

Amica
for living



Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Amica S.A. za rok 2021

(przyjęte Uchwałą Rady Nadzorczej „Amica Spółka Akcyjna” z dnia 25 maja 2022 roku w sprawie:
przyjęcia (zatwierdzenia) treści dokumentu *Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Amica S.A. za rok 2021*)



SPIS TREŚCI

1. Podstawy formalno-prawne sprawozdania	03
2. Wprowadzenie	04
3. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej	06
4. Wynagrodzenie Zarządu	07
5. Zgodność systemu wynagrodzeń z Polityką wynagrodzeń i ze strategią Spółki	20
6. Informację o zmianie, w ujęciu rocznym wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej	21
7. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń	23

1. PODSTAWY FORMALNO-PRAWNE SPRAWOZDANIA

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą, zgodnie z zasadą memoriału i obejmuje rok 2021.

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 wraz z jej późniejszymi zmianami wprowadzonymi treścią Uchwały Nr 32/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 15 czerwca 2021 roku

Sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmujące 2019 rok oraz 2020 rok zostało rozpatrzone i pozytywnie zapiniowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 15 czerwca 2021 roku, Uchwałą nr 21/2021.

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 zabezpieczać będą 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 Członków 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:

- a)** Długoterminowy komponent efektywności (program motywacyjny oparty na akcjach) oraz
- b)** Krótkoterminowy komponent efektywności (oparty 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, obydwie 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 2021 roku zostaje uruchamiany od minimalnego poziomu skonsolidowanego zysku brutto w wysokości 100 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 też realizacja określonych projektów w obrębie sprzedaży i marketingu. 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 skorelowane 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., na wniosek członka Rady Nadzorczej, pokrywa koszty ubezpieczenia typu directors & officers (D&O) oraz koszty z tytułu korzystania z pakietu opieki medycznej.

W poniższej tabeli zostały przedstawione wartości wynagrodzenia wypłaconego Radzie Nadzorczej Spółki Amica S.A. w roku 2021.

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 2021 wynagrodzenie z tego tytułu nie było pobierane przez Radę Nadzorczą.

Imię i nazwisko Stanowisko	2021	
	Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)	
	Wynagrodzenie zasadnicze	Pakiet opieki medycznej
Tomasz Rynarzewski Przewodniczący Rady Nadzorczej / Przewodniczący Komitetu Operacyjnego / Członek Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	360,0	14,9
Paweł Małyska Niezależny Członek Rady Nadzorczej / Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej / Członek Komitetu Audytu	304,0	–
Andrzej Konopacki Niezależny Członek Rady Nadzorczej / Przewodniczący Komitetu Audytu / Członek Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	300,0	–
Jacek Marzoch Członek Rady Nadzorczej / Członek Komitetu Operacyjnego	300,0	4,3
Piotr Rutkowski Członek Rady Nadzorczej / Członek Komitetu Operacyjnego	300,0	14,1
Paweł Wyrzykowski Członek Rady Nadzorczej / Członek Komitetu Audytu / Przewodniczący Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	300,0	10,9
Razem	1 864,0	44,2

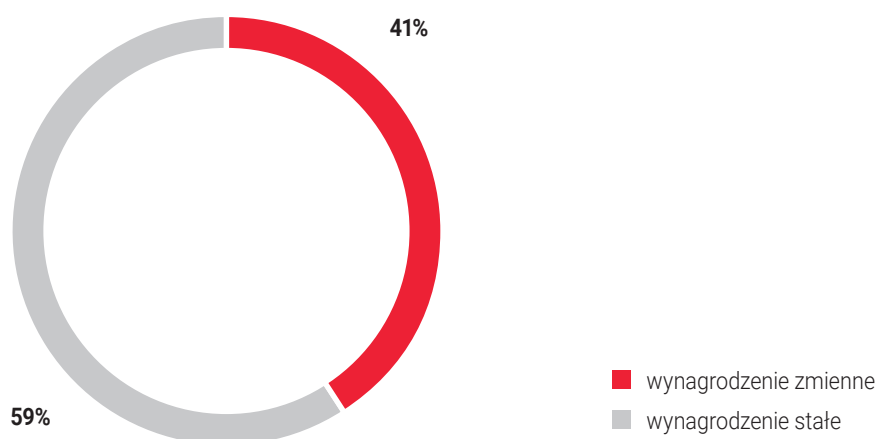
4. WYNAGRODZENIE ZARZĄDU

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

Proporcje między składnikami wynagrodzenia

Poniżej zaprezentowano kształtowanie się struktury wynagrodzenia w roku 2021.

Struktura wynagrodzenia Zarządu w roku 2021



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. ^[1]
	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 jest nadwyżka skonsolidowanego zysku brutto ponad określony próg minimalny.

	Rodzaj wynagrodzenia	Cel	Podstawa wynagrodzenia
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.

[1] Wartość premii wypłaconej w danym roku może się różnić od przedziału wartości premii wskazanego w ramach opisu podstawy wynagrodzenia dla rocznej premii indywidualnej. Jest to związane z procentową realizacją celów w danym roku, tzw. kamienie milowe.

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 szczególnie istotnym znaczeniu strategicznym bądź operacyjnym dla Spółki. Przykładowe obszary kluczowych zadań

indywidualnych, ustalonych w 2021 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,

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.

Realizacja powyższych zadań stanowiła rzeczywistą podstawę oceny rocznej dokonanej przez Radę Nadzorczą i wypłaty Rocznej Premii Indywidualnej Członkom Zarządu za rok 2021.

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 00 sztuk akcji, po cenie nominalnej 120 zł i w całości została przeznaczona do zaoferowania osobom uprawnionym w ramach realizacji tego programu motywacyjnego.

Poniższa tabela przedstawia podstawowe warunki programu motywacyjnego obowiązującego w roku 2021.

Kryteria programu motywacyjnego	Drugi program motywacyjny
Liczba osób Uprawnionych	7 osób (w tym 1 kluczowy Menedżer)
Okres obowiązywania	od 21 maja 2019 do 20 maja 2023 roku
Warunek uruchomienia puli uprawnień	a) min. próg skonsolidowanego zysku brutto 100,0 mln zł, 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 indywidualnej 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 2021 roku Członkom Zarządu zostały wydane akcje, w ramach programu motywacyjnego obowiązującego w roku 2020.

W 2021 roku Członkom Zarządu zostały wydane akcje, w ramach programu motywacyjnego obowiązującego w roku 2020, zgodnie w poniższą tabelką.

Prawo do uczestnictwa w programie motywacyjnym nie przysługuje Prezesowi Zarządu.

Imię i nazwisko	Liczba akcji przyznanych za rok obrotowy 2020 (w szt.) w roku 2021	Uwagi
Marcin Bilik	12 297	Lock-up do początku lipca 2023 rok ^[1]
Alina Jankowska-Brzóska	12 297	Lock-up do początku lipca 2023 rok ^[1]
Michał Rakowski	9 222	Lock-up do początku lipca 2023 rok ^[1]
Błażej Sroka	9 222	Lock-up do początku lipca 2023 rok ^[1]
Robert Stobiński	9 222	Lock-up do początku lipca 2023 rok ^[1]

[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 początku lipca 2023 roku

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 dodatkowego 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 liczony 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	Premia ujęta w danym roku obrotowym (w tys. zł)
2021	900,0

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 poniższej tabeli 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 2021 roku.

Imię i nazwisko	2021 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)	Wartość akcji do wydania za rok 2021 w roku 2022 ^[3]	Wynagrodzenie całkowite (w tys. zł)	Proporcja pomiędzy stałym a zmiennym wynagrodzeniem
		Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści ^[2]	Roczna Premia Indywidualna	Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu					
Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	1 080,0	15,9	–	900,0	–	1 017,5	–	3 013,4	70%/30%
Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych (Pierwszy Wiceprezes Zarządu)	1 020,0	15,9	120,0	–	–	5	700,30	1 861,2	56%/44%
Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	900,0	15,9	67,5	–	–	24,0	700,30	1 707,7	55%/45%
Michał Rakowski	Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	600,0	15,9	103,1	–	–	3	525,22	1 247,2	50%/50%
Błażej Sroka	Członek Zarządu ds. Zarządzania Towarami i Logistyki	600,0	15,9	74,1	–	–	–	525,22	1 215,2	51%/49%
Robert Stobiński	Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	756,0	3,3	86,3	–	–	84,0	525,22	1 454,8	58%/42%
Razem:		4 956,0	82,8	451,0	900,0	–	1 133,5	2 976,3	10 499,6	

[1] Suma wartości wynagrodzenia zasadniczego, pozostałych korzyści oraz wynagrodzenia zmiennego Prezesa Zarządu zaprezentowanych w tabeli powyżej, odpowiada kwocie znajdujące się w nocie 37.1. Jednostkowego sprawozdania finansowego oraz 33.4.1 Skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2021, 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] Dla wskazania całkowitego wynagrodzenia jakie będzie należne i przyznane członkom Zarządu za rok 2021 pokazano w tabeli estymowaną wartość akcji w ramach programu motywacyjnego do otrzymania w roku 2022 za rok 2021. Dla obliczenia estymowanej wartości akcji przyjęto średni kurs notowań Spółki Amica SA za okres 6 miesięcy, kończący się dniem 31 marca 2022 roku. Zgodnie z § 6 ust. 3 Regulaminu programu motywacyjnego Spółki Amica S.A. na lata 2019-2026, dla wyliczenia rzeczywistej wartości programu motywacyjnego za rok 2021 wykorzystana będzie średnia arytmetyczna kursów zamknięcia dla notowań akcji Spółki Amica S.A. z ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień przydziału uprawnień.

W roku 2021, na rzecz najbliższej rodziny Zarządu zostały przyznane świadczenia niepieniężne, w formie ubezpieczenie medycznego odpowiednio w kwocie 35,2 tys. złotych. Pozostałe, wszelkie świadczenia wypłacone, na rzecz najbliższej rodziny Członków

Zarządu, wynikają z zawartych umów o pracę lub umów cywilno-prawnych 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 oszacowane, pozostające do rozliczenia ilości akcji z tytułu prawa do nabycia akcji w latach kolejnych w ramach programu motywacyjnego funkcjonującego w Spółce Amica S.A.

Imię i nazwisko	Dzień bilansowy	Wycena programu motywacyjnego ujęta w okresie	Data uruchomienia programu motywacyjnego	Przyznane akcje (w szt.) ^[1]
Marcin Bilik	31.12.2021	2021	01.06.2019	6 652
		2022–2023	01.06.2019	2 781
Alina Jankowska-Brzóska	31.12.2021	2021	01.06.2019	6 652
		2022–2023	01.06.2019	2 781
Michał Rakowski	31.12.2021	2021	01.06.2019	4 989
		2022–2023	01.06.2019	2 086
Błażej Sroka	31.12.2021	2021	01.06.2019	4 989
		2022–2023	01.06.2019	2 086
Robert Stobiński	31.12.2021	2021	01.06.2019	4 989
		2022–2023	01.06.2019	2 086

[1] 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 37.2 jednostkowego sprawozdania finansowego za rok 2021 oraz w nocie 33.4.2. skonsolidowanego sprawozdania finansowego za rok 2021. 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

W opisywanym okresie jedynym ekonomicznym kryterium uruchomienia przyznania akcji Członkom Zarządu, jest uzyskanie minimalnego progu, jakim jest skonsolidowany zysk brutto o wartości 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 2021 roku Rada Nadzorcza przyznała wszystkim Członkom Zarządu należną im premię w formie akcji, za rok 2020. Decyzja o przyznaniu premii za rok 2021 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 01 stycznia 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku było uzyskanie minimalnego progu, jakim jest skonsolidowany zysk brutto, w wysokości 100,0 mln złotych.

Wartość przyznanej premii liczona jest jako iloczyn indywidualnego współczynnika oraz kwoty skonsolidowanego zysku brutto liczonego od nadwyżki 100,0 mln złotych. W 2021 roku Prezes Zarządu otrzymał należną mu premię pieniężną za rok 2020. Premia za rok 2021 będzie wypłacana po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za 2021 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)
2021	Amica International GmbH	Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	222,8	4,567	1017,5

rok	Spółka zależna	Imię i nazwisko Członka Zarządu	Stanowisko	Kwota wynagrodzenia (w tys. PLN)
2021	Amica Handel i Marketing Sp. z o. o.	Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	24,0
2021	Inteco Sp. Z o. o.	Robert Stobiński	Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	84,0
2021	Marcelin Management Sp. z o.o.	Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych	5,0
2021	Marcelin Management Sp. z o.o.	Michał Rakowski	Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	3,0

W roku 2021 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 możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Rada Nadzorcza nie dokonała uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w powyższym zakresie. Z uwagi na powyższe, w roku 2021 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:

- 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,
- Zmienny charakter wynagrodzenia Zarządu, gdzie zmienne komponenty wynagrodzenia stanowią w długim okresie ok. 70% wynagrodzenia ogółem,
- 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 premiowymi,
- Ambitny i motywacyjny charakter kryteriów wynagrodzenia zmiennego,
- Oparcie indywidualnych zadań premiowych Członków Zarządu na kluczowych celach strategicznych Spółki wynikających z oficjalnej strategii i budżetu rocznego,
- Wysoka mierzalność i transparentność głównych kryteriów premiowych Zarządu, zdecydowana większość tych kryteriów stanowi jasno zdefiniowane parametry finansowe, jak zysk brutto, czy tzw. KPI dla indywidualnych zadań premiowych,
- Metodyka corocznej oceny indywidualnej pracy Członków Zarządu przez Radę Nadzorczą, gdzie stopień realizacji rocznych zadań indywidualnych stanowi jedno z głównych kryteriów oceny pracy.

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 od 2019 do 2021.

Zmiana rok do roku	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020
Roczna zmiana wynagrodzenia Rady Nadzorczej			
Tomasz Rynarzewski Przewodniczący Rady Nadzorczej / Przewodniczący Komitetu Operacyjnego / Członek Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	-48,2%	-0,5%	2,2%
Paweł Małyska Niezależny Członek Rady Nadzorczej / Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej / Członek Komitetu Audytu	–	0,0%	1,0%
Andrzej Konopacki Niezależny Członek Rady Nadzorczej / Przewodniczący Komitetu Audytu / Członek Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	0,0%	0,0%	0,0%
Jacek Marzoch Członek Rady Nadzorczej / Członek Komitetu Operacyjnego	–	0,0%	-0,6%
Piotr Rutkowski Członek Rady Nadzorczej / Członek Komitetu Operacyjnego	-52,3%	0,3%	0,0%
Paweł Wyrzykowski Członek Rady Nadzorczej / Członek Komitetu Audytu / Przewodniczący Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń	-53,2%	0,3%	2,6%

Zmiana rok do roku	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020
Roczna zmiana wynagrodzenia Zarządu			
Jacek Rutkowski Prezes Zarządu	-8,2%	32,1%	-33,8%
Marcin Bilik Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych (Pierwszy Wiceprezes Zarządu)	-19,4%	142,6%	-63,1%
Alina Jankowska-Brzóska Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	-21,5%	142,0%	-65,2%
Michał Rakowski Członek Zarządu ds. Finansowych i Personalnych	–	141,3%	-65,6%
Błażej Sroka Członek Zarządu ds. Zarządzania Towarami i Logistyki	–	193,3%	-66,8%
Robert Stobiński Członek Zarządu ds. Transformacji Cyfrowej	–	167,9%	-62,3%
Roczna zmiana wynagrodzenia pozostałych pracowników Spółki			
Pracownicy Spółki	4,9%	5,5%	11,9%
Roczne zmiana podstawowych skonsolidowanych wyników			
EBIDTA	7,9%	16,8%	-17,0%
Zysk brutto	5,8%	34,0%	-25,2%
Przychody ze sprzedaży	3,3%	1,5%	11,9%

7. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W 2021 roku Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń.