
SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ PROTEKTOR S.A. **z siedzibą w Lublinie**

**o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej
PROTEKTOR S.A.**

ZA OKRES OD DNIA 1 STYCZNIA 2021 ROKU DO DNIA 31 GRUDNIA 2021 ROKU

I. Informacje ogólne

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

Stosownie do postanowień art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej **Ustawa**), Rada Nadzorcza PROTEKTOR S.A. z siedzibą w Lublinie (dalej **Spółka**) przedkłada Walnemu Zgromadzeniu Spółki sprawozdanie o wynagrodzeniach, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki zgodnie z polityką wynagrodzeń w okresie objętym sprawozdaniem.

Sprawozdanie niniejsze obejmuje ostatni rok obrotowy, tj. okres od dnia 1 stycznia 2021 roku do dnia 31 grudnia 2021 roku.

Polityka wynagrodzeń

Zgodnie z wymogami art. 90d Ustawy w dniu 8 lipca 2020 roku na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 27/2020 przyjęto w Spółce „Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PROTEKTOR S.A. z siedzibą w Lublinie” (dalej **Polityka**).

Następnie, na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 19/2021 z dnia 23 czerwca 2021 roku w sprawie zmiany polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, do Polityki wprowadzono zmiany polegające na:

- doprecyzowaniu definicji Grupy (grupy kapitałowej) poprzez jej odniesienie do obowiązujących Spółkę zasad rachunkowości zamiast ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (punkt 2.1. Polityki)
- uwzględnieniu możliwości ustalenia przez Radę Nadzorczą spełnienia przez Członków Zarządu kryteriów określonych w danym programie motywacyjnym nie tylko na podstawie jednostkowego sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy, ale również na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy (punkt 3.4.3. Polityki),
- usunięciu odwołania do programu motywacyjnego uprzednio obowiązującego w Spółce (punkt 3.4.6. Polityki);
- wskazaniu wprost, że dodatkowe miesięczne wynagrodzenie należne za sprawowanie określonych funkcji w Radzie Nadzorczej (przewodniczący, zastępca przewodniczącego, sekretarz) lub Komitetach Rady Nadzorczej ma fakultatywny charakter i może być zarówno odrębnym składnikiem wynagrodzenia Członka Rady, jak również może wchodzić w skład wynagrodzenia podstawowego (punkt 4.1.1.2. Polityki);
- opisanu powyższych zmian Polityki w treści samej Polityki (punkt 8.7 Polityki).

Przyjęta Polityka określa zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki, wypłacanych przez Spółkę lub otrzymywanych w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach podmiotów wchodzących w skład Grupy.

Celem rozwiązań określonych w Polityce jest przyczynianie się do realizacji ogólnej strategii biznesowej Spółki polegającej na wzmocnieniu jej pozycji rynkowej i konkurencyjnej oraz wzrostu jej wartości dla akcjonariuszy, a także do realizacji długoterminowych interesów Spółki odpowiadających interesom wszystkich jej akcjonariuszy i uwzględniających prawa jej interesariuszy (w szczególności współpracowników oraz klientów). Ponadto celem rozwiązań przyjętych w Polityce jest umocnienie stabilności Spółki, w tym stabilności składu jej poszczególnych organów. Cele te są realizowane w Polityce poprzez:

- stworzenie przejrzystego obrazu sposobu wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej oraz ponoszonych przez Spółkę kosztów w tym zakresie,
- zapewnienie warunków wynagradzania na poziomie wystarczającym dla utrzymania oraz motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego zarządzania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru,
- wprowadzenie odpowiedniej równowagi pomiędzy kosztami działalności Spółki a stworzeniem mechanizmów mających na celu motywację Członków Zarządu,
- uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki i Grupy przy przyznawaniu wynagrodzeń.

II. Wynagrodzenie Członków Zarządu

2.1. Skład Zarządu w 2021 roku

W skład Zarządu Spółki na dzień 1 stycznia 2021 roku wchodził:

- Tomasz Malicki – Prezes Zarządu,
- Mariusz Drużyński – Członek Zarządu.

Następnie w dniu 30 sierpnia 2021 roku Rada Nadzorcza powołała Kamila Gajdzińskiego do pełnienia funkcji Członka Zarządu ze skutkiem na dzień 1 września 2021 roku.

W związku z powyższym w skład Zarządu Spółki na dzień 31 grudnia 2021 roku wchodził:

- Tomasz Malicki – Prezes Zarządu,
- Mariusz Drużyński – Członek Zarządu,
- Kamil Gajdziński – Członek Zarządu.

Po zamknięciu okresu objętego niniejszym sprawozdaniem (tj. po dniu 31 grudnia 2021 roku) do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania skład Zarządu Spółki nie uległ zmianom.

2.2. Podstawa wynagradzania Członków Zarządu oraz składniki wynagrodzenia zgodnie z Polityką

Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu, przy czym Polityka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych, tj.:

- 1) powołania uchwałą Rady Nadzorczej do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,

-
- 2) stosunku pracy na podstawie zawartej ze Spółką umowy o pracę,
 - 3) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski lub inna umowa cywilnoprawna o podobnym charakterze) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.

Zgodnie z przyjętą Polityką możliwe jest nawiązanie stosunku prawnego z Członkiem Zarządu zarówno na podstawie jednego ze wskazanych powyżej stosunków prawnych, jak i kilku z nich, z zachowaniem zasad wynikających z powszechnie obowiązującego prawa. Rada Nadzorcza lub delegowany przez nią Członek w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu (lub kandydatem na Członka Zarządu) ustala podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, po czym Rada Nadzorcza określa tę podstawę w drodze uchwały.

Ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, Rada Nadzorcza:

- opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku,
- uwzględnia interes Spółki, dane porównawcze z analizy rynku, sytuacji i pozycji Spółki przy uwzględnieniu prognozowanej ekonomicznej wartości celów lub kryteriów wynikowych ustalonych dla Członka Zarządu oraz stanowisko kandydata na Członka Zarządu.

Stosownie do obowiązującej w Spółce Polityki Członkom Zarządu za pełnione przez nich funkcje przysługuje wynagrodzenie składające się z następujących składników:

- stałego miesięcznego wynagrodzenia,
- wynagrodzenia zmiennego (premiowego), należnego zgodnie z ustalonymi indywidualnie zasadami premiowania,
- instrumentów finansowych zgodnie z aktualnie obowiązującym w Spółce programem motywacyjnym dla Członków Zarządu, którym dany Członek Zarządu został objęty,
- pozafinansowych świadczeń.

Ponadto Członkowie Zarządu mogą zostać objęci odpłatnym zakazem konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką, na podstawie umowy zawieranej na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa przewidzianych dla pracowników Spółki lub na podstawie innej stosownej umowy o zakazie konkurencji. Okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku prawnego nie powinien przekraczać 12 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę nie może przekraczać wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem tego stosunku przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Wynagrodzenie przyznane Członkowi Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie **obejmuje wszystkie aktywności zawodowe w Spółce i pozostałych podmiotach z Grupy**, w związku z czym w przypadku otrzymania od podmiotów z Grupy innych niż Spółka jakiegokolwiek wynagrodzenia z jakiegokolwiek tytułu, wówczas wynagrodzenie Członka Zarządu zostaje odpowiednio pomniejszone o kwotę wynagrodzenia otrzymanego od innych niż Spółka podmiotów z Grupy.

Stale wynagrodzenie stanowi obowiązkową część wynagrodzenia każdego Członka Zarządu. Wysokość wynagrodzenia stałego jest określona w kwocie brutto, z uwzględnieniem:

- kwalifikacji, w tym poziomu doświadczenia zawodowego,
- rynkowej wysokości wynagrodzenia na zbliżonych stanowiskach,

-
- przypisanego zakresu obowiązków i ich charakteru oraz związanego z nimi poziomu odpowiedzialności,
 - nakładu czasu i pracy wymaganego dla realizacji obowiązków Członka Zarządu, w tym realizowanie obowiązków także na rzecz innych podmiotów z Grupy,
 - sytuacji finansowej Spółki oraz Grupy, w tym krótko- i długoterminowych celów oraz długoterminowych interesów i wyników finansowych Spółki.

Wynagrodzenie zmienne stanowi wynagrodzenie fakultatywne i przyznawane jest indywidualnie na zasadach opisanych w Polityce.

Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, w szczególności w formie premii, stanowiące dodatkowe świadczenia pieniężne, którego wypłata uzależniona jest od przyznania Członkowi Zarządu uprawnienia do części zmiennej wynagrodzenia oraz zrealizowania określonych i zatwierdzonych uchwałą Rady Nadzorczej wskaźników lub celów dla danego okresu obejmującego najczęściej rok obrotowy, w tym celów ustalonych zgodnie ze strategią Spółki (o ile zostanie ona przyjęta).

Wartość wynagrodzenia zmiennego zależna jest od stopnia realizacji poszczególnych wskaźników lub celów w stosunku do wartości oczekiwanej oraz ewentualnie w oparciu o ich wagę i kalkulowana jest w sposób określony przez Radę Nadzorczą w uchwale, w szczególności przy użyciu określonego algorytmu. Rada Nadzorcza może w uchwale wskazywać dodatkowe warunki otrzymania przez Członka Zarządu wynagrodzenia zmiennego.

Polityka dopuszcza przykładowo następujące wskaźniki lub cele, od realizacji których może być uzależnione przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego:

- wskaźniki finansowe dla Spółki lub Grupy, przy czym wskaźniki te mogą dotyczyć zarówno całej Grupy, jak i Spółki lub obszaru, który zgodnie z przyjętym w Spółce schematem organizacyjnym nadzoruje dany Członek Zarządu;
- wskaźniki lub cele o charakterze ilościowym lub jakościowym;
- osiągnięcie konkretnych zdefiniowanych przez Radę Nadzorczą celów gospodarczych;
- obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
- realizacja lub określenie strategii Spółki lub Grupy;
- uwzględnianie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
- pozostawanie przez Członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką lub pełnienie funkcji w Zarządzie przez określony czas.

Stopień realizacji celów stwierdza Rada Nadzorcza po zapoznaniu się z dokumentami będącymi podstawą oceny ich realizacji, a w szczególności sprawozdaniem finansowym Spółki lub skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym Grupy za rok obrotowy, w którym przypada okres, za który płatne jest wynagrodzenie zmienne oraz raportem ze stopnia wykonania celów, przygotowywanym przez Zarząd. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te dokumenty.

Instrumenty finansowe. Zgodnie z Polityką Członkowie Zarządu mogą wziąć udział w programie motywacyjnym utworzonym na podstawie stosownej uchwały Walnego Zgromadzenia, w ramach którego mogą być uprawnieni do objęcia instrumentów finansowych, w szczególności nowych akcji Spółki na warunkach i zasadach określonych szczegółowo w regulaminie takiego programu motywacyjnego oraz umowie uczestnictwa w programie motywacyjnym, zawieranej pomiędzy danym Członkiem Zarządu oraz Spółką w związku z uczestnictwem danej osoby w programie motywacyjnym.

Uczestnictwo w programie motywacyjnym może być uzależnione od zrealizowania określonych wskaźników lub celów, w szczególności opisanych powyżej przesłanek przyznania wynagrodzenia zmiennego.

Ustalenie spełnienia przez Członków Zarządu kryteriów określonych w danym programie motywacyjnym przez Radę Nadzorczą następuje na podstawie sprawozdania finansowego Spółki lub skonsolidowanego sprawozdania Grupy za dany rok obrotowy, pozytywnie zaopiniowanego przez biegłego rewidenta oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie.

Szczegółowe okresy nabywania uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasady zbywania tych instrumentów oraz okresy odroczenia wypłaty i możliwość żądania przez Spółkę zwrotu otrzymanych świadczeń określa każdorazowo uchwała Walnego Zgromadzenia lub uchwalony na jej podstawie regulamin danego programu motywacyjnego.

W ramach danego programu motywacyjnego może zostać ustanowione czasowe ograniczenie zbywania instrumentów finansowych otrzymanych w jego ramach. Szczegółowe warunki i zasady takiego ograniczenia są każdorazowo ustalane w uchwałach Walnego Zgromadzenia przyjmujących takie programy motywacyjne, w tym w szczególności w regulaminach takich programów, a następnie dookreślane w umowach zawieranych z uczestnikami tych programów.

Świadczenia niepieniężne. Zgodnie z zasadami wynikającymi z Polityki Członkowie Zarządu mogą otrzymywać świadczenia niepieniężne od Spółki przyznane na mocy uchwały lub zawartej z danym Członkiem Zarządu umowy, w szczególności w postaci:

- świadczenia dodatkowego w formie ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze,
- prawa do korzystania z określonego majątku Spółki, w tym w szczególności z komputera, samochodu oraz telefonu służbowego,
- pokrywania przez Spółkę kosztów związanych z pełnioną przez Członka Zarządu funkcją, obejmujących m.in. diety, przejazdy, przeloty, noclegi, wydatki reprezentacyjne, szkolenia, seminaria,
- prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką, w szczególności w postaci pakietu prywatnej opieki medycznej lub karty sportowej.

Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu może określić szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te dokumenty.

2.3. Stosunek poszczególnych składników wynagrodzenia

Zgodnie z Polityką wartość wynagrodzenia zmiennego należnego Członkowi Zarządu za dany rok nie może być wyższa niż 100 % wynagrodzenia stałego otrzymanego przez danego Członka Zarządu za rok, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne. Obliczenia stosunku części zmiennej wynagrodzenia do części stałej wynagrodzenia dokonuje się przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników części zmiennych wynagrodzenia, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników części stałych wynagrodzenia wypłaconych w danym roku obrotowym.

Proporcja składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach programów motywacyjnych w stosunku do ich wynagrodzenia stałego jest uzależniona od liczby instrumentów finansowych, do których objęcia zostanie uprawniony dany Członek Zarządu na podstawie zawartej umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym, a także aktualnej wartości rynkowej tych instrumentów. W związku z tym określenie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach programu motywacyjnego w stosunku do wynagrodzenia stałego tych osób jeszcze przed zawarciem stosownej umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym nie jest możliwe.

Stosunek, o którym mowa powyżej, wskazany został w załączniku do sprawozdania.

2.4. Wynagrodzenie Członków Zarządu w 2021 roku

W okresie sprawozdawczym Członkowie Zarządu pełnili swoje funkcje oraz byli wynagradzani na poniższych podstawach prawnych:

Tomasz Malicki: na podstawie zawartej ze Spółką umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania:

- i. otrzymuje miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 53 832,50 zł (słownie: pięćdziesiąt trzy tysiące osiemset trzydzieści dwa złote i pięćdziesiąt groszy),
- ii. uzyskał uprawnienie do otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia rocznego do maksymalnej kwoty stanowiącej 50% rocznego wynagrodzenia brutto, po spełnieniu warunków i na zasadach uregulowanych w Zasadach Premiowania stanowiących załącznik do umowy,
- iii. otrzymuje dodatkowe świadczenia w postaci prawa do korzystania z samochodu służbowego lub zwrotu kosztów w przypadku korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych, pokrycia udokumentowanych kosztów dodatkowych, uzasadnionych i bezpośrednio związanych z wykonywaniem czynności zarządczych (w szczególności koszty podróży i pobytu), prawo do korzystania ze służbowego telefonu i laptopa,
- iv. uzyskał prawo do odprawy w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego,
- v. uzyskał prawo do wynagrodzenia dodatkowego z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w okresie trzech miesięcy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy w łącznej wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

Mariusz Drużyński na podstawie zawartej ze Spółką umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania:

- i. otrzymuje miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 25 000,00 zł (słownie: dwadzieścia pięć tysięcy złotych),
- ii. uzyskał uprawnienie do otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia rocznego do maksymalnej kwoty stanowiącej 50% rocznego wynagrodzenia brutto, po spełnieniu warunków i na zasadach uregulowanych w Zasadach Premiowania stanowiących załącznik do umowy,
- iii. otrzymuje dodatkowe świadczenia w postaci prawa do korzystania z samochodu służbowego z kartą flotową lub zwrotu kosztów w przypadku korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych, pokrycia udokumentowanych kosztów dodatkowych, uzasadnionych i bezpośrednio związanych z wykonywaniem czynności zarządczych (w szczególności koszty podróży i pobytu), prawo do korzystania ze służbowego telefonu i laptopa,
- iv. uzyskał prawo do odprawy w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego,
- v. uzyskał prawo do wynagrodzenia dodatkowego z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w okresie trzech miesięcy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy w łącznej wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

Kamil Gajdziński¹ na podstawie zawartej ze Spółką umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania:

- i. otrzymuje miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 26.500,00 zł (słownie: dwadzieścia sześć tysięcy pięćset złotych),
- ii. uzyskał uprawnienie do otrzymywania (począwszy od 2022 roku) dodatkowego wynagrodzenia rocznego do maksymalnej kwoty stanowiącej 50% rocznego wynagrodzenia brutto, po spełnieniu warunków i na zasadach uregulowanych w Zasadach Premiowania stanowiących załącznik do umowy,
- iii. otrzymuje dodatkowe świadczenia w postaci prawa do korzystania z samochodu służbowego z kartą flotową lub zwrotu kosztów w przypadku korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych, pokrycia udokumentowanych kosztów dodatkowych, uzasadnionych i bezpośrednio związanych z wykonywaniem czynności zarządczych (w szczególności koszty podróży i pobytu), prawo do korzystania ze służbowego laptopa,
- iv. uzyskał prawo do odprawy w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego,
- v. uzyskał prawo do wynagrodzenia dodatkowego z tytułu powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej przez okres trzech miesięcy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy w łącznej wysokości stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

Rada Nadzorcza Spółki uchwałą nr 3 z dnia 29 marca 2018 roku przyjęła ponadto Regulamin Premiowania Członków Zarządu PROTEKTOR S.A., przy czym stosowanie jego postanowień wprost zostało wyłączone w stosunku do Tomasza Malickiego, Mariusza Drużyńskiego oraz Kamila Gajdzińskiego.

¹ Kamil Gajdziński, przed powołaniem go do Zarządu Spółki, świadczył na rzecz Spółki pracę na podstawie umowy o pracę, która została rozwiązana ze skutkiem na koniec dnia 31 sierpnia 2021 roku. Informacje podawane na temat Kamila Gajdzińskiego w niniejszym sprawozdaniu, w tym łączna wartość wynagrodzenia otrzymanego przez niego w 2021 roku, ograniczają się wyłącznie do tej części 2021 roku, w której Kamil Gajdziński pełnił funkcję w Zarządzie Spółki, (tj. do okresu od dnia 1 września 2021 roku do dnia 31 grudnia 2021 roku).

W sytuacjach, kiedy wynikało to z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Spółka ponosiła poza wynagrodzeniem brutto wskazanym w umowach koszty składek na ubezpieczenie społeczne w części obciążającej zatrudniającego.

Wynagrodzenie stałe

Poszczególni Członkowie Zarządu otrzymywali miesięczne stałe wynagrodzenie w kwotach opisanych powyżej. Szczegółowe zestawienie świadczeń (w tym w szczególności wysokość wynagrodzenia stałego) otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu w roku 2021 przedstawiono w załączniku do sprawozdania.

Wynagrodzenie zmienne

Umowy stanowiące podstawę wynagradzania Członków Zarządu w okresie sprawozdawczym nie przewidywały możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

W okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza podjęła uchwałę określającą cele, od osiągnięcia których będzie uzależniona wypłata Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego za rok 2021 zgodnie z postanowieniami „Zasad premiowania” poszczególnych Członków Zarządu (stanowiących załączniki do każdego z kontraktów menedżerskich zawartych z poszczególnymi Członkami Zarządu). Stosownie do uchwały Rady Nadzorczej nr 2/2021 z dnia 9 lutego 2021 roku w sprawie ustalenia celów, od osiągnięcia których uzależnione będzie przyznanie Członkom Zarządu Spółki premii za rok 2021, przyznanie Członkom Zarządu Tomaszowi Malickiemu oraz Mariuszowi Drużyńskiemu premii za ten rok uzależniono od spełnienia ilościowego celu wspólnego (osiągnięcie przez Spółkę wyniku finansowego mierzonego wskaźnikiem skonsolidowanym EBITDA) oraz celów indywidualnych jakościowych i ilościowych (dotyczących kwestii poziomu zapasów oraz sprzedaży określonych wyrobów Spółki).

Ponadto w okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 13/2021 z dnia 9 lipca 2021 roku w sprawie oceny stopnia realizacji celów, od których realizacji uzależnione jest otrzymanie wynagrodzenia dodatkowego (Premii Rocznej) przez Członków Zarządu Spółki. Stosownie bowiem do uchwały Rady Nadzorczej nr 5/2020 z dnia 28 lutego 2020 roku w sprawie ustalenia celów, od osiągnięcia których uzależnione będzie przyznanie Członkom Zarządu Spółki premii za rok 2020, przyznanie Członkom Zarządu Tomaszowi Malickiemu oraz Mariuszowi Drużyńskiemu premii za ten rok uzależniono od spełnienia ilościowego celu wspólnego (osiągnięcie przez Spółkę wyniku finansowego mierzonego wskaźnikiem skonsolidowanym EBITDA) oraz celów indywidualnych jakościowych i ilościowych (dotyczących kwestii zapasów, opracowania strategii długoterminowej oraz sprzedaży określonych wyrobów Spółki). Warunkiem otrzymania przez Członków Zarządu premii rocznej było zrealizowanie celu wspólnego przynajmniej w stopniu określonym jako minimalny. Zgodnie z „Zasadami premiowania” w przypadku zrealizowania celów indywidualnych, przy jednoczesnym braku realizacji celu wspólnego przynajmniej w stopniu minimalnym, premia roczna Członkom Zarządu nie przysługuje. Rada Nadzorcza, dokonując oceny celu wspólnego w postaci osiągnięcia przez Spółkę poziomu wskaźnika skonsolidowanej EBITDA założonego w budżecie zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Spółki na rok 2020, uznała ten cel za niezrealizowany na zakładanym poziomie budżetowym. W związku z niezrealizowaniem tego celu przynajmniej w stopniu określonym jako minimalny, Rada Nadzorcza odstąpiła od oceny celów indywidualnych. Tym samym Rada Nadzorcza uznała, że Członkowie

Zarządu Tomasz Malicki oraz Mariusz Drużyński stosownie do postanowień „Zasad premiowania” nie nabyli prawa do otrzymania premii rocznej za rok 2020.

Ocena stopnia realizacji celów za rok 2021 do dnia przyjęcia niniejszego sprawozdania nie została dokonana przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza dokona tej oceny dopiero po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Protektor za rok obrotowy zakończony w dniu 31 grudnia 2021 roku.

Instrumenty finansowe

W okresie sprawozdawczym w Spółce funkcjonował „Program motywacyjny Protektor S.A.” (dalej **Program 1**) uchwalony przez Walne Zgromadzenie na lata 2019-2021 uchwałą nr 3 z dnia 24 kwietnia 2019 roku w sprawie ustanowienia w Spółce programu motywacyjnego, warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego Spółki z wyłączeniem w całości prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy w związku z emisją akcji zwykłych na okaziciela serii E, emisji imiennych warrantów subskrypcyjnych serii A z wyłączeniem w całości prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy oraz z sprawie zmiany statutu, następnie zmienioną w dniu 26 czerwca 2019 roku uchwałą Walnego Zgromadzenia nr 22/2019. Zakładanym celem Programu 1 było stworzenie w Spółce mechanizmów, które zachęcą i zmotywują Członków Zarządu do realizacji strategii Spółki, działania w interesie Spółki i jej akcjonariuszy oraz mechanizmów, które zapewnią silniejsze związanie Członków Zarządu ze Spółką, czego rezultatem miał być stabilny wzrost wartości Spółki.

Program 1 polegał na przyznaniu jego uczestnikom uprawnienia do objęcia akcji Spółki na zasadach określonych w opisanej powyżej uchwale, zaś wykonanie uprawnienia nastąpić miało w drodze emisji warrantów subskrypcyjnych imiennych serii A, o łącznej liczbie nie większej niż 570 648 od numeru 000 001 do numeru 570.648, skierowanych do uczestników Programu 1 i dających prawo objęcia nie więcej niż 570 648 akcji Spółki. Spółka każdorazowo w terminie do dnia 31 sierpnia roku następującego po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego miała emitować warranty i składać Członkom Zarządu ofertę ich nieodpłatnego nabycia. Termin wykonania praw z warrantów wynosił 24 miesiące od dnia ich objęcia, natomiast zamiana warrantów na akcje (konwersja) była możliwa nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od dnia objęcia warrantów. Cena emisyjna akcji obejmowanych w drodze realizacji uprawnień z warrantu miała wynosić 3,52 zł za każdą akcję. Szczegółowe zasady Programu 1 zostały określone w „Regulaminie Programu Motywacyjnego Protektor S.A.” stanowiącym załącznik do Uchwały o Programie i przekazany przez Spółkę do wiadomości publicznej raportem bieżącym nr 37/2019 z dnia 27 czerwca 2019 roku.

Rada Nadzorcza ustaliła Listę Osób Uczestniczących, tj. osób uprawnionych do uczestnictwa w Programie, na której umieściła ówczesnych członków Zarządu, tj. Barbarę Lehnert-Bauchhage (liczba warrantów i odpowiadających im akcji objętych uprawnieniem: 57 064 za każdy z trzech okresów rozliczeniowych) oraz Tomasza Malickiego (liczba warrantów i odpowiadających im akcji objętych uprawnieniem: 76 086 za każdy z trzech okresów rozliczeniowych). Wskazać należy, że warunkiem zrealizowania przez danego uczestnika Programu uprawnień wynikających z uczestnictwa w Programie miało być **łącznie**:

- (i) spełnianie przez uczestnika warunku jakościowego nieprzerwanie od dnia umieszczenia danego uczestnika Programu na liście uczestników Programu do dnia objęcia akcji (dalej **Warunek**

Jakościowy), przy czym przez Warunek Jakościowy rozumie się pozostawanie przez uczestnika Programu w stosunku służbowym ze Spółką, przez sprawowanie funkcji w Zarządzie Spółki i nieprowadzenie przez niego działalności konkurencyjnej,

- (ii) spełnienie przez Spółkę warunku ilościowego, polegającego na osiągnięciu przez Spółkę parametrów finansowych odpowiednio dla każdego z Okresów Rozliczeniowych na podstawie danych finansowych Spółki (dalej **Warunek Ilościowy**) przy czym, dla poszczególnych lat obrotowych funkcjonowania Programu, Warunek Ilościowy określono następującymi parametrami:
- a) EBITDA na poziomie: 20,1 mln zł w 2019 r., 34,9 mln zł w 2020 r., 43,6 mln w 2021 r.,
 - b) wskaźnik zysku netto na akcję Spółki na poziomie: 0,48 zł w 2019 r., 0,97 zł w 2020 r., 1,14 zł w 2021 r.,
 - c) wzrost średniego kursu akcji Spółki o 20% w porównaniu do analogicznego okresu w poprzednim roku obrotowym.

W związku ze zmianami osobowymi w składzie Zarządu Spółki, które miały miejsce przed rozpoczęciem okresu sprawozdawczego Rada Nadzorcza określiła nową listę osób uczestniczących w Programie 1, na której znaleźli się Tomasz Malicki (liczba warrantów i odpowiadających im akcji objętych uprawnieniem: 76 086 za każdy z trzech okresów rozliczeniowych) oraz Mariusz Drużyński (liczba warrantów i odpowiadających im akcji objętych uprawnieniem: 57 064 za każdy z dwóch pozostałych okresów rozliczeniowych).

Niemniej jednak, po dokonaniu przez Spółkę rewizji założeń przyjętego Programu 1 i wobec zmiany podejścia do zasad motywowania Członków Zarządu i kluczowego personelu Spółki i jej spółek zależnych, przed dokonaniem oceny stopnia realizacji Warunków Ilościowych i Jakościowych za rok 2020 Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki na mocy uchwały nr 17/2021 z dnia 23 czerwca 2021 roku w sprawie przyjęcia Programu Motywacyjnego dla kadry menedżerskiej, kluczowych pracowników i współpracowników Spółki oraz spółek zależnych od Spółki oraz w sprawie zmiany Statutu Spółki polegającej na upoważnieniu Zarządu do podwyższenia kapitału zakładowego w ramach kapitału docelowego z wyłączeniem prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy (dalej **Uchwała o Programie 2**) uchyliło uchwałę ustanawiającą w Spółce Program 1. W rezultacie żadnemu z Członków Zarządu Spółki nie przyznano żadnych instrumentów finansowych w związku z realizacją Programu 1.

Wskazaną powyżej Uchwałą o Programie 2 Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając z zamiarem wprowadzenia efektywnych instrumentów motywacyjnych dla osób, które są odpowiedzialne za rozwój Spółki (oraz spółek zależnych od Spółki) i zwiększenie jej wartości dla dobra wszystkich akcjonariuszy, przyjęło jednocześnie skierowany do kadry menadżerskiej, kluczowych pracowników i współpracowników Spółki oraz spółek zależnych od Spółki nowy program motywacyjny (dalej **Program 2**). Program 2 polega na wyemitowaniu przez Spółkę nowych akcji serii F (dalej **Akcje F**) w ramach kapitału docelowego w łącznej liczbie odpowiadającej liczbie Akcji F, do których objęcia uczestnicy Programu 2 nabyli uprawnienie zgodnie z jego postanowieniami, lecz łącznie w liczbie nie większej niż 500 000 sztuk, a następnie na przeznaczaniu Akcji F do objęcia przez osoby uprawnione na preferencyjnych warunkach. Szczegółowe zasady Programu 2 zostały określone w „Zasadach programu motywacyjnego dla kadry menedżerskiej, kluczowych pracowników i współpracowników

Protector S.A. oraz spółek zależnych od Protector S.A." zawartych w § 2 Uchwały o Programie 2. W ww. zasadach w szczególności wskazano, że z uwagi na motywacyjny charakter Programu 2, Akcje F będą emitowane po cenie emisyjnej równej 0,50 zł (słownie: pięćdziesiąt groszy) za jedną Akcją F, tj. cenie równej wartości nominalnej akcji Spółki.

Program 2 podzielony jest na trzy transze, z czego pierwsza transza obejmuje rok 2021, druga transza obejmuje rok 2022, a trzecia transza obejmuje łącznie lata 2021 i 2022.

Uczestnikami Programu są Członkowie Zarządu Spółki oraz wskazani przez Zarząd Spółki i zaakceptowani w drodze odrębnej uchwały Rady Nadzorczej Spółki kluczowi pracownicy i współpracownicy Spółki oraz członkowie zarządów, kluczowi pracownicy i współpracownicy spółek zależnych od Spółki,

Zarząd Spółki, zgodnie z postanowieniami zasad Programu 2 zobowiązany jest przestać Radzie Nadzorczej do akceptacji listę kandydatów na uczestników, zaś Rada Nadzorcza jest zobowiązana w drodze odpowiednich uchwał ustalić listę uczestników Programu dla każdego z lat jego obowiązywania, a także odrębną listę uczestników objętych Kryterium 3 oraz Kryterium 4 (w rozumieniu zasad Programu 2).

W wykonaniu ww. obowiązków Zarząd Spółki stosowną uchwałą zwrócił się do Rady Nadzorczej o akceptację listy proponowanych osób do objęcia Programem w roku 2021. Rada Nadzorcza w dniu 29 sierpnia 2021 roku podjęła uchwałę nr 15/2021, na mocy której ustaliła listę uczestników Programu 2 dla roku 2021, wskazując jednocześnie proponowaną maksymalną liczbę akcji do objęcia przez każdego z uczestników, przy czym łączna maksymalna liczba Akcji F do objęcia za 2021 przez wszystkich uczestników wyniosła 100 000 sztuk. Wśród uczestników Programu 2, obok kluczowych pracowników i współpracowników Spółki i personelu spółek zależnych od Spółki, znaleźli się wszyscy Członkowie Zarządu Spółki, tj.:

- 1) Tomasz Malicki, któremu zaproponowano (po spełnieniu warunków przewidzianych Programem 2) do objęcia 30 000 Akcji F,
- 2) Mariusz Drużyński, któremu zaproponowano (po spełnieniu warunków przewidzianych Programem 2) do objęcia 30 000 Akcji F, oraz
- 3) Kamil Gajdziński, któremu zaproponowano (po spełnieniu warunków przewidzianych Programem 2) do objęcia 5 000 Akcji F, przy czym z uwagi na fakt, iż w dniu podjęcia ww. uchwały Kamil Gajdziński nie pełnił jeszcze funkcji w Zarządzie Spółki, został on zaliczony do grupy uczestników Programu 2 stanowiących kluczowych pracowników i współpracowników Spółki, a nie Członków Zarządu Spółki.

Następnie w dniu 25 października 2021 roku Rada Nadzorcza w drodze odrębnej uchwały ustaliła wzór umowy uczestnictwa w Programie 2.

Świadczenia niepieniężne

Poza opisanymi powyżej świadczeniami dla poszczególnych Członków Zarządu Spółka, realizując ich uprawnienie do świadczenia dodatkowego w formie ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej, zapewnia na koszt Spółki zawarcie przez Spółkę umowy ubezpieczenia odpowiedzialności władz Spółki, obejmującą łącznie zarówno Członków Zarządu, jak i Członków Rady Nadzorczej. Wyjaśnienia w tym miejscu wymaga, iż z uwagi na charakter opisanego powyżej ubezpieczenia, w tym w szczególności

ze względu na fakt, iż polisa obejmuje nie tylko członków organów Spółki i jej prokurentów, ale także inne osoby (w tym określoną grupę pracowników Spółki), nie jest możliwe wyliczenie wartości tego świadczenia przypadającego na jednego Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej.

Ponadto Spółka w 2021 roku, w ramach wykonania zobowiązań Spółki opisanych w ww. umowach zawartych z Członkami Zarządu, udostępniła wszystkim Członkom Zarządu samochody służbowe wraz z ubezpieczeniem i kartami na zakup paliwa na czas wykonywania przez nich obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Zarządzie Spółki.

Dodatkowo Spółka w roku 2021 w ramach pokrywania dodatkowych kosztów, uzasadnionych i bezpośrednio związanych z wykonywaniem czynności zarządczych ponosiła koszty związane z wynajmem na rzecz Tomasza Malickiego oraz Mariusza Drużyńskiego mieszkania w Lublinie.

Obecni Członkowie Zarządu korzystają ponadto ze sprzętu Spółki takiego jak komputer służbowy, a także korzystają z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) w postaci pakietu prywatnej opieki medycznej.

Spółka ponosi również koszty związane z podróżami służbowymi Członków Zarządu i ich zakwaterowaniem, tj. noclegi w hotelach, jak również koszty reprezentacji, koszty udziału w spotkaniach, konferencjach i seminariach branżowych, zakupu paliwa, innych kosztów związanych z korzystaniem z samochodu – w tym przejazdy autostradami płatnymi, przejazdy taxi, przeloty samolotami, przejazdy koleją i inne przejazdy związane z wykonywanymi obowiązkami służbowymi.

2.5. Świadczenia na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu w 2021 roku

Spółka w okresie sprawozdawczym nie wypłacała innych świadczeń na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu niż świadczenie na rzecz osób bliskich Członków Zarządu w postaci możliwości korzystania z pakietu prywatnej opieki medycznej o wartości:

- Tomasz Malicki – 13 126,20 zł (słownie: trzynaście tysięcy sto dwadzieścia sześć złotych, 20/100);
- Mariusz Drużyński – 13 126,20 zł (słownie: trzynaście tysięcy sto dwadzieścia sześć złotych, 20/100);
- Kamil Gajdziński – 1 313,25 zł (słownie: tysiąc trzysta trzynaście złotych, 25/100).

III. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

3.1. Skład Rady Nadzorczej w 2021

W okresie sprawozdawczym, tj. od dnia 1 stycznia 2021 roku do dnia 31 grudnia 2021 roku Rada Nadzorcza Spółki działała w następującym składzie:

- **Wojciech Sobczak** – Przewodniczący Rady Nadzorczej od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r.;
- **Dariusz Formela** – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r.,
- **Marek Młotek-Kucharczyk** – Sekretarz Rady Nadzorczej od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r.,
- **Piotr Krzyżewski** – Członek Rady Nadzorczej od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r.;

-
- **Filip Gorczyca** – Członek Rady Nadzorczej od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 23 czerwca 2021 r.
 - **Jarosław Palejko** – Członek Rady Nadzorczej od dnia 23 czerwca 2021 r. do dnia 31 grudnia 2021 r.

W związku z powyższym w skład Rady Nadzorczej Spółki na dzień 31 grudnia 2021 roku wchodził:

- Wojciech Sobczak – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Dariusz Formela – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- Marek Młotek-Kucharczyk – Sekretarz Rady Nadzorczej,
- Piotr Krzyżewski – Członek Rady Nadzorczej,
- Jarosław Palejko – Członek Rady Nadzorczej.

Już po zakończeniu okresu sprawozdawczego w składzie Rady zaszły następujące zmiany:

- w dniu 28 lutego 2022 r. Piotr Krzyżewski – Członek Rady Nadzorczej złożył rezygnację z pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki ze skutkiem na ten dzień,
- w dniu 3 marca 2022 r.:
 - o Wojciech Sobczak – Przewodniczący Rady Nadzorczej złożył rezygnację z pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki ze skutkiem natychmiastowym,
 - o Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki powołało dwóch nowych Członków Rady Nadzorczej, tj. Krzysztofa Matana oraz Andrzeja Kasperka,
 - o Rada Nadzorcza dokonała zmian w pełnionych przez poszczególnych Członków Rady funkcjach, powołując Dariusza Formelę na Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Andrzeja Kasperka na Zastępcę Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

W związku z powyższym w skład Rady Nadzorczej Spółki na dzień podpisania niniejszego sprawozdania wchodzi:

- Dariusz Formela – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Andrzej Kasperk – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- Marek Młotek-Kucharczyk – Sekretarz Rady Nadzorczej,
- Krzysztof Matan – Członek Rady Nadzorczej,
- Jarosław Palejko – Członek Rady Nadzorczej.

3.2. Podstawa wynagradzania Członków Rady Nadzorczej oraz składniki wynagrodzenia zgodnie z Polityką

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, w tym jego poziom oraz poszczególne składniki, jest ustalane przez Walne Zgromadzenie w uchwale o powołaniu do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej

lub w ramach odrębnej uchwały. Wysokość stałego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej jest określana z uwzględnieniem:

- kwalifikacji, w tym poziomu doświadczenia zawodowego,
- rynkowej wysokości wynagrodzenia na zbliżonych stanowiskach,
- przypisanego zakresu obowiązków i ich charakteru oraz związanego z nimi poziomu odpowiedzialności,
- nakładu czasu i pracy wymaganego dla realizacji obowiązków Członka Rady Nadzorczej,

-
- sytuacji finansowej Spółki oraz Grupy, w tym krótko- i długoterminowych celów oraz długoterminowych interesów i wyników finansowych Spółki.

Stosownie do obowiązującej w Spółce Polityki Członkom Rady Nadzorczej za pełnione przez nich funkcje przysługuje wynagrodzenie składające się z następujących składników:

- 1) podstawowego stałego miesięcznego wynagrodzenia za pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej,
- 2) fakultatywnego dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia należnego za sprawowanie określonych funkcji w Radzie Nadzorczej (przewodniczący, zastępca przewodniczącego, sekretarz) lub komitetach Rady, stanowiącego odrębny składnik lub kwotę powiększającą wynagrodzenie o którym mowa w pkt 1) powyżej (w stosunku do kwoty przyznanej tytułem tego wynagrodzenia Członkom Rady niepełniącym takich dodatkowych funkcji), o ile zostanie ono przyznane na podstawie stosownej uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki, przy czym miesięczne wynagrodzenie dodatkowe nie może przekraczać 100 % wartości podstawowego miesięcznego wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej,
- 3) pozafinansowych świadczeń w postaci:
 - a. zwrotu uzasadnionych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej zgodnie z art. 392 § 3 Kodeksu spółek handlowych,
 - b. ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze.

Wynagrodzenie przysługujące Członkom Rady Nadzorczej jest niezależne od częstotliwości formalnie zwołanych posiedzeń Rady Nadzorczej lub jej komitetów, a jego wysokość sprzyja utrzymaniu statusu niezależności przez Członka Rady Nadzorczej spełniającego kryterium niezależności. Stały charakter wynagrodzenia stanowi gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk sprawują nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego poszczególnych Członków.

Członkowie Rady Nadzorczej nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych niż opisane w Polityce, w tym Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych (z zastrzeżeniem jednak uprawnień wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego).

3.3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w 2021 roku

Zestawienie świadczeń otrzymanych przez poszczególnych Członków Rady Nadzorczej w 2021 roku przedstawiono w załączniku do sprawozdania.

Wszyscy Członkowie Rady w okresie sprawozdawczym otrzymywali podstawowe stałe miesięczne wynagrodzenie za pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej, ustalone na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia. Spółka zgodnie z obowiązkami wynikającymi z przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych ponosiła także koszty składek na ubezpieczenie społeczne za Członków Rady Nadzorczej w częściach obciążających Spółkę.

W okresie od dnia 1 stycznia 2021 roku do dnia 31 grudnia 2021 roku Członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani byli na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 28/2020 z dnia 8 lipca 2020 roku w sprawie ustalenia zasad i wysokości wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Spółki nowej kadencji, zgodnie z którą ustalono miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Spółki w następującej wysokości:

- Przewodniczący Rady Nadzorczej – 5 120,00 zł (słownie: pięć tysięcy sto dwadzieścia złotych) brutto,
- Członek Rady Nadzorczej – 3 340,00 zł (słownie: trzy tysiące trzysta czterdzieści złotych) brutto,

W związku z powyższym wyłącznie Przewodniczącemu Rady Nadzorczej przyznano wyższe wynagrodzenie z tytułu pełnionej funkcji w Radzie.

Członkowie Rady Nadzorczej w latach 2021 korzystali z pozafinansowych świadczeń wyłącznie w postaci:

- ubezpieczenia OC na zasadach opisanych w punkcie 2.4. powyżej, z tym zastrzeżeniem, że ubezpieczenie obejmuje dodatkowy limit dla Członków Rady Nadzorczej;
- uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym.

W 2021 roku Członkowie Rady nie zażądali zwrotu uzasadnionych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.

3.4. Świadczenia na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej w 2021 roku

Spółka w okresie sprawozdawczym nie wypłacała świadczeń na rzecz osób najbliższych Członków Rady Nadzorczej.

IV. Informacje dodatkowe

4.1. Informacje dotyczące zmiany wynagrodzeń

Poniższa tabela przedstawia informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia (dane podane w tysiącach złotych), wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie 2015-2021, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie. Jednocześnie Rada Nadzorcza wskazuje, że informacje dotyczące lat obrotowych 2015-2018 (za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach), tj. za okresy poprzedzające dzień 1 stycznia 2019 roku, zostały podane na podstawie danych ujawnianych w sprawozdaniach finansowych Spółki z lat ubiegłych.

Ponadto Rada Nadzorcza wskazuje, że średnie roczne wynagrodzenie wskazane w poniższej tabeli stanowi sumę wynagrodzenia wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku.

| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| wynagrodzenie Członków Zarządu | łącznie wypłacane przez Grupę | 895 | 944 | 973 | 1869 | 2614 | 1 150 | 1 079 |
| | wypłacane tylko przez Spółkę | 506 | 538 | 579 | 1 202 | 1 844 | 1 002 | 1 079 |
| | w tym premie, odszkodowania za zakaz konkurencji i odprawy | 113 | 268 | 296 | 166 | 848 | 163 | 0 |
| | średnio na Członka (łącznie) | 448 | 472 | 449 | 641 | 980 | 418 | 463 |
| | średnio na Członka bez premii, odszkodowań za zakaz konkurencji i odpraw | 391 | 338 | 312 | 584 | 662 | 359 | 463 |
| | średnio na Członka bez wynagrodzenia przyznawanego tylko przez jednostkę dominującą | 253 | 269 | 267 | 412 | 692 | 364 | 0 |
| wynagrodzenie Członków RN | łącznie | 156 | 156 | 156 | 223 | 279 | 244 | 222 |
| | średnio na Członka | 31 | 35 | 31 | 44 | 60 | 44 | 44 |
| Średnie roczne wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu i RN | | 32,22 | 32,23 | 33,21 | 34,3 | 50,17 | 58,10 | 57 |
| Zysk/Strata netto Spółki | | 6 066 | 4 023 | 1 351 | -128 | 1 187 | 3 230 | 915 |
| EBITDA (jednostkowa) | | -356 | -4 152 | -3 161 | -4 176 | -607 | -1 092 | -4 661 |
| Zysk/Strata netto Grupy | | 6 330 | 3 696 | 2 881 | -416 | -519 | 1 252 | 873 |
| EBITDA (skonsolidowana) | | 14 009 | 10 134 | 9 940 | 4 040 | 7 453 | 8 122 | 6 743 |

4.2. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki

Spółka w 2021 roku wypłacała wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką.

Rada Nadzorcza stwierdza, że wynagrodzenie Członków Zarządu przyczynia się do ich pełnego zaangażowania w sprawowanie przez nich funkcji, motywuje ich do realizacji celów biznesowych Spółki i Grupy, a wysokość wynagrodzenia jest adekwatna do zajmowanych stanowisk. Zgodnie z Polityką Członkowie Zarządu otrzymują nie tylko wynagrodzenie stałe, ale także mogą otrzymać wynagrodzenie zmienne, którego otrzymanie determinują określone przez Radę Nadzorczą cele bezpośrednio związane z sytuacją ekonomiczną Spółki lub Grupy oraz podejmowaniem działań oraz realizacją zadań mających kluczowe znaczenie dla dalszego rozwoju Spółki i Grupy. Część zmienna wynagrodzenia przyczynia się zatem w sposób istotny do tego, że Zarząd jest zainteresowany m.in. dynamicznym rozwojem Spółki i podmiotów od niej zależnych, pozyskiwaniem nowych rynków oraz wprowadzaniem innowacyjnych rozwiązań podnoszących konkurencyjność Spółki i Grupy na rynku.

Wprowadzone w Polityce ograniczenie wysokości zmiennych składników wynagrodzenia do 100% wartości wynagrodzenia zasadniczego powoduje natomiast, że Zarząd nie koncentruje się wyłącznie na krótkookresowych wynikach finansowych, a jego działania są nakierowane na realizację długofalowych zadań Spółki.

W przekonaniu Rady Nadzorczej taka struktura w zakresie wynagrodzeń wpływa pozytywnie na motywację Członków Zarządu i przyczynia się do realizacji strategii biznesowej i długookresowego stabilnego wzrostu wartości Spółki dla akcjonariuszy. Motywuje ich ponadto do odpowiedzialnych działań wobec kontrahentów, pracowników oraz do odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w perspektywie długookresowej. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki sprzyja w szczególności wprowadzenie elastycznego rozwiązania polegającego na upoważnieniu Rady Nadzorczej do przyjęcia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego, przy konieczności zrównoważenia kryteriów ilościowych oraz jakościowych oraz wprowadzenie przejrzystych zasad weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę wysokości części zmiennej wynagrodzenia. Rada Nadzorcza w ustalanych przez siebie celach premiowych bierze natomiast pod uwagę nie tylko założenia na dany rok kalendarzowy, ale rezultat wieloletni określonych działań, a także rozwój Grupy Kapitałowej poprzez premiowanie m.in. wprowadzania na rynek nowych produktów, co również nie pozostaje bez wpływu na rozwój i wzrost wartości Spółki w dłuższej perspektywie czasowej.

Możliwość uczestniczenia przez Członków Zarządu w przyjmowanych w Spółce programach motywacyjnych, a także stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w istotnej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki, zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach. Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie osób o istotnym znaczeniu dla Spółki, spełniających kryteria wymagane do prawidłowego zarządzania lub nadzorowania Spółki, w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy Spółki.

Natomiast wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, które jest niezależne od wyników Spółki i oparte jest wyłącznie o stałe wynagrodzenie, zapewnia niezależność kontroli nad sytuacją ekonomiczną Spółki. Jednocześnie odpowiednia kontrola zapewnia stabilność i bezpieczeństwo rozwoju Spółki, co przekłada się na realizację długoterminowych celów.

W związku z powyższym w ocenie Rady Nadzorczej przyjęta przez Spółkę Polityka wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem.

4.3. Wynagrodzenie od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej

Spółki zależne wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Protektor objęte konsolidacją metodą pełną na dzień 31 grudnia 2021 roku to:

-
- **ABEBA Spezia Schuh-Ausstatter GmbH** (dalej **ABEBA**) z siedzibą w Sankt Ingbert, Niemcy – jednostka zależna, w której Spółka posiada 100% udziałów;
 - **Inform Brill GmbH** (dalej **Inform**) z siedzibą w Sankt Ingbert, Niemcy – jednostka zależna, w której Spółka posiada 100% udziałów;
 - **ABEBA FRANCE SARL** z siedzibą w Sarreguemines, Francja – spółka pośrednio zależna od Spółki (jej jedynym udziałowcem jest ABEBA);
 - Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością „**Rida**” z siedzibą w Tyraspolu, Mołdawia (Naddniestrze) – spółka pośrednio zależna od Spółki (Inform posiada 90% udziałów w ww. spółce).

Jednocześnie w okresie sprawozdawczym nastąpiły zmiany organizacji Grupy Kapitałowej Protektor. W dniu 19 października 2021 r. Inform zawarł bowiem ze spółką zależną **TERRI-PA** z siedzibą w Parkanach, Mołdawia (Naddniestrze) umowę, na mocy której Inform zobowiązał się do sprzedaży udziału w kapitale zakładowym TERRI-PA odpowiadającej 51% kapitału zakładowego TERRI-PA. Wskutek wykonania umowy sprzedaży, TERRI-PA przestała być spółką pośrednio zależną od Spółki (i bezpośrednio od Inform) z dniem 31 grudnia 2021 r.

W okresie sprawozdawczym Członkowie Zarządu ani Członkowie Rady Nadzorczej nie pobierali żadnych wynagrodzeń od podmiotów wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Protektor innych niż Spółka.

4.4. Uwzględnienie dyskusji Walnego Zgromadzenia nad poprzednim sprawozdaniem o wynagrodzeniach

Spółka jest spółką inną niż jednostka mała w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, która w latach obrotowych, za które sporządziła poprzednie sprawozdanie finansowe (tj. lata 2019 i 2020), oraz w roku poprzedzającym te lata obrotowe nie przekroczyła następujących wielkości:

- a) 127 500 000 zł – w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego,
- b) 255 000 000 zł – w przypadku przychodów netto ze sprzedaży towarów i produktów za rok obrotowy.

Wobec tego zgodnie z art. 90g ust. 7 pkt 2 Ustawy zamiast powzięcia uchwały opiniującej poprzednie sprawozdanie o wynagrodzeniach, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 23 czerwca 2021 roku przeprowadziło dyskusję nad sprawozdaniem Rady Nadzorczej PROTEKTOR S.A. z siedzibą w Lublinie o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej PROTEKTOR S.A. za okresy od dnia 1 stycznia 2019 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku oraz od dnia 1 stycznia 2020 roku do dnia 31 grudnia 2020 roku. W związku z faktem, iż w ramach powyższej dyskusji nie zostały zgłoszone żadne uwagi ani zastrzeżenia do treści sprawozdania ani sposobu jego sporządzenia, Rada Nadzorcza stosownie do art. 90g ust. 8 Ustawy wyjaśnia, że wnioski płynące z tej dyskusji zostały uwzględnione w ten sposób, że na potrzeby obecnie sporządzanego sprawozdania zachowany został dotychczasowy sposób prezentacji poszczególnych danych.

4.5. Informacje dotyczące odstępstw

W okresie objętym sprawozdaniem Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania Polityki ani jej stosowania, o których mowa w art. 90d ust. 2 pkt 8 Ustawy.

V. Wniosek do Walnego Zgromadzenia Spółki

Przedkładając niniejsze sprawozdanie, Rada Nadzorcza wnosi do Walnego Zgromadzenia Spółki o wyrażenie pozytywnej opinii w jej przedmiocie.

Załącznik:

Zestawienie wynagrodzeń za 2021 rok

Warszawa, dnia 26 maja 2022 roku

Podpisy Członków Rady Nadzorczej:

Dariusz Formela – Przewodniczący Rady Nadzorczej _____

Andrzej Kasperek – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej _____

Marek Młotek-Kucharczyk – Sekretarz Rady Nadzorczej _____

Jarostaw Palejko – Członek Rady Nadzorczej _____

Krzysztof Małan – Członek Rady Nadzorczej _____

Załącznik

Wynagrodzenie Zarządu w roku 2021 (w tys. PLN)

| Imię i nazwisko, funkcja | Stale wynagrodzenie | | Wynagrodzenie zmienne (premie) | Instrumenty finansowe | Składki na ubezpieczenie społeczne opłacone przez Spółkę | Świadczenia pozafinansowe ² | | | Świadczenia od innych podmiotów z Grupy Protector | Wyплаты jednorazowe m.in. odprawy, zakaz konkurencji | Wynagrodzenie całkowite ³ | PPK | Proporcja (zmiennie vs. stale) |
|-------------------------------------|----------------------|-----------|--------------------------------|-----------------------|--|--|------------------------------|-------|---|--|--------------------------------------|------|--------------------------------|
| | Kontrakt menadżerski | Powołanie | | | | Ubezpieczenie OC | Koszty służbowe ⁴ | Inne | | | | | |
| Tomasz Malicki – Prezes Zarządu | 699,8 | - | - | - | 49,5 | vide pkt 2.4. sprawozdania | 43,50 | 51,10 | - | - | 805,50 | 11,1 | 0% / 86,9% |
| Mariusz Drużyński – Członek Zarządu | 300 | - | - | - | 37,5 | | 39,20 | 66,25 | - | - | 410,55 | 5,1 | 0% / 73,1% |
| Kamil Gajdziński – Członek Zarządu | 79,5 | - | - | - | 0,0 | | 1,20 | 20,16 | - | - | 100,86 | 0,0 | 0% / 78,8% |

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w roku 2021 (w tys. PLN)

| Imię i nazwisko, funkcja | Stale wynagrodzenie | Dodatkowe stale wynagrodzenie | Świadczenia pozafinansowe | | Składki na ubezpieczenia społeczne opłacone przez Spółkę | Wynagrodzenie całkowite | PPK |
|--|---------------------|-------------------------------|---------------------------|----------------|--|-------------------------|-----|
| | | | Ubezpieczenie OC | Zwrot wydatków | | | |
| Wojciech Sobczak, Przewodniczący | 61,4 | - | vide pkt 3.3 sprawozdania | - | 11,5 | 61,4 | - |
| Dariusz Formela, Zastępca Przewodniczącego | 40,1 | - | | - | 1,8 | 40,1 | - |
| Marek Młotek-Kucharczyk, Sekretarz | 40,1 | - | | - | 7,5 | 40,7 | 0,6 |
| Piotr Krzyżewski, Członek | 40,1 | - | | - | 7,5 | 40,1 | - |
| Jarosław Palejko, Członek | 17,6 | - | | - | 3,3 | 17,8 | 0,2 |
| Filip Gorczyca, Członek | 22,6 | - | | - | 3 | 22,6 | - |

² Przy obliczaniu wartości świadczeń pozafinansowych pominięto wartość uprawnienia do korzystania z laptopa.

³ Wynagrodzenie całkowite obliczone jako suma stałego wynagrodzenia, wynagrodzenia zmiennego, świadczeń pozafinansowych, świadczeń z innych podmiotów, wypłat jednorazowych i PPK pracodawcy.

⁴ Poniesione przez Spółkę koszty związane z realizacją obowiązków służbowych takie jak koszty podróży służbowych, zakwaterowania (w tym wynajmu mieszkania), udziału w spotkaniach, konferencjach i seminariach branżowych, reprezentacja itp.