta w kosztach Spółki w 2020 roku wyniosła 8 201,3 tys. złotych i dotyczy estymacji wartości akcji, do wypłacania, za lata 2021-2023.

[4] Kadencja Członka Zarządu upłynęła w roku 2019.

W opisywanym okresie, na rzecz najbliższej rodziny Zarządu zostały przyznane świadczenia niepieniężne, w formie ubezpieczenie medycznego odpowiednio w kwocie: 2020 roku 40,5 tys. złotych, natomiast 2019 roku 34,2 tys złotych.

Pozostałe, wszelkie świadczenia wypłacone, na rzecz najbliższej rodziny Członków Zarządu, wynikają z zawartych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych i dotyczą wykonywanych przez nich obowiązków służbowych. Wynagrodzenia te mają wartość rynkową związaną z pełnionymi funkcjami.

4.3. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych

Poniższa tabela przedstawia rozliczenie wynagrodzenia zmiennego z tytułu prawa do nabycia akcji w ramach programów motywacyjnych funkcjonujących w Spółce Amica S.A. w latach 2019-2023.

Imię i nazwisko	Dzień bilansowy	Wycena programu motywacyjnego ujęta w okresie	Data uruchomienia programu motywacyjnego	Data nabycia uprawnień
Marcin Bilik	31.12.2019	2019 PM I	02.01.2019	27.08.2020
		2019 PM II	01.06.2019	27.08.2020
	31.12.2020	2020	01.06.2019	–
		2021–2023	01.06.2019	–
Alina Jankowska-Brzóska	31.12.2019	2019 PM I	02.01.2019	27.08.2020
		2019 PM II	01.06.2019	27.08.2020
	31.12.2020	2020	01.06.2019	–
		2021–2023	01.06.2019	–
Michał Rakowski	31.12.2019	2019 PM I	02.01.2019	27.08.2020
		2019 PM II	01.06.2019	27.08.2020
	31.12.2020	2020	01.06.2019	–
		2021–2023	01.06.2019	–
Błażej Sroka	31.12.2019	2019 PM II	01.06.2019	27.08.2020
	31.12.2020	2020	01.06.2019	–
		2021–2023	01.06.2019	–
Robert Stobiński	31.12.2019	2019 PM II	14.06.2019	27.08.2020
	31.12.2020	2020	01.06.2019	–
		2021–2023	01.06.2019	–
Wojciech Kocikowski ^[1]	31.12.2019	2019 PM I	02.01.2019	27.08.2020
Piotr Skubel ^[1]	31.12.2019	2019 PM I	02.01.2019	27.08.2020

	Stan na początek okresu	Zmiany w trakcie okresu	Stan na koniec okresu
Koniec retencji – lock-up	Przyznane akcje (w szt.) ^[3]	Nabyte akcje (w szt.)	Przyznane akcje (w szt.)
30.09.2022	6 964	6 954	–
30.09.2022	3 237	4 508 ^[2]	–
–	12 971	–	12 971
–	13 276	–	13 276
30.09.2022	6 964	6 954	–
30.09.2022	3 237	4 508	–
–	12 971	–	12 971
–	13 276	–	13 276
30.09.2022	1 393	1 391	–
30.09.2022	3 237	3 381	–
–	9 728	–	9 728
–	9 957	–	9 957
30.09.2022	3 237	3 381	–
–	9 728	–	9 728
–	9 957	–	9 957
30.09.2022	2 375	2 117	–
–	9 728	–	9 728
–	9 957	–	9 957
–	6 964	6 954	–
–	6 964	6 954	–

[1] Kadencja Członka Zarządu upłynęła w roku 2019.

[2] W 2020 roku, na mocy uchwały podjętej przez Radę Nadzorczą Spółki, nastąpiła zmiana indywidualnego współczynnika dla Członka Zarządu, w efekcie czego zwiększyła się liczba otrzymanych przez niego akcji.

[3] Liczba akcji na moment ich przyznania wynika z estymacji, dokonanej za pomocą modelu Monte Carlo, opartego na pewnych założeniach oraz parametrach, które zostały opisane bardziej szczegółowo w nocie 38.2 jednostkowego sprawozdania finansowego za rok 2020 oraz w nocie 35.4.2 skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2020. Ilość akcji na moment nabycia może się różnić od tej wyestymowanej na moment przyznania i zależy od spełnienia kryteriów programu motywacyjnego.

4.4. Kryteria wyników, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia

Jedynym ekonomicznym kryterium uruchomienia przyznania akcji Członkom Zarządu, jest uzyskanie minimalnego progu, jakim jest skonsolidowany zysk brutto o wartości odpowiednio dla programu motywacyjnego nr 1 – 60,0 mln złotych, natomiast dla programu motywacyjnego nr 2 – 100,0 mln złotych. Po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy, za dany rok obrotowy obowiązywania programu motywacyjnego, Rada Nadzorcza Spółki dokonuje weryfikacji spełnienia warunków nabycia uprawnień do nabycia akcji m.in. wspomnianego kryterium dotyczącego wyników. W przypadku pozytywnej weryfikacji spełnienia warunków nabycia uprawnień, Rada Nadzorcza Spółki, przyjmuje w drodze uchwały listę imienną osób, którym zostają przyznane uprawnienia za dany rok obrotowy. W uchwale tej Rada Nadzorcza ustala także kwotę bazową stanowiącą podstawę przyznania uprawnień za dany rok obrotowy wraz z pulą uprawnień oraz dokonuje przydziału uprawnień.

W 2020 roku Rada Nadzorcza przyznała wszystkim Członkom Zarządu należną im premię w formie akcji, za rok 2019. Decyzja o przyznaniu premii za rok 2020 będzie miała miejsce po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za dany rok obrotowy obowiązywania programu motywacyjnego oraz po pozytywnym zweryfikowaniu spełnienia warunków programu motywacyjnego przez Radę Nadzorczą.

Warunkiem uruchomienia przyznania premii pieniężnej Prezesowi Zarządu, za okres od 14 czerwca 2019 roku do 31 grudnia 2020 roku było uzyskanie minimalnego progu, jakim jest skonsolidowany zysk brutto, w wysokości 100,0 mln złotych.

Wartość przyznanej premii liczona jest jako iloraz indywidualnego współczynnika oraz kwoty skonsolidowanego zysku brutto liczonego od nadwyżki 100,0 mln złotych. Do 14 czerwca 2019 roku wysokość premii była liczona jako iloraz współczynnika indywidualnego oraz kwoty skonsolidowanego zysku brutto.

W 2020 roku Prezes Zarządu otrzymał należną mu premię pieniężną za rok 2019. Premia za rok 2020 będzie wypłacona po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za 2020 rok.

4.5.

Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej

rok	Spółka zależna	Imię i nazwisko Członka Zarządu	Stanowisko	Kwota wynagrodzenia (w tys. EUR)	Średni kurs EUR	Kwota wynagrodzenia (w tys. PLN)
2020	Amica International GmbH	Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	341,7	4,44	1 518,8
2019	Amica International GmbH	Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	223,4	4,29	960,4

rok	Spółka zależna	Imię i nazwisko Członka Zarządu	Stanowisko	Kwota wynagrodzenia (w tys. PLN)
2020	Amica Handel i Marketing Sp. z o. o.	Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	24,0
2019	Amica Handel i Marketing Sp. z o. o.	Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	17,3

rok	Spółka zależna	Imię i nazwisko Członka Zarządu	Stanowisko	Kwota wynagrodzenia (w tys. PLN)
2020	Inteco Sp. Z o. o.	Robert Stobiński	Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	84,0
2019	Inteco Sp. Z o. o.	Robert Stobiński	Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	31,0

rok	Spółka zależna	Imię i nazwisko Członka Zarządu	Stanowisko	Kwota wynagrodzenia (w tys. PLN)
2020	Marcelin Management Sp. z o.o.	Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych	6,4
2019	Marcelin Management Sp. z o.o.	Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych	7,6

rok	Spółka zależna	Imię i nazwisko Członka Zarządu	Stanowisko	Kwota wynagrodzenia (w tys. PLN)
2020	Marcelin Management Sp. z o.o.	Michał Rakowski	Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	5,1
2019	Marcelin Management Sp. z o.o.	Michał Rakowski	Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	2,0

W roku 2019 oraz 2020 pozostali Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej nie otrzymywali wynagrodzenia od podmiotów z Grupy Kapitałowej Amica SA.

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

Zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 6 Polityki Wynagrodzeń – nie przewiduje się możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. Zgodnie z postanowieniami § 11 ppkt c) Polityki Wynagrodzeń – Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie moż-

liwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. Rada Nadzorcza nie dokonała uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w powyższym zakresie. Z uwagi na powyższe, w okresie 2019-2020 nie korzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

5. ZGODNOŚĆ SYSTEMU WYNAGRODZEŃ Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ I ZE STRATEGIĄ SPÓŁKI

Celem Polityki Wynagrodzeń jest zapewnienie długoterminowych interesów Spółki, realizacja strategii biznesowej oraz stabilizacja działalności Spółki.

Rada Nadzorcza podkreśla zgodność aktualnego systemu wynagrodzeń Spółki z Polityką Wynagrodzeń i realizowaną strategią. Wspomnianą zgodność determinują między innymi poniższe czynniki:

- Zmienny charakter wynagrodzenia Zarządu, gdzie zmienne komponenty wynagrodzenia stanowią w długim okresie ok. 70% wynagrodzenia ogółem. W okresie sprawozdawczym 2019-2020 proporcje te zostały utrzymane,
- Ścisła korelacja komponentów zmiennych wynagrodzenia Zarządu z uzyskiwanymi wynikami finansowymi Spółki,
- Właściwa równowaga pomiędzy wspólnymi i indywidualnymi zmiennymi komponentami wynagrodzenia Członków Zarządu,
- Równowaga pomiędzy krótko – i długookresowymi kryteriami premiovymi,
- Ambitny i motywacyjny charakter kryteriów wynagrodzenia zmiennego,
- Oparcie indywidualnych zadań premiovych Członków Zarządu na kluczowych celach strategicznych Spółki wynikających z oficjalnej strategii i budżetu rocznego,
- Wysoka mierzalność i transparentność głównych kryteriów premiovych Zarządu, zdecydowana większość tych kryteriów stanowi jasno zdefiniowane parametry finansowe, jak zysk brutto, czy tzw. KPI dla indywidualnych zadań premiovych,
- Metodyka corocznej oceny indywidualnej pracy Członków Zarządu przez Radę Nadzorczą, gdzie stopień realizacji rocznych zadań indywidualnych stanowi jedno z głównych kryteriów oceny pracy.
- Atrakcyjny i konkurencyjny poziom wynagrodzenia ogółem, ułatwiający możliwość pozyskania do pełnienia mandatu członków organów Spółki osób o odpowiednich kwalifikacjach, zarówno w zakresie realizowanych funkcji, jak i w zakresie specyfiki rozpiętości geograficznej działalności Spółki (międzynarodowy charakter),
- Stały charakter wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej będący podstawą właściwego nadzoru i budowania systemowego, długookresowego podejścia do nadzoru działalności,

6. INFORMACJĘ O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW TEJ SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ

W poniższej tabeli zaprezentowano zmiany wynagrodzeń całkowitych Zarządu i Rady Nadzorczej, średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników oraz podstawowych wyników Grupy Kapitałowej Amica S.A. za okres 2019-2020.

Zmiana rok do roku	2019 vs 2018	2020 vs 2019
Roczna zmiana wynagrodzenia Rady Nadzorczej		
Tomasz Rynarzewski Przewodniczący Rady Nadzorczej Przewodniczący Komitetu Operacyjnego Członek Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	-48,2%	-0,5%
Paweł Małyska Niezależny Członek Rady Nadzorczej Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Członek Komitetu Audytu	–	0,0%
Andrzej Konopacki Niezależny Członek Rady Nadzorczej Przewodniczący Komitetu Audytu Członek Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	–	0,0%
Jacek Marzoch Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Operacyjnego	–	0,0%
Piotr Rutkowski Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Operacyjnego	-52,3%	0,3%

Zmiana rok do roku	2019 vs 2018	2020 vs 2019
Paweł Wyrzykowski Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Audytu Przewodniczący Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	-53,2%	0,3%
Artur Małek Niezależny Członek Rady Nadzorczej Wiceprzewodniczący Rady Członek Komitetu Audytu ^[1]	0,0%	—
Tomasz Dudek Członek Rady Nadzorczej Członek Komitetu Operacyjnego ^[1]	-55,7%	—
Roczna zmiana wynagrodzenia Zarządu		
Jacek Rutkowski Prezes Zarządu	-8,2%	32,1%
Marcin Bilik Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych Pierwszy Wiceprezes Zarządu	-19,4%	142,6%
Alina Jankowska-Brzóska Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	-21,5%	142,0%
Michał Rakowski Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	—	141,3%
Błażej Sroka Członek Zarządu ds. Zarządzania Towarami i Logistyki	—	193,3%
Robert Stobiński Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	—	167,9%
Wojciech Kocikowski Wiceprezes Zarządu ds. Finansowych i Kontrolingu ^[1]	39,3%	—
Piotr Skubel Wiceprezes ds. Handlu i Marketingu ^[1]	52,1%	—
Roczna zmiana wynagrodzenia pozostałych pracowników Spółki		
Pracownicy Spółki	4,9%	5,5%
Roczna zmiana podstawowych skonsolidowanych wyników		
EBITDA	7,9%	16,8%
Zysk brutto	5,8%	34,0%
Przychody ze sprzedaży	3,3%	1,5%

[1] W 2019 roku Członkom Zarządu i RN upłynęła kadencja.

7. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W analizowanym okresie, w związku z panującą pandemią wirusa COVID-19 i nadzwyczajną zmianą okoliczności, Rada Nadzorcza zrewidowała w trakcie roku 2020 priorytety dla rocznych zadań indywidualnych Członków Zarządu i zastąpiła te oryginalnie wymienione w Polityce Wynagrodzeń, tymi które na czas kryzysu, wywołanego pandemią, były niezbędne i konieczne. Zdecydowana większość zadań, stanowiąca podstawę przyznania pieniężnej premii indywidualnej zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, jest kontynuowana w roku 2021 i znalazła odzwierciedlenie w zadaniach premiowych.

W pozostałych kwestiach, nie są znane Radzie Nadzorczej żadne odstępstwa od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń.

ZAŁĄCZNIK NR 1. LISTA UCHWAŁ DOTYCZĄCA OBOWIĄZUJĄCYCH ZASAD WYNAGRADZANIA RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU ZA OKRES 01 STYCZNIA 2019-26 SIERPNIĄ 2020 ROKU

I. Rada Nadzorcza Spółki Amica S.A.

Uchwała Nr 11/2017 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 05 grudnia 2017 roku w sprawie ustalenia wysokości i zasad wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna”.

II. Zarząd Spółki Amica S.A.

A. Program motywacyjny

1. Uchwała Nr 23/2018 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia „Amica S.A.” z dnia 28 czerwca 2018 roku w sprawie utworzenia i wprowadzenia programu motywacyjnego dla kluczowej kadry menedżerskiej.
2. Uchwała Nr 03/XII/2018 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 20 grudnia 2018 roku w sprawie przyjęcia regulaminu programu motywacyjnego dla kluczowej kadry menedżerskiej.

3. Uchwała Nr 04/XII/2018 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 20 grudnia 2018 roku w sprawie określenia wysokości Indywidualnych Współczynników Kalkulacji Członków Zarządu „Amica Spółka Akcyjna” powołanych na okres wspólnej kadencji w dniu 01 czerwca 2016 roku.

4. Uchwała Nr 01/VI/2019 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z dnia 14 czerwca 2019 roku w sprawie przyjęcia Regulamin Programu Motywacyjnego Spółki na lata 2019-2026.

5. Uchwała nr 02/VI/2020 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 14 czerwca 2019 roku w sprawie: określenia wysokości Indywidualnych Współczynników Kalkulacji Członków Zarządu „Amica Spółka Akcyjna” powołanych na okres wspólnej kadencji w dniu 21 maja 2019 roku.

6. Uchwała Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 27 sierpnia 2020 roku w sprawie korekty błędu pisanego w treści Uchwały Nr 02/VI/2019 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 14 czerwca 2019 roku w sprawie: określenia wysokości Indywidualnych Współczynników Kalkulacji Członków Zarządu „Amica Spółka Akcyjna” powołanych na okres wspólnej kadencji w dniu 21 maja 2019 roku.

A.1. Rozliczenie Programu Motywacyjnego 2019

Uchwała Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 27 sierpnia 2020 roku w sprawie przyjęcia listy imiennej osób, którym zostaną przyznane uprawnienia za rok obrotowy 2019 w ramach Programu Motywacyjnego Spółki na lata 2019-2026.

B. Wynagrodzenie stałe

1. Uchwała Nr 01/VI/NK/2016 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 01 czerwca 2016 roku w sprawie przyznania Prezesowi Zarządu stałego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji. (kadencja 2016-2019)
2. Uchwała Nr 02/VI/NK/2019 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 01 czerwca 2016 roku w sprawie: ustalenia wysokości wynagrodzenia dla Członków Zarządu Spółki. (kadencja 2016-2019)
3. Uchwała Nr 01/V/NK/2019 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 21 maja 2019 roku w sprawie przyznania Prezesowi Zarządu stałego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji. (kadencja 2019-2023)
4. Uchwała Nr 02/V/NK/2019 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 21 maja 2019 roku w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia dla Członków Zarządu Spółki. (kadencja 2019-2023)
5. Uchwała Nr 01/IV/2020 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 23 kwietnia 2020 roku w sprawie: przyjęcia do akceptującej wiadomości stanowiska Prezesa Zarządu „Amica S.A.” w sprawie czasowej rezygnacji z pobierania wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członka (Prezesa) Zarządu „Amica Spółka Akcyjna”
6. Uchwała Nr 02/IV/2020 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 23 kwietnia 2020 roku w sprawie: wprowadzenia czasowej redukcji wysokości wynagrodzenia miesięcznego Członków Zarządu Spółki .
7. Uchwała nr 04/X/2020 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 22 października 2020 roku w sprawie: uchylenia uchwały Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” Nr 01/IV/2020 podjętej w dniu 23 kwietnia 2020 r.
8. Uchwała nr 05/X/2020 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 22 października 2020 roku w sprawie: uchylenia uchwały Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” Nr 02/IV/2020 podjętej w dniu 23 kwietnia 2020 r., w tym uchylenia redukcji wysokości wynagrodzenia miesięcznego Członków Zarządu Spółki.

C. Wynagrodzenie zmienne 2020

1. Uchwała Nr 04/XII/2018 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 20 grudnia 2018 roku w sprawie ustalenia zasad wypłacania wynagrodzenia dodatkowego (uzależnionego od wyników Grupy Kapitałowej „Amica S.A.”) Prezesa Zarządu Spółki Pana Jacka Rutkowskiego.
2. Uchwała 03/VI/2019 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z dnia 14 czerwca 2019 roku w sprawie ustalania zasad wypłacania wynagrodzenia dodatkowego (uzależnionego od wyników Grupy Kapitałowej „Amica S.A.”) Prezesa Zarządu Spółki pana Jacka Rutkowskiego. (kadencja 2019-2023)

-
- 3.** Uchwała Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 03 września 2020 roku w sprawie korekty błędu pisarskiego w treści Uchwały Nr 03/VI/2019 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 14 czerwca 2019 roku w sprawie ustalenia zasad wypłacania wynagrodzenia dodatkowego (uzależnionego od wyników Grupy Kapitałowej „Amica S.A.”) Prezesa Zarządu Spółki pana Jacka Rutkowskiego.
 - 4.** Uchwała nr 02/XII/2019 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 19 grudnia 2019 roku w sprawie przyjęcie i zatwierdzenia rekomendacji Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń w sprawie wprowadzenia dodatkowego, zmiennego składnika wynagrodzenia przysługującego Członkom Zarządu „Amica S.A.”.
 - 5.** Uchwała Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 28 grudnia 2020 roku oceniająca realizację zaktualizowanych w 2020 roku KPI wyznaczonych poszczególnym Członkom Zarządu Spółki, które miały na celu zminimalizowanie skutków wystąpienia pandemii COVID-19.
 - 6.** Uchwała Nr 02/I/2021 Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 21 stycznia 2021 roku w sprawie: ustalenia wysokości składnika wynagrodzenia za rok 2020 przysługującego Członkom Zarządu w postaci Rocznej Premii Indywidualnej.
 - 7.** Uchwała Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 27 stycznia 2021 r. w sprawie: przyjęcia rekomendacji Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń dotyczącej określenia kluczowych zadań indywidualnych na rok kalendarzowy 2021 (indywidualnych celów rocznych na rok 2021 dla każdego z Członków Zarządu Spółki) i określenia wysokości Rocznej Premii Indywidualnej (RPI) oraz kluczowych zadań indywidualnych (KPI).