

**SPRAWOZDANIE RADY NADZORCZEJ O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW  
ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ ULMA CONSTRUCCION POLSKA S.A.  
ZA LATA OBROTOWE 2019 i 2020**

**Data 07.04.2021 roku**

## Spis treści

<b>1</b>	<b>Wprowadzenie</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Wnioski</b> .....	<b>9</b>

## 1 Wprowadzenie

Rada Nadzorcza ULMA Construccion Polska S.A. z siedzibą w Koszajcu (dalej: „Spółka”), działając w celu wykonania obowiązku przewidzianego przepisem art. 90g Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa”), niniejszym przedkłada sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej ULMA Construccion Polska S.A. (dalej jako „Sprawozdanie”) celem zaopiniowania przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.

Zgodnie z art. 36 ust. 2 Ustawy o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 2217), sprawozdanie zostało sporządzone łącznie za lata obrotowe 2019 oraz 2020.

Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o:

1. Art. 90d Ustawy o ofercie publicznej;
2. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki została przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w roku 2020 i weszła w życie z dniem 1-go stycznia 2021 roku.

Z uwagi na powyższe, w okresie sprawozdawczym obejmującym lata obrotowe 2019 oraz 2020 członkowie organów Spółki nie byli wynagradzani na podstawie Polityki Wynagrodzeń, lecz zgodnie z dotychczasową praktyką.

Zgodnie z dotychczasową praktyką, członkowie Zarządu otrzymywali wynagrodzenie stałe oraz premię roczną za realizację celów zarządczych określonych w rocznym budżecie. Wynagrodzenie stałe uwzględniało zakres obowiązków danego członka Zarządu (w tym w szczególności fakt zarządzania określonym Pionem), jego kompetencje, odpowiedzialność i wpływ na działalność Spółki i realizację jej strategii biznesowej.

Za lata obrotowe 2019 i 2020 członkom Zarządu nie zostały przyznane ani wypłacone premie za realizację celów zarządczych. W roku 2019 r. zostało wypłacone wynagrodzenie zmienne za realizację budżetu rocznego w roku 2018.

Członkom Zarządu przysługiwały w latach 2019-2020 świadczenia dodatkowe opisane w pkt 2 niniejszego Sprawozdania.

## **2 Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej**

### **Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń obowiązujące w 2019 roku i 2020 roku**

Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu zostało podzielone na:

1/ część stałą:

a/ wynagrodzenie zasadnicze

b/ inne korzyści, do których uprawniony jest członek Zarządu (benefity),

2/ część zmienną – premia uznaniowa przyznawana członkowi Zarządu za dany rok kalendarzowy (bonus).

#### **Cześć stała – wynagrodzenie zasadnicze**

Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem następujących informacji:

1. wewnętrznego podziału kompetencji wynikających z regulaminów organizacyjnych;
2. długoterminowych wyników osiągniętych przez członka Zarządu na dzień oceny,
3. dostępnych wewnętrznych danych rynkowych (np. wewnętrznego porównania Grupy ULMA)
4. dostępnych zewnętrznych danych rynkowych (np. informacji o wynagrodzeniach członków zarządów innych spółek notowanych na GPW, dodatkowych benchmarków rynkowych).

#### **Wynagrodzenie zmienne**

Zgodnie z dotychczasową praktyką, członkowie Zarządu otrzymywali wynagrodzenie stałe oraz premię roczną za realizację celów zarządczych określonych w rocznym budżecie. Wynagrodzenie stałe uwzględniało zakres obowiązków danego członka Zarządu (w tym w szczególności fakt zarządzania określonym Pionem), jego kompetencje, odpowiedzialność i wpływ na działalność Spółki i realizację jej strategii biznesowej.

System premii rocznej członków Zarządu oparty jest na globalnych i indywidualnych wskaźnikach zarządczych, które mają na celu osiągnięcie budżetowanych wyników, a także długoterminowej rentowności firmy. Np. ROI, należności.

#### **Pozostałe korzyści – dodatkowe świadczenia, do których uprawniony jest członek Zarządu**

Poza wynagrodzeniem zasadniczym oraz premią roczną, wszystkim członkom Zarządu, z wyjątkiem osób pełniących funkcję *ad honorem*, przysługiwały następujące świadczenia dodatkowe:

- pakiet medyczny,
- samochód służbowy oddany do użytkowania zgodnie z regulaminem wewnętrznym,

- możliwość skorzystania ze świadczeń dostępnych w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Dodatkowo, członkom Zarządu będącym obcokrajowcami (ekspaci), poza świadczeniami dodatkowymi określonymi w akapicie powyżej, przysługiwały następujące świadczenia:

- pokrycie kosztów edukacji dzieci,
- pokrycie kosztów zamieszkania (mieszkanie służbowe),
- pokrycie kosztów związanych z przeprowadzką oraz podróżami „z” i „do” miejsca zamieszkania.

Wyżej wymienione świadczenie dodatkowe tożsame są z Polityką Wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej obowiązującą od 1 stycznia 2021 r. oraz szczegółowymi zasadami ustalania wynagrodzenia stałego, wynagrodzenia zmiennego i świadczeń dodatkowych członków zarządu ULMA Construcccion Polska S.A. przyjętymi przez Radę Nadzorczą Spółki.

**Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia**

**Tabela nr 1 – Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym kończącym się 31 grudnia 2019 r.**

Imię i nazwisko Stanowisko	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Świadczenia nietypowe	wydatki emerytalne	Całkowite wynagrodzenie	Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego
	wynagrodzenie podstawowe	Świadczenia dodatkowe	świadczenia zw. z rozwiązaniem stosunku pracy	Zmienne roczne	zmienne wieloletnie				
Rodolfo Muñiz Prezes Zarządu	744 000,00	574 519,66	0,00	117 000,00	0,00	0,00	0,00	<b>1 435 519,66</b>	Proporcja wyn. stałego 91,8 %
Krzysztof Orzełowski Członek Zarządu - Dyrektor Techniczny	384 000,00	1 396,02	0,00	112 000,00	0,00	0,00	0,00	<b>497 396,02</b>	Proporcja wyn. stałego 77,5 %
Andrzej Sterczyński Członek Zarządu - Dyrektor Finansowy	441 000,00	1 551,41	0,00	126 000,00	0,00	0,00	0,00	<b>568 551,41</b>	Proporcja wyn. stałego 77,8 %
Giordano Weschenfelder Członek Zarządu - Dyrektor Naczelny*	174 680,00	119 654,67	0,00	91 320,00	0,00	0,00	0,00	<b>385 654,67</b>	Proporcja wyn. stałego 76,3 %
Michał Markowski Członek Rady Nadzorczej	36 000,00	90,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>36 090,00</b>	Proporcja wyn. stałego 100 %
Andrzej Kozłowski Członek Rady Nadzorczej	25 741,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>25 741,95</b>	Proporcja wyn. stałego 100 %

\* Pan GW został powołany z dniem 30 maja 2019r

**Tabela nr 2 – Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym kończącym się 31 grudnia 2020 r.**

Imię i nazwisko Stanowisko	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenia zmienne			wydatki emerytalne	Całkowite wynagrodzenie	Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego
	wynagrodzenie podstawowe	Świadczenia dodatkowe	Świadczenia zw. z rozwiązaniem stosunku pracy	Zmienne roczne	zmienne wieloletnie	Świadczenia nietypowe			
Rodolfo Muñiz Prezes Zarządu	826 800,00	459 979,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>1 286 779,25</b>	Proporcja wyn. stałego 100 %
Krzysztof Orzełowski Członek Zarządu - Dyrektor Techniczny	364 800,00	2 107,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>366 907,95</b>	Proporcja wyn. stałego 100 %
Andrzej Sterczyński Członek Zarządu - Dyrektor Finansowy	418 950,00	2 272,63	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>421 222,63</b>	Proporcja wyn. stałego 100 %
Giordano Weschenfelder Członek Zarządu - Dyrektor Naczelny	454 831,87	185 781,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>640 613,30</b>	Proporcja wyn. stałego 100 %
Michał Markowski Członek Rady Nadzorczej	36 526,91	540,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>37 066,91</b>	Proporcja wyn. stałego 100 %

Spółka nie przyznaje członkom organów żadnych świadczeń związanych z uczestnictwem w dodatkowych programach emerytalno-rentowych lub programach wcześniejszych emerytur.

**Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki**

Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu wyłącznie zgodnie z obowiązującymi umowami o pracę (w latach 2019 – 2020 nie obowiązywała Polityka Wynagrodzeń). Wynagrodzenie Członków Zarządu przyczynia się do ich pełnego zaangażowania w sprawowaniu określonych funkcji, motywuje ich do realizacji celów biznesowych i wzrostu wartości Spółki dla akcjonariuszy. Wysokość wynagrodzenia jest adekwatna do zajmowanych stanowisk i pełnionych funkcji.

Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe, ale także zmienne, którego otrzymanie determinują wskaźniki KPI bezpośrednio związane z sytuacją ekonomiczną Spółki. Dodatkowo część zmienna przyczynia się do tego, że Zarząd jest zainteresowany m.in. rozwojem biznesu Spółki, oferty produktów dla klientów, jej pozycji rynkowej, wyników finansowych oraz kondycji finansowej i kapitałowej.

Z kolei wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej oparte wyłącznie o stałe wynagrodzenie zapewnia niezależność kontroli nad sytuacją ekonomiczną Spółki poprzez uniezależnienie wynagrodzenia od wyników Spółki. Jednocześnie odpowiednia kontrola, zapewnia stabilność i bezpieczeństwo działalności, co przekłada się na realizację długoterminowych celów biznesowych.

Członkowie organów, którzy nie zostali wskazani na Tabelach o wynagrodzeń, tj. Pan Ander Ollo Odriozola, Pan Aitor Ayastuy Asysty, Pan Iñaki Irizar Moyua, Pan Rafael Anduaga Lazcanoiturburu oraz Pan José Joaquín Ugarte Azpiri, pełnią swoje funkcje ad honorem, co znajduje umocowanie w Punkcie 4.2. Polityki Wynagrodzeń.

### **Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników**

Wynagrodzenie za latami 2019 i 2020 w związku z brakiem realizacji budżetów rocznych w roku 2019 oraz 2020 nie obejmowało części wynagrodzenia uzależnionej od wyników.

W 2019 zostało wypłacone wynagrodzenie zmienne za realizację budżetu rocznego w roku 2018.

**Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie 2019- 2020 w ujęciu łącznym.**

**Tabela nr 3 – informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej**

<b>Kategoria</b>	<b>Rok obrotowy 2019 (PLN)</b>	<b>Rok obrotowy 2020 (PLN)</b>	<b>Zmiana (%)</b>
Liczba pracowników	360	361	0,3%
Średnie wynagrodzenia pracowników	79519,20	72429,55	-8,9%
Wynagrodzenie członków Zarządu	2 887 121,76	2 715 523,13	-6%
Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej	61 831,95	37 066,91	-40%
EBITDA (Spółka)	89 769 tys	53 406 tyś	- 40,5%
EBITDA (Grupa Kapitałowa)	102 164 tyś	70 282 tyś	- 31,2%
Zysk netto (Spółka)	43 499 tyś	11 205 tyś	-74,2%
Zysk netto (Grupa Kapitałowa)	46 201 tyś.	20 189 tyś.	-56,3%

## Wybrane dane i wskaźniki finansowe – Grupa Kapitałowa ULMA Construccion Polska S.A.

WYBRANE DANE FINANSOWE	2019 [tyś. PLN]	2020 [tyś. PLN]	Zmiana r/r [%]
Łączne Przychody netto	229 366	190 643	-16,9%
EBIT	59 049	25 559	-56,7%
Wskaźnik EBIT jako % od sprzedaży przychodów sprzedaży	25,7%	13,4%	-47,9%
EBITDA	102 164	70 282	-31,2%
<b>Wskaźnik EBITDA do sprzedaży %</b>	<b>44,5%</b>	<b>36,9%</b>	-17,1%
Zysk netto	46 201	20 189	-56,3%
Zysk netto jako % od sprzedaży	20,1%	10,6%	-47,3

## Wybrane dane i wskaźniki finansowe – ULMA Construccion Polska S.A.

WYBRANE DANE FINANSOWE	2019 [tyś. PLN]	2020 [tyś. PLN]	Zmiana r/r [%]
Łączne Przychody netto	197 371	154 551	-21,7%
EBIT	50 716	12 995	-74,4%
Wskaźnik EBIT jako % od sprzedaży przychodów sprzedaży	25,7%	8,4%	-67,3%
EBITDA	89 769	53 406	-40,5%
<b>Wskaźnik EBITDA do sprzedaży %</b>	<b>45,5%</b>	<b>34,6%</b>	-24,0%
Zysk netto	43 499	11 205	-74,2%
Zysk netto jako % od sprzedaży	22,0%	7,3%	-66,8%

Rada Nadzorcza na podstawie punktu 3 art. 90g ustawy o ofercie publicznej odstąpiła od podawania danych o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w odniesieniu do lat, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach.

### Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości

W latach obrotowych 2019 i 2020, członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej nie otrzymywali wynagrodzenia od podmiotów należących do grupy kapitałowej ULMA Construccion Polska S.A.

## **Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany**

W latach obrotowych 2019 i 2020, członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej nie przyznano ani nie zaoferowano żadnych instrumentów finansowych.

## **Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia**

W latach obrotowych 2019 i 2020 nie żądano zwrotu żadnych zmiennych składników wynagrodzenia od członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

## **Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa**

Nie miały miejsca odstępstwa, o których mowa w art. 90g ust. 2 pkt 8 Ustawy o ofercie publicznej.

### **3 Wnioski**

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z obowiązującymi politykami (Polityką Wynagrodzeń) i stwierdza, że:

1. Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu jest zgodne z obowiązującymi umowami i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem.
2. Funkcjonująca Polityka Wynagradzania stanowi narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami. Sprzyja prawidłowemu i skutecznemu zarządzaniu ryzykiem w Spółce i jej jednostkach zależnych i nie zachęca do podejmowania ryzyka, przekraczającego apetyt na ryzyko zatwierdzone przez Radę Nadzorczą, zachęca do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Spółki.
3. Obowiązujące zasady wynagradzania umożliwiają prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia m.in. dopuszczają szeroki katalog przesłanek, zarówno o charakterze ilościowym jak i jakościowym, umożliwiając ograniczenie, a nawet niewypłacenie wynagrodzenia zmiennego (w tym również w zakresie części odroczonej) w przypadku trudnej sytuacji finansowej, kapitałowej Spółki.
4. Rada Nadzorcza kierując się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Spółki, interes akcjonariuszy, ocenia pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagradzania i zgodność wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej w 2019 roku oraz w 2020 roku z zawartymi umowami i odpowiednimi uchwałami.

Niniejsze sprawozdanie zostało sporządzone i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą