



SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Amica S.A.

za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023 roku



Amica
for living

SPIS TREŚCI

1. Podstawy sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach	3
2. Informacje dotyczące składu Zarządu i Rady Nadzorczej	4
2.1. Składy komitetów Rady Nadzorczej i funkcje pełnione w tych komitetach przez ich członków	5
3. Wprowadzenie	6
4. Wynagrodzenie Zarządu	7
4.1. Składowe wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu	7
4.2. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej	10
4.3. Wysokość całkowitego wynagrodzenia, jego części składowe i proporcje pomiędzy nimi	11
4.4. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	12
5. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej	13
6. Zgodność systemu wynagrodzeń z Polityką wynagrodzeń i ze strategią Grupy	14
7. Informacje porównawcze dotyczące zmiany wynagradzania i wyników	15
8. Informacje dotyczące odstępstw	16
8.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń	16
8.2. Informacje dotyczące odstępstw od stosowania polityki wynagrodzeń	16
Zatwierdzenie do publikacji	17

1. PODSTAWY SPORZĄDZANIA SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone zgodnie z 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.

Podstawa sporządzenia

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą, zgodnie z zasadą memoriału i obejmuje okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023 roku.

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” z siedzibą we Wronkach”, która została przyjęta Uchwałą nr 25/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy dnia 27 sierpnia 2020 roku wraz z jej późniejszymi zmianami wprowadzonymi treściami: Uchwały Nr 32/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 15 czerwca 2021 roku oraz Uchwały Nr 42/2023 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 27 czerwca 2023 roku.

Waluta funkcjonalna i waluta prezentacyjna

Walutą funkcjonalną Jednostki Dominującej i walutą prezentacyjną niniejszego rocznego sprawozdania o wynagrodzeniach jest złoty polski (PLN). Niniejsze sprawozdanie finansowe jest prezentowane w tysiącach złotych („tys. PLN”), o ile nie wskazano inaczej. Wszystkie kwoty pieniężne dotyczące wynagrodzeń w niniejszym sprawozdaniu są w ujęciu brutto.

Sprawozdania za lata poprzednie

Sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmujące 2022 rok zostało rozpatrzone i pozytywnie zaopiniowane, przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 27 czerwca 2023 roku, Uchwałą nr 23/2023.

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie odpowiednich przepisów, zakończonego wydaniem raportu z przeprowadzonej usługi. Podmiotem uprawnionym do badania jest spółka Grant Thornton Polska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa.

Spółka Amica S.A. zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach za lata poprzednie na swojej stronie internetowej www.amica.pl i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia podejmującego Uchwałę opiniującą dane sprawozdanie o wynagrodzeniach.



2. INFORMACJE DOTYCZĄCE SKŁADU ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

Zarząd Amica S.A.

Skład osobowy Zarządu Amica S.A. w 2023 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Robert Stobiński	Pierwszy Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych ^[1]	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Michał Rakowski	Wiceprezes Zarządu ds. Finansów i HR ^[2]	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Adrianna Harasymowicz-Stajkowska	Wiceprezeska Zarządu ds. Zarządzania Markami i Marketingu Strategicznego ^[3]	Od 1 lipca do 31 grudnia 2023 roku
Paweł Biel	Wiceprezes Zarządu ds. Digitalizacji ^[4]	Od 1 sierpnia do 31 grudnia 2023 roku
Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezeska Zarządu ds. Handlu i Marketingu	Od 1 stycznia do 26 czerwca 2023 roku
Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych (Pierwszy Wiceprezes Zarządu)	Od 1 stycznia do 26 kwietnia 2023 roku

[1] W poprzedniej kadencji trwającej do 26 czerwca 2023 roku Robert Stobiński pełnił funkcję Członka Zarządu ds. Cyfryzacji, Logistyki oraz Zarządzania towarami.

[2] W poprzedniej kadencji trwającej do 26 czerwca 2023 roku Michał Rakowski pełnił funkcję Członka Zarządu ds. Finansowych i Zasobów Ludzkich.

[3] 27 czerwca 2023 roku powołano Członkinię Zarządu Spółki, Adriannę Harasymowicz-Stajkowską na stanowisko Wiceprezeski ds. Zarządzania Markami i Marketingu Strategicznego, na nową kadencję, która objęła stanowisko z dniem 1 lipca 2023 roku.

[4] 27 czerwca 2023 roku powołano Członka Zarządu Spółki, Pawła Biel, na stanowisko Wiceprezesa ds. Digitalizacji, na nową kadencję, który objął stanowisko z dniem 1 sierpnia 2023 roku.

Rada Nadzorcza Amica S.A.

Skład osobowy Rady Nadzorczej Amica S.A. w 2023 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Tomasz Rynarzewski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Paweł Małyska	Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Katarzyna Nagórko	Niezależna Członkini Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Aleksandra Petryga	Członkini Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Piotr Rutkowski	Członek Radu Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Paweł Wyrzykowski	Członek Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku

2.1. Składy komitetów Rady Nadzorczej i funkcje pełnione w tych komitetach przez ich członków

W 2023 roku w ramach Rady Nadzorczej działały następujące, stałe Komitety Rady Nadzorczej:

Komitet Audytu

Skład osobowy Komitetu Audytu Amica S.A. w 2023 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Katarzyna Nagórko	Przewodnicząca	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Paweł Małyska	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Paweł Wyrzykowski	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku

Komitet Operacyjny

Skład osobowy Komitetu Operacyjny Amica S.A. w 2023 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Tomasz Rynarzewski	Przewodniczący	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Piotr Rutkowski	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Paweł Wyrzykowski	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku

Komitet ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji

Skład osobowy Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji Amica S.A. w 2023 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Paweł Wyrzykowski	Przewodniczący	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Tomasz Rynarzewski	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku
Aleksandra Petryga	Członkini	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku



3. WPROWADZENIE

System wynagrodzeń statutowych organów Amica S.A. składa się ze stałego wynagrodzenia Rady Nadzorczej oraz kilkuskładnikowego, uwzględniającego część stałą oraz zmienną, w postaci systemów premiowych, 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 podejście Rady Nadzorczej do zasad nadzoru, monitorowania ryzyka i rewizji sprawozdań finansowych oraz niefinansowych. 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 Grupy Kapitałowej Amica 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 ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji (KWR), dokonuje okresowo stosownych porównań i analiz poziomu wynagrodzeń Członków Zarządu spółek na rynku polskim, których wielkość i specyfika działalności zbliżona jest do działalności Grupy Amica. 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 Grupy Kapitałowej Amica. W tym zakresie Rada Nadzorcza dba na bieżąco o zapewnienie Spółce składu osobowego Zarządu, którego kompetencje w maksymalnym stopniu zabezpieczają 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 Grupy.

Kompozycja składników wynagrodzenia Członków Zarządu zapewnia stosowną proporcję pomiędzy wynagrodzeniem stałym i wynagrodzeniem zmiennym. Zgodnie z polityką wynagrodzeń, Grupa dąży w długim okresie do utrzymania relacji: 40% – wynagrodzenie stałe i 60% – 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), czy różnorodne kluczowe wskaźniki efektywności (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 są monitorowane i omawiane z każdym Członkiem Zarządu przez Komitet ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji.

Zdaniem Rady Nadzorczej, obydwa komponenty wynagrodzenia zmiennego dobrze odzwierciedlają nadrzędne cele strategiczne i operacyjne Grupy. Charakterystyka doboru kryteriów premiowych promuje zarówno efektywność współpracy całego Zarządu (skonsolidowany zysk brutto), jak i pozwala ocenić indywidualne osiągnięcia (performance) każdego Członka Zarządu.

Ponadto Rada Nadzorcza zwraca szczególną uwagę na kwestię odpowiedniego poziomu ustalenia kryteriów wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Program akcyjny zostaje uruchomiony po osiągnięciu przez Grupę w danym roku obrotowym kryterium wynikowego, Zysku Brutto w wysokości co najmniej równej Progowi Bazowemu (dalej PB), który dla każdego roku zostaje ustalony przez Radę Nadzorczą w formie uchwały po przyjęciu budżetu Grupy dla danego roku, przy czym Rada Nadzorcza nie może ustalić PB na kwotę niższą aniżeli 50 mln PLN. Wartość wyliczana jest od kwoty przekraczającej wymieniony poziom.

Zadania indywidualne 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 Grupy Kapitałowej.

Przedstawiona struktura i mechanizmy działania wynagrodzenia zmiennego skorelowane są także z długofalowym interesem pracowników Grupy, 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 Kapitałowej Amica. te elementy leżą u podstaw systematyki wynagrodzenia Zarządu Spółki Amica S.A.

4. WYNAGRODZENIE ZARZĄDU

4.1. Składowe wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu

Członkom Zarządu przysługuje:

- a)** Stałe wynagrodzenie,
 - Wynagrodzenie podstawowe,
 - Pozostałe korzyści, do których uprawniony jest Członek Zarządu.
- b)** Wynagrodzenie zmienne,
 - Roczna premia indywidualna (RPI),
 - Prawo do nabywania akcji Spółki w ramach uczestnictwa w programie motywacyjnym,
 - Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu.
- c)** Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji.

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

Komponent 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 Grupy, znaczenia piastowanego stanowiska dla osiągniętych wyników finansowych przez Grupę oraz zakresu zadań powierzonych danej osobie i mieści się w przedziale od 50 tys. PLN do 120 tys. PLN wynagrodzenia miesięcznego brutto.
Krótkoterminowy komponent efektywności	Roczna premia indywidualna (RPI)	Zapewnienie mechanizmów motywujących Członków Zarządu Spółki do podejmowania działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Grupy, jak również wzrost jej wyników finansowych.	Roczna premia indywidualna ustalana jest corocznie przez Radę Nadzorczą Spółki, po zatwierdzeniu skonsolidowanego budżetu rocznego Grupy. Wysokość premii uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Grupy i wyzwań rynkowych, stopnia trudności i specyfiki ustalonych zadań indywidualnych Członka Zarządu Spółki i mieści się w przedziale od 100 tys. PLN do 200 tys. PLN brutto ^[1] . Roczna premia indywidualna przysługuje także Prezesowi Zarządu, a jej wartość to średnia arytmetyczna RPI pozostałych Członków Zarządu.
Długoterminowy komponent efektywności	Program motywacyjny	Stworzenie dodatkowej motywacji dla rozwoju Grupy w długim okresie, w celu zapewnienia stałego wzrostu jej wartości rynkowej, a co za tym idzie wzrostu wartości akcji posiadanych przez wszystkich akcjonariuszy.	Wartość całego programu motywacyjnego na lata 2019–2026 wynosi 30 mln PLN, natomiast ilość akcji przyznana poszczególnym Członkom Zarządu, za wyjątkiem Prezesa Zarządu, uzależniona jest od indywidualnego procentowego współczynnika kalkulacji, uwzględniającego dotychczasowy wkład pracy w budowanie wartości Grupy. Kryterium finansowym dla danego roku jest nadwyżka skonsolidowanego zysku brutto ponad określony próg minimalny, wynoszący 50 mln PLN. Maksymalny poziom Indywidualnej Pulii Uprawnień wynosi 1,5 mln PLN na osobę (za dany rok obrotowy obowiązywania Programu Motywacyjnego).
	Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu	Zapewnienie mechanizmów motywujących Prezesa Zarządu Spółki do podejmowania działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Grupy, jak również wzrost jej wyników finansowych.	Z powodu braku prawa do nabywania akcji w ramach programu motywacyjnego, Prezes Zarządu otrzymuje wynagrodzenie w formie pieniężnej stanowiące równowartość akcji Spółki Amica S.A. w dacie przydziału. Wartość uzależniona jest od indywidualnego współczynnika kalkulacji i nie może przekroczyć wartości 1,5 mln PLN za rok obrotowy. Kryterium finansowym jest nadwyżka skonsolidowanego zysku brutto ponad określony próg minimalny, wynoszący 50 mln PLN.

[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 podstawowe

Rada Nadzorcza określa stosunek prawny będący podstawą dla ustalenia i wypłaty wynagrodzenia na rzecz danego Członka Zarządu, a także na mocy stosownej uchwały może zmienić lub uzupełnić stosunek prawny.

Stałe wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy na podstawie umowy o pracę pomiędzy Amica S.A., a Członkiem Zarządu jest wypłacane co miesiąc.

Wysokość wynagrodzenia stałego ma na celu odzwierciedlenie poziomu doświadczenia zawodowego i stażu pracy i nie stanowi zachęty do przyjmowania nadmiernego ryzyka, w związku z tym nie jest powiązane z wynikami pracy.

Dodatkowe Świadczenia

Członkowie Zarządu Amica S.A. mogą otrzymać następujące świadczenia dodatkowe:

- a)** prawo do korzystania z samochodów służbowych do celów biznesowych,
- b)** pakiet opieki medycznej,
- c)** budżet szkoleniowy,
- d)** ubezpieczenie typu directors & officers (D&O),
- e)** prawo do bezpłatnego korzystania z narzędzi pracy,
- f)** uczestnictwo w pracowniczych planach kapitałowych (PPK).

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 corocznie przez Radę Nadzorczą Spółki w zależności od sytuacji ekonomicznej Grupy 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. Przykładowe obszary kluczowych zadań indywidualnych, ustalonych w 2023 roku, różniące się dla poszczególnych Członków Zarządu, obejmowały m.in.:

- a)** realizację kluczowych projektów operacyjnych (m.in w zakresie optymalizacji kosztu produkcji, automatyzacji oraz procesów zaopatrzenia),
- b)** opracowanie długoterminowej strategii digitalizacji
- c)** opracowanie długoterminowej strategii zarządzania marką,
- d)** wdrażanie oraz osiągnięcie określonych wskaźników jakości produkcji Fabryki Kuchni,
- e)** wykonanie planów rzeczowo-finansowych na poszczególnych rynkach zbytu w ramach powierzonych zadań w trybie pełnienia nadzoru właścicielskiego nad poszczególnymi spółkami zależnymi (core-business).

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

Realizacja powyższych zadań stanowiła rzeczywistą podstawę oceny rocznej dokonanej przez Radę Nadzorczą i wypłaty Rocznej Premii Indywidualnej Członkom Zarządu za rok 2023.

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 publikacji skonsolidowanego raportu rocznego Grupy za rok obrotowy, którego premia dotyczy.

Wynagrodzenie zmienne – prawo do nabywania akcji Spółki w ramach uczestnictwa w programie motywacyjnym

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 PLN i w całości została przeznaczona do zaoferowania osobom uprawnionym w ramach realizacji tego programu motywacyjnego.

Po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za dany rok obrotowy obowiązywania Programu, Rada Nadzorcza Spółki dokonuje weryfikacji spełnienia warunków nabycia Uprawnień, w terminie 14 (czternastu) dni od dnia tego zatwierdzenia.

W przypadku pozytywnej weryfikacji spełnienia warunków nabycia Uprawnień, Rada Nadzorcza Spółki, w terminie wskazanym w zdaniu poprzedzającym, przyjmuje w drodze uchwały Listę Imienną. W uchwale tej Rada Nadzorcza ustali także Kwotę Bazową stanowiącą podstawę przyznania Uprawnień za dany rok obrotowy wraz z Pulą Uprawnień oraz dokona przydziału Uprawnień. Celem ustalenia Pulii Uprawnień za dany rok obrotowy obowiązywania Programu, Kwotę Bazową skalkulowaną należy podzielić przez wartość jednej akcji Spółki rozumianą jako średnią arytmetyczną kursów zamknięcia dla notowań akcji Spółki na rynku głównym GPW z ostatnich 6 miesięcy poprzedzających Dzień Przydziału Uprawnień. Indywidualna Pula Uprawnień zostanie określona przez Radę Nadzorczą na Liście Imiennej, z uwzględnieniem: Indywidualnego Współczynnika Kalkulacji, a także okresu pełnienia funkcji Członka Zarządu lub Członka Rozszerzonego Zarządu w roku obrotowym, za który przyznawane są Indywidualne Pule Uprawnień.

W ramach trzeciego Programu motywacyjnego Rada Nadzorcza ustala w drodze w uchwały dla każdego roku obrotowego poziom progu bazowego oraz Indywidualny Współczynnik Kalkulacji dla każdego z uczestników programu. Przydział uprawnień nastąpił w dniu 27 lipca 2023 w momencie podjęcia uchwały.

Warunki programu motywacyjnego

	Liczba osób Uprawnionych	Okres obowiązywania	Min. próg skonsolidowanego zysku brutto w mln PLN
Pierwszy Program motywacyjny	6 osób	od 1 stycznia 2019 r. do 20 maja 2019 r.	60,0
Drugi Program motywacyjny	7 osób	od 21 maja 2019 r. do 20 maja 2023 r.	100,0
Trzeci Program motywacyjny	5 osób	od 13 lipca 2023 r. do 12 lipca 2024 r.	50,0

Wycena bilansowa

W wycenie wartości godziwej uprawnień na dzień 31 grudnia 2023 Spółka opiera się na następujących kluczowych założeniach:

- Prognozowany zysk brutto w okresie 2024–2026;
- Prognozowany minimalny próg bazowy;
- Prognozowany współczynnik kalkulacji;
- Prognozowana cena akcji na każdy dzień przydziału uprawnień;
- Stopa dyskontowa.

Na podstawie powyższych założeń wartość rezerwy dla całości Programu Motywacyjnego do końca 2026 roku została oszacowana na poziomie 8,2 mln PLN. Na 31 grudnia 2023 roku została ujęta rezerwa na program motywacyjny w wartości 1,4 mln PLN (na dzień 31 grudnia 2022 roku nie zawiązano rezerwy).

Realizacja programu

Za rok 2022, nie przyznano akcji w ramach programu motywacyjnego, w związku z tym, że warunki uruchomienia puli uprawnień nie zostały spełnione. Na 31 grudnia 2023 ilość akcji własnych pozostaje niezmienna względem roku ubiegłego i wynosi 103 829 sztuk.

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 2023-2027, wypłata wynagrodzenia dodatkowego należnego Prezesowi Zarządu w ramach obecnej kadencji następuje pod warunkiem osiągnięcia przez Grupę skonsolidowanego zysku brutto na poziomie ponad 50,0 mln PLN. Indywidualny współczynnik kalkulacji dla obliczenia wynagrodzenia dodatkowego stosowany jest do kwoty skonsolidowanego zysku brutto liczony od nadwyżki ponad 50 mln PLN (warunkiem uzyskania uprawnienia do zastosowania ww. współczynnika jest wypracowanie przez Grupę w danym roku obrotowym skonsolidowanego zysku brutto w wysokości co najmniej 50,0 mln PLN). W związku z brakiem spełnienia wspomnianego kryterium, wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu nie zostało ujęte w kosztach Spółki w roku 2023.

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 z ostatniego roku pełnienia funkcji. Spółce przysługuje uprawnienie do wypowiedzenia lub odstąpienia od Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

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.



4.2. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej

Zgodnie z obowiązującą w Grupie Polityką Wynagrodzeń, członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje w innych spółkach należących do Grupy, z którego tytułu otrzymywać mogą wynagrodzenie. Jednakże wynagrodzenie stałe i zmienne wypłacane przez Spółkę Amica S.A. stanowić musi wówczas co najmniej 60% łącznego wynagrodzenia otrzymywanego od spółek z Grupy. Wartość rocznego wynagrodzenia od spółek zależnych, dla każdego Członka Zarządu nie może być łącznie wyższa niż 300 tys. złotych brutto, a dla niepełnych lat, proporcjonalnie niższa, stosowana do czasu piastowania funkcji w tych organach. Przyznanie wynagrodzenia Członkom Zarządu, w tym Prezesowi Zarządu, wymaga każdorazowo zgody Rady Nadzorczej Spółki.

Tabela obok prezentuje wysokość wynagrodzenia za 2023 rok dla Członków Zarządu Amica S.A. w podziale na spółki zależne, należące do Grupy Kapitałowej Amica.

Spółka	Imię i nazwisko	Stanowisko	Za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023			
			Kwota wynagrodzenia w walucie Spółki (w tys.)	Waluta	Średni kurs	Kwota wynagrodzenia (w tys. PLN)
Amica International GmbH	Jacek Rutkowski	Komitet doradczy	4,0	EUR	4,5431	18,2
Amica Handel i Marketing Sp. z o.o.	Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	13,0	PLN	1,0000	13,0
Amica Handel i Marketing Sp. z o.o.	Robert Stobiński	Wiceprezes Zarządu	9,6	PLN	1,0000	9,6
Amica Handel i Marketing Sp. z o.o.	Michał Rakowski	Wiceprezes Zarządu	9,6	PLN	1,0000	9,6
Amica Handel i Marketing Sp. z o.o.	Alina Jankowska-Brzóska	Prezeska Zarządu	1,1	PLN	1,0000	1,1
Amica Handel i Marketing Sp. z o.o.	Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu	5,1	PLN	1,0000	5,1
Inteco Sp. z o.o.	Robert Stobiński	Prezes Zarządu	56,0	PLN	1,0000	56,0
Hansa Central Asia TOO	Michał Rakowski	Zastępca Dyrektora Generalnego	385,0	KZT	0,0092	3,5
Razem						116,1



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

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 2023 roku:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023									
		Wynagrodzenie stałe				Wynagrodzenie zmienne			Razem wynagrodzenie całkowite	Proporcja pomiędzy stałym, a zmiennym wynagrodzeniem	
		Wynagrodzenie zasadnicze	Dodatkowe świadczenia	Pracownicze Plany Kapitałowe ^[1]	Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji	Wynagrodzenie ze Spółek Zależnych	Roczna Premia Indywidualna ^[9]	Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu ^[7]			Wartość akcji do wydania za rok 2023 w roku 2024 ^[7]
Jacek Rutkowski	Prezes Zarządu	1 134,9	20,4	–	–	31,2	36,2	–	–	1 222,7	97%/ 3%
Robert Stobiński	Pierwszy Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych ^[2]	992,1	3,7	–	–	65,6	65,0	–	–	1 126,4	94,2%/ 5,8%
Michał Rakowski	Wiceprezes Zarządu ds. Finansów i HR ^[3]	784,3	20,4	–	–	13,1	50,0	–	–	867,8	94,2%/ 5,8%
Adrianna Harasymowicz-Stajkowska	Wiceprezeska Zarządu ds. Zarządzania Markami i Marketingu Strategicznego ^[4]	480,0	24,7	4,9	–	–	35,0	–	–	544,6	93,6%/ 6,4%
Paweł Biel	Wiceprezes Zarządu ds. Digitalizacji ^[5]	400,0	8,5	2,5	–	–	44,9	–	–	455,9	90,2%/ 9,8%
Alina Jankowska-Brzóska	Wiceprezes Zarządu ds. Handlu i Marketingu	439,3	9,6	6,3	–	1,1	–	–	–	456,3	100%/ – %
Marcin Bilik	Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych (Pierwszy Wiceprezes Zarządu)	673,3 ^[8]	9,6	9,7	544,4	5,1	50,0	–	–	1 292,1	96,1%/ 3,9%
Błażej Sroka	Członek Zarządu ds. Zarządzania Towarami i Logistyki ^[6]	–	–	–	337,0	–	–	–	–	337,0	100%/ – %
	Razem	4 903,9	96,9	23,4	881,4	116,1	281,1	–	–	6 302,8	–

[1] PPK w wymiarze płatnym przez pracodawcę.

[2] W poprzedniej kadencji trwającej do 26 czerwca 2023 roku Robert Stobiński pełnił funkcję Członka Zarządu ds. Cyfryzacji, Logistyki oraz Zarządzania towarami.

[3] W poprzedniej kadencji trwającej do 26 czerwca 2023 roku Michał Rakowski pełnił funkcję Członka Zarządu ds. Finansowych i Zasobów Ludzkich.

[4] 27 czerwca 2023 roku powołano Członkinię Zarządu Spółki, Adrianę Harasymowicz-Stajkowską na stanowisko Wiceprezeski ds. Zarządzania Markami i Marketingu Strategicznego, na nową kadencję, która objęła stanowisko z dniem 1 lipca 2023 roku.

[5] 27 czerwca 2023 roku powołano Członka Zarządu Spółki, Pawła Biel, na stanowisko Wiceprezesa ds. Digitalizacji, na nową kadencję, który objął stanowisko z dniem 1 sierpnia 2023 roku.

[6] Z dniem 6 czerwca 2022 roku Pan Błażej Sroka przestał pełnić funkcję Członka Zarządu ds. Zarządzania Towarami i Logistyki w Amica S.A., w 2023 roku nie wchodził w skład Zarządu Amica S.A., a jedynie otrzymywał świadczenie z tytułu zakazu konkurencji.

[7] W związku z brakiem wypracowania przez Grupę w 2023 roku skonsolidowanego zysku brutto w wysokości co najmniej 50,0 mln PLN, członkom Zarządu nie będzie przysługiwało prawo do objęcia akcji z puli uprawnień wynikającej z trwającego programu motywacyjnego, a Prezesowi Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu.

[8] Wynagrodzenie zasadnicze wraz z ekwiwalentem z tytułu niewykorzystanego urlopu.

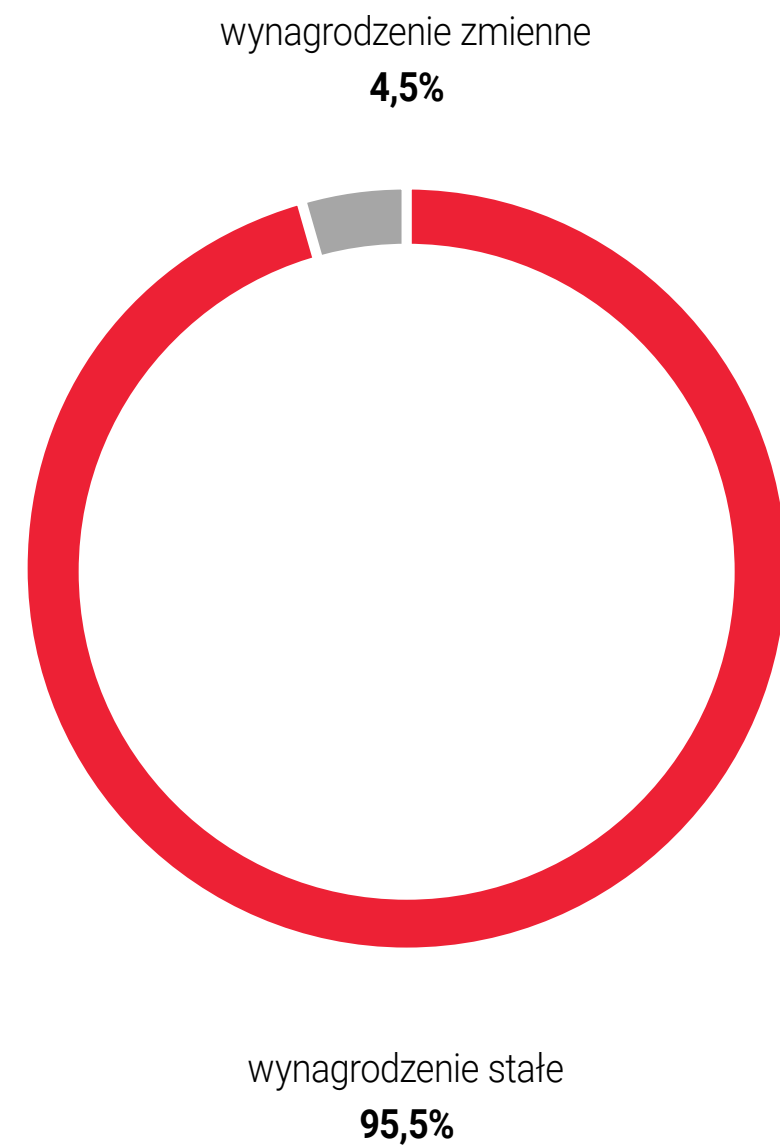
[9] Roczna Premia Indywidualna przyznawana jest za okres sprawowania funkcji w Zarządzie.

W roku 2023, na rzecz najbliższej rodziny Zarządu zostały przyznane świadczenia niepieniężne, w formie ubezpieczenie medycznego odpowiednio w kwocie 66,3 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.

Proporcje między składnikami wynagrodzenia

Poniżej na diagramie zaprezentowano kształtowanie się struktury wynagrodzenia Zarządu w roku 2023 w podziale na wynagrodzenie zmienne i stałe:

Struktura wynagrodzenia Zarządu w 2023 roku



4.4. 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 ust. 1 podpunktu c) Polityki Wynagrodzeń – Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. Do dnia opublikowania niniejszego sprawozdania Rada Nadzorcza nie dokonała uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w powyższym zakresie. Z uwagi na powyższe, w roku 2023 nie korzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.





5. WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe, miesięczne wynagrodzenie o charakterze ryczałtowym.

Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu udziału w posiedzeniach Rady Nadzorczej, jak również z tytułu uczestnictwa w pracach komitetów powoływanych przez Radę Nadzorczą oraz nie przysługuje im wynagrodzenie premiowe, a także nie uczestniczą oni w programie motywacyjnym. W ramach posiedzeń Rady Nadzorczej członkom przysługuje zwrot kosztów z tym związanych, tj. kosztów podróży i noclegów.

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. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje prawo do uczestniczenia w pracowniczym planie kapitałowym.

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 2023 wynagrodzenie z tego tytułu nie było pobierane przez Radę Nadzorczą.

W poniższej tabeli zostały przedstawione wartości wynagrodzenia wypłaconego Radzie Nadzorczej Spółki Amica S.A. w roku 2023.

Za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023						
Imię i nazwisko	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze	Ubezpieczenie medyczne	Pracownicze Plany Kapitałowe ^[1]	Wynagrodzenie ze Spółek Zależnych	Razem wynagrodzenie stałe
Tomasz Rynarzewski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	360,0	16,6	–	18,2	394,8
Paweł Małyska	Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	300,0	16,6	–	–	316,6
Katarzyna Nagórko	Niezależna Członkini Rady Nadzorczej	300,0	–	4,5	–	304,5
Aleksandra Petryga	Członkini Rady Nadzorczej	300,0	16,6	–	–	316,6
Piotr Rutkowski	Członek Radu Nadzorczej	300,0	19,3	–	–	319,3
Paweł Wyrzykowski	Członek Rady Nadzorczej	300,0	22,3	4,7	18,2	345,2
Razem		1 860,0	91,4	9,2	36,4	1 997,0

[1] PPK w wymiarze płatnym przez pracodawcę

W roku 2023, na rzecz najbliższej rodziny Rady Nadzorczej zostały przyznane świadczenia niepieniężne, w formie ubezpieczenie medycznego odpowiednio w kwocie 83,2 tys. złotych. Pozostałe, wszelkie świadczenia wypłacone, na rzecz najbliższej rodziny Członków Rady Nadzorczej, 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.

6. ZGODNOŚĆ SYSTEMU WYNAGRODZEŃ Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ I ZE STRATEGIĄ GRUPY

Celami Polityki Wynagrodzeń są:

- zapewnienie długoterminowych interesów Grupy, z poszanowaniem uzasadnionych praw interesariuszy (m.in. pracowników, kontrahentów),
- realizacja strategii biznesowej, która zakłada między innymi: koncentrację i dalszy rozwój w segmencie sprzętu grzejnego, wzrost efektywności procesowej poprzez inwestycje w obszarze IT, wzrost efektywności i skali produkcji poprzez inwestycje w zakresie automatyzacji produkcji,
- stabilizacja działalności Grupy, rozumiana jako stabilizacja kluczowej kadry zarządzającej oraz nadzorczej w ujęciu długoterminowym,
- ustalenie przez Walne Zgromadzenie zasad wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.

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

- Atrakcyjny i konkurencyjny poziom wynagrodzenia ogółem, podlegający systematycznej analizie wysokości oraz części składowych, 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 Grupy (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 od 40% do 60% wynagrodzenia ogółem,
- Ścisła korelacja komponentów zmiennych wynagrodzenia Zarządu z uzyskiwanymi wynikami finansowymi Grupy,

- Właściwa równowaga pomiędzy wspólnymi i indywidualnymi zmiennymi komponentami wynagrodzenia Członków Zarządu,
- Równowaga pomiędzy krótko – i długo-okresowymi kryteriami premiowymi,
- Ambitny i motywacyjny charakter kryteriów wynagrodzenia zmiennego,
- Oparcie indywidualnych zadań premiowych Członków Zarządu na kluczowych celach strategicznych Grupy wynikających z oficjalnej strategii i budżetu rocznego,
- Wysoka mierzalność i transparentność głównych kryteriów premiowych Zarządu, gdzie zdecydowana większość tych kryteriów stanowi jasno zdefiniowane parametry finansowe, jak zysk brutto, czy kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) dla indywidualnych na dany rok 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.



7. INFORMACJE PORÓWNAWCZE DOTYCZĄCE ZMIANY WYNAGRADZANIA I WYNIKÓW

W poniższych tabelach zaprezentowany zmiany średnich wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Grupy Amica na przestrzeni lat 2019–2023.

Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu Amica S.A.:

	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	31 grudnia 2019
Średnia miesięczna ^{[1][2]}	87,4	92,6	145,8	211,2	135,6
Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	(5,6%)	(36,5%)	(30,9%)	55,7%	(42,1%)

[1] Dotyczy wynagrodzenia wszystkich pełniących funkcję członków Zarządu w danym roku sprawozdawczym.

[2] Średnia miesięczna dotyczy okresu pełnienia funkcji w Zarządzie (nie ujęto wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji oraz ekwiwalentu z tytułu niewykorzystanego urlopu).

Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Amica S.A.:

	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	31 grudnia 2019
Średnia miesięczna ^[3]	27,2	26,3	26,5	26,3	26,1
Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	5,5%	(0,8%)	0,9%	0,6%	(42,6%)

[3] Dotyczy wynagrodzenia wszystkich pełniących funkcję członków Rady Nadzorczej w danym roku sprawozdawczym.

Wynagrodzenie pracowników niebędących członkami Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Amica S.A.:

		31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	31 grudnia 2019
Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych	Średnia miesięczna	8,8	8,0	8,2	7,3	6,9
	Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	10,0%	(2,4%)	12,3%	5,8%	4,5%
Pracownicy na stanowiskach robotniczych	Średnia miesięczna	3,5	3,2	3,0	3,5	3,2
	Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	9,4%	6,7%	(14,3%)	9,4%	6,7%

Kluczowe dane finansowe Grupy Kapitałowej Amica S.A.

	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021	31 grudnia 2020	31 grudnia 2019
Przychody z umów z klientami (mln PLN)	2 837,9	3 414,9	3 433,9	3 068,7	2 943,2
Marża zysku ze sprzedaży brutto	26,6%	21,8%	24,1%	27,0%	26,2%
Marża EBITDA	4,8%	2,5%	6,3%	8,5%	7,5%
Zysk brutto (mln PLN) ^[4]	24,0	3,8	144,9	193,7	144,5
Aktywa razem (mln PLN)	1 995,0	2 197,9	2 509,4	2 191,7	1 941,1
Zmiana kapitału obrotowego netto (mln PLN) ^[5]	3,2	289,4	(325,3)	72,6	(81,3)
Kapitał własny (mln PLN)	1 065,3	1 107,0	1 142,9	1 068,5	922,5
Dług netto	0,66	0,84	1,41	(0,1)	1,15
EBITDA za 12 miesięcy					
Nakłady inwestycyjne (mln PLN)	71,6	84,4	86,9	29,0	57,6

[4] Na zysk brutto sumują się pozycje: zysk brutto z działalności kontynuowanej oraz zysk brutto z działalności zaniechanej.

[5] KON, czyli Kapitał obrotowy netto liczony jako zmiana stanu zapasów, należności, zobowiązań oraz rozliczeń międzyokresowych.

Szczegółowa informacja o czynnikach wpływających na wyniki finansowe Grupy Amica oraz sytuację finansową za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2023 roku, przedstawiona jest w Sprawozdanie Zarządu z działalności w nocy 6.

8. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW

8.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń

W 2023 roku Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń.

8.2. Informacje dotyczące odstępstw od stosowania polityki wynagrodzeń

W 2023 roku nie wystąpiły odstępstwa od stosowania Polityki Wynagrodzeń w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach.



ZATWIERDZENIE DO PUBLIKACJI

Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Amica S.A. za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2023 r. zostało zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Amica S.A. uchwałą numer 02/IV/2024 z dnia 25 kwietnia 2024 roku.

Zatwierdzone 25 kwietnia 2024 roku

Publikacja 25 kwietnia 2024 roku