

MABION

Sprawozdanie o wynagrodzeniach
członków Zarządu i Rady Nadzorczej
MABION S.A.
za 2022 rok

Załącznik do Uchwały nr 1/V/2023 Rady Nadzorczej Mabion S.A. z dnia 4 maja 2023

Spis treści

I.	DEFINICJE	1
II.	WPROWADZENIE	2
1.	SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH	2
2.	ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	3
3.	ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	3
4.	POLITYKA WYNAGRODZEŃ	3
5.	SKŁAD ZARZĄDU	3
1)	Zasady ogólne	3
2)	Skład Zarządu w roku obrotowym 2022	4
3)	Podstawa zatrudnienia Członków Zarządu	4
6.	SKŁAD RADY NADZORCZEJ	4
1)	Zasady ogólne	4
2)	Skład Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2022	4
III.	PRZEGLĄD WYNAGRODZEŃ POSZCZEGÓLNYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ	5
1.	WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA W PODZIALE NA SKŁADNIKI, O KTÓRYCH MOWA W ART. 90D UST. 3 PKT 1, ORAZ WZAJEMNE PROPORCJE MIĘDZY TYMI SKŁADNIKAMI WYNAGRODZENIA	5
1)	Wynagrodzenie członków Zarządu w podziale na składniki	5
2)	Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej w podziale na składniki	10
2.	WYJAŚNIENIE SPOSOBU, W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE JEST ZGODNE Z PRZYJĘTĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ, W TYM W JAKI SPOSÓB PRZYCZYNIĄ SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW SPÓŁKI	12
3.	INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW	13
4.	INFORMACJE O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW TEJ SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM, W SPOSÓB UMOŻLIWIĄJĄCY PORÓWNIANIE	15
1)	Zmiana wynagrodzeń w Zarządzie w ujęciu rocznym w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych (2018-2022)	15
2)	Zmiana wynagrodzeń w Radzie Nadzorczej w ujęciu rocznym w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych (2018-2022)	16
3)	Zmiana wyników Spółki w ujęciu rocznym w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych (2018-2022)	17
4)	Zmiana wyników Spółki w oparciu o wskaźnik EBITDA	17
5)	Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych (2018-2022)	17
5.	WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO TEJ SAMEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ W ROZUMIENIU USTAWY Z DNIA 29 WRZEŚNIA 1994 R. O RACHUNKOWOŚCI	18
6.	LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH ORAZ GŁÓWNE WARUNKI WYKONYWANIA PRAW Z TYCH INSTRUMENTÓW, W TYM CENĘ I DATĘ WYKONANIA ORAZ ICH ZMIANY	18
7.	INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	20
8.	INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F, W TYM WYJAŚNIENIE PRZESŁANEK I TRYBU, ORAZ WSKAZANIE ELEMENTÓW, OD KTÓRYCH ZASTOSOWANO ODSTĘPSTWA	20
IV.	WNIOSKI	21

I. DEFINICJE

1. Spółka

MABION S.A. z siedzibą w Konstancynie Łódzkim przy ul. Gen. Langiewicza 60 (95-050 Konstancynów Łódzki) wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS 0000340462, posiadająca REGON: 100343056 oraz NIP: 7752561383

2. Walne Zgromadzenie

Walne Zgromadzenie Spółki

3. Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza Spółki

4. Zarząd

Zarząd Spółki

5. Komitet Nominacji i Wynagrodzeń (dalej zwany także łącznie z Komitetem Audytu jako „Komitety”)

Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej

6. Komitet Audytu (dalej zwany także łącznie z Komitetem Nominacji i Wynagrodzeń jako „Komitety”)

Komitet Audytu Rady Nadzorczej

7. Statut

Statut Spółki – tekst jednolity stanowiący załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 1/X/2022 z dnia 12 października 2022 r., uwzględniający zmiany dokonane uchwałami Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 21 czerwca 2022 r. nr 24/VI/2022 oraz nr 25/VI/2022

8. Regulamin Zarządu

Regulamin Zarządu Spółki – stanowiący załącznik do uchwały Zarządu 1/X/2022 z dnia 11 października 2022 r., zatwierdzony uchwałą Rady Nadzorczej nr 3/X/2022 z dnia 12 października 2022 r.

9. Regulamin Rady Nadzorczej

Regulamin Rady Nadzorczej Spółki – tekst jednolity stanowiący załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 2/X/2022 z dnia 12 października 2022 r., uwzględniający zmiany uchwalone dnia 12 października 2022 r.

10. Regulamin Walnego Zgromadzenia

Regulamin Walnego Zgromadzenia Spółki – tekst jednolity stanowiący załącznik do uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 26/VI/2022 z dnia 21 czerwca 2022 r., uwzględniający zmiany uchwalone dnia 21 czerwca 2022 r.

11. Polityka Wynagrodzeń (dalej zwana także jako: „Polityka”)

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Mabion S.A. przyjęta uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 27/2020 z dnia 15 czerwca 2020 r. i stanowiąca załącznik do ww. uchwały, zmieniona uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 22/VI/2021 z dnia 22 czerwca 2021 r., której załącznikiem jest tekst jednolity Polityki

12. Program Motywacyjny

Program wynagradzania osób o kluczowym znaczeniu dla Spółki, przeprowadzany w latach 2018-2021, na podstawie uchwały nr 24/VI/2018 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 28 czerwca 2018 r. w sprawie wprowadzenia Programu Motywacyjnego

13. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach (dalej zwane także jako: „Sprawozdanie”)

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzone przez Radę Nadzorczą w oparciu o art. 90g ustawy o ofercie publicznej i przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2022. Sprawozdanie o wynagrodzeniach stanowi załącznik do uchwały Rady Nadzorczej nr 1/V/2023 z dnia 4 maja 2023 r.

14. Osoba najbliższa

Małżonek, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub tym samym stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu

15. Ustawa o ofercie publicznej

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych

16. Kodeks Spółek Handlowych

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych

II. WPROWADZENIE

1. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach stanowi trzecie sprawozdanie sporządzone przez Radę Nadzorczą w oparciu o art. 90g ustawy o ofercie publicznej i – analogicznie do sprawozdań za poprzednie lata – zawiera kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2022.

Pierwsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej sporządzone za lata 2019-2020 przyjęte zostało uchwałą Rady Nadzorczej nr 8/IV/2021 z dnia 29 kwietnia 2021 r.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie publicznej oraz po zapoznaniu się z opinią biegłego rewidenta, pozytywnie zaopiniowało sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej za lata 2019-2020, podejmując uchwałę nr 19/VI/2021 z dnia 22 czerwca 2021 r.

Dругie Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej sporządzone za rok 2021 przyjęte zostało uchwałą Rady Nadzorczej nr 3/V/2022 z dnia 19 maja 2022 r.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie publicznej oraz po zapoznaniu się z opinią biegłego rewidenta, pozytywnie zaopiniowało sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej za rok 2021, podejmując uchwałę nr 23/VI/2022 z dnia 21 czerwca 2022 r.

2. Zasady wynagradzania członków Zarządu

Zasady wynagradzania członków Zarządu reguluje:

- 1) Kodeks spółek handlowych
- 2) Statut
- 3) Regulamin Zarządu
- 4) Regulamin Rady Nadzorczej
- 5) Polityka Wynagrodzeń

Zgodnie z art. 378 Kodeksu spółek handlowych rada nadzorcza ustala wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy, chyba że statut stanowi inaczej. Walne zgromadzenie może ustalać zasady wynagradzania członków zarządu, w szczególności maksymalną wysokość wynagrodzenia, przyznawania członkom zarządu prawa do świadczeń dodatkowych lub maksymalną wartość takich świadczeń, a także może upoważnić radę nadzorczą do ustalenia, że wynagrodzenie członków zarządu obejmuje również prawo do określonego udziału w zysku rocznym spółki,

który jest przeznaczony do podziału między akcjonariuszy zgodnie z art. 347 § 1.

Zgodnie ze Statutem (§ 22 ust. 1 pkt d), Regulaminem Zarządu (§ 4 ust. 6) i Regulaminem Rady Nadzorczej (§ 2 ust. 3 pkt 4) wynagrodzenie członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą.

Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej (§ 4) Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenie członków Zarządu uwzględnia jego charakter motywacyjny oraz zapewnienie efektywnego i płynnego zarządzania Spółką. Wynagrodzenie pozostaje adekwatne do wielkości oraz wyników ekonomicznych Spółki, a także powinno wiązać się z zakresem odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji oraz uwzględniać poziom wynagrodzenia członków Zarządu w podobnych spółkach, na porównywalnym rynku.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń (pkt 2) wynagrodzenie członków Zarządu lub jego poszczególne części mogą być wypłacane z tytułów prawnych łączących członka Zarządu ze Spółką. Członkowie Zarządu sprawują swoje funkcje oraz otrzymują wynagrodzenie na podstawie jednego lub kilku z poniższych stosunków prawnych łączących ich ze Spółką:

- > Powołania na okres wspólnej kadencji, która trwa pięć lat,
- > Umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony,
- > Kontraktu menedżerskiego,
- > Umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń (pkt 3.1-3.4) składnikami wynagrodzenia całkowitego członków Zarządu są:

- a) Wynagrodzenie podstawowe, zwane również wynagrodzeniem zasadniczym lub stałym, wypłacane miesięcznie,
- b) Wynagrodzenie zmienne w postaci:
 - Premii rocznej wypłacanej raz do roku,
 - Premii zadaniowej wypłacanej po osiągnięciu założonych celów,
 - Premii opartej o instrument finansowy, w postaci Programu Motywacyjnego, w którym członkowie Zarządu mają możliwość docelowego objęcia akcji.
- c) Dodatkowe formy wynagrodzenia zmiennego przyjęte na podstawie uchwały przez Radę Nadzorczą, w tym premie oparte na innym niż Program Motywacyjny systemie przyznawania dodatkowego wynagrodzenia,
- d) Świadczenia dodatkowe pieniężne i niepieniężne.

Zmienne składniki wynagrodzenia oraz świadczenia dodatkowe są nieobligatoryjne, co oznacza, że członkowie Zarządu nie muszą otrzymywać wszystkich składników wynagrodzenia (pkt 3.5 Polityki Wynagrodzeń).

Wynagrodzenie podstawowe, premia roczna i premia zadaniowa są ustalane i wypłacane w złotych lub euro w zależności

od postanowień umów zawartych z poszczególnymi członkami Zarządu (pkt 3.6 Polityki Wynagrodzeń). Wynagrodzenie podstawowe wypłacane jest w terminie do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedni. Wynagrodzenie zmienne wypłacane jest w terminach wskazanych w dokumentach związanych z danym składnikiem wynagrodzenia, np. w uchwale Rady Nadzorczej, regulaminie, umowie zawartej z członkiem Zarządu.

3. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej reguluje:

- 1) Kodeks spółek handlowych,
- 2) Regulamin Rady Nadzorczej,
- 3) Polityka Wynagrodzeń.

Zgodnie z art. 392 Kodeksu spółek handlowych członkom rady nadzorczej może zostać przyznane wynagrodzenie. Wynagrodzenie określa statut lub uchwała walnego zgromadzenia. Wynagrodzenie członków rady w formie prawa udziału w zysku spółki za dany rok obrotowy, przeznaczonym do podziału między akcjonariuszy zgodnie z art. 347 § 1, może uchwalić tylko walne zgromadzenie. Członkom rady nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach rady.

Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej (§ 7 ust. 10) Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń (pkt 11.1-11.3.2) członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na podstawie powołania. Członkowie są powoływani na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej składa się z dwóch elementów:

- a) stałe wynagrodzenie dla tych członków Rady, którzy wzięli udział w posiedzeniu Rady,
- b) wynagrodzenie miesięczne dla tych członków Rady, którzy są członkami stałych Komitetów,

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń (pkt 11.3.3-11.4) Członkom Rady może być zwracany koszt związany z uczestnictwem w posiedzeniach Rady i pracach Komitetów. Członkowie Rady nie biorą udziału w Programie Motywacyjnym i nie otrzymują świadczeń dodatkowych. Walne Zgromadzenie, przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Rady kieruje się praktykami rynkowymi porównywalnych spółek giełdowych. Walne Zgromadzenie, przy udzielaniu absolutorium Członkom Rady kieruje się również oceną efektywności Polityki Wynagrodzeń Zarządu wdrożonej w Spółce.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń (pkt 11.5) w przypadku delegowania Członka Rady Nadzorczej do wykonywania czynności Członka Zarządu, zawieszeniu ulega jego mandat w Radzie Nadzorczej i prawo do wynagrodzenia. Z tytułu wykonywania czynności Członka Zarządu delegowanemu członkowi Rady Nadzorczej przysługuje odrębne wynagrodzenie określone w uchwale Rady Nadzorczej.

4. Polityka Wynagrodzeń

Polityka Wynagrodzeń została przyjęta Uchwałą nr 27/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 15 czerwca 2020 r. i stanowi załącznik do ww. uchwały.

W dniu 22 czerwca 2021 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr 22/VI/2021 w sprawie przyjęcia zmian do Polityki Wynagrodzeń, polegających na modyfikacji treści pkt 4, w szczególności w zakresie poziomów wynagrodzenia podstawowego Członków Zarządu. Tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń stanowi załącznik do ww. uchwały.

Polityka Wynagrodzeń została opracowana na podstawie art. 90d ustawy o ofercie publicznej oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

Polityka Wynagrodzeń zawiera ramy i ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, którymi ma się kierować Rada Nadzorcza oraz Walne Zgromadzenie przy ustalaniu wynagrodzeń poszczególnych członków organów spółki zgodnie z ustawowymi wymogami. Celem tych zasad jest:

- > stworzenie fundamentów dla realizacji strategii Spółki i jej stabilnego rozwoju,
- > zapewnienie efektywnego i płynnego zarządzania Spółką,
- > wzrost długoterminowej wartości dla inwestorów,
- > zapewnienie lojalności Zarządu wobec inwestorów,
- > rozwijanie motywacji członków Zarządu do działań sprzyjających długoterminowemu rozwojowi Spółki oraz innowacyjności, bez podejmowania nadmiernego ryzyka,
- > stworzenie ram do zarządzania potencjalnym konfliktem interesów,
- > uwzględnienie interesu pracowników oraz poszanowanie środowiska.

5. Skład Zarządu

1) Zasady ogólne

Zarząd Spółki składa się z od trzech do siedmiu członków. Członkowie Zarządu są powoływani przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji wynoszący 5 lat. Zasady te są wynikiem zmian § 26 Statutu Spółki wprowadzających wspólną kadencję Członków Zarządu dokonanych przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 16 lutego 2017 roku. Pierwsza wspólna kadencja Członków Zarządu upływa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2021. Każdy Członek Zarządu może być zawieszony lub odwołany przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie.

2) Skład Zarządu w roku obrotowym 2022

Na dzień 1 stycznia 2022 roku skład Zarządu Spółki był następujący:

- a) Pan Krzysztof Kaczmarczyk – Prezes Zarządu;
- b) Pan Sławomir Jaros – Członek Zarządu;
- c) Pan Grzegorz Grabowicz – Członek Zarządu;
- d) Pan Adam Pietruszkiewicz – Członek Zarządu.

Zgodnie z zasadami ogólnymi zaprezentowanymi w pkt 1) pierwsza wspólna kadencja Członków Zarządu upłynęła z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2021, tj. dnia 21 czerwca 2022 r. Dnia 25 maja 2022 r. Rada Nadzorcza podjęła

uchwały, na mocy których z dniem 22 czerwca 2022 r. powołała dotychczasowych członków Zarządu w skład Zarządu drugiej wspólnej 5-letniej kadencji. Spółka poinformowała o tym zdarzeniu w raporcie bieżącym nr 16/2022 z dnia 25 maja 2022 r.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku skład Zarządu Spółki był następujący:

- a) Pan Krzysztof Kaczmarczyk – Prezes Zarządu;
- b) Pan Sławomir Jaros – Członek Zarządu;
- c) Pan Grzegorz Grabowicz – Członek Zarządu;
- d) Pan Adam Pietruszkiewicz – Członek Zarządu.

Do dnia zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania skład Zarządu nie uległ zmianie.

3) Podstawa zatrudnienia Członków Zarządu

Tabela nr 1: Podstawa zatrudnienia Członków Zarządu w roku 2022.

Imię i nazwisko	Pozycja w Zarządzie	Podstawa zatrudnienia ¹	Pełniona funkcja oraz poziom wynagrodzenia ²
Krzysztof Kaczmarczyk	Prezes Zarządu	powołanie; kontrakt menedżerski (od 14.05.2021)	Prezes Zarządu – 1A
Sławomir Jaros	Członek Zarządu	powołanie; umowa o pracę (od 01.01.2008 r.)	Członek Zarządu – 1B
Grzegorz Grabowicz	Członek Zarządu	powołanie; umowa o pracę (od 02.01.2019 r.)	Członek Zarządu – 1B
Adam Pietruszkiewicz	Członek Zarządu	powołanie; kontrakt menedżerski (od 03.03.2021 r.)	Członek Zarządu – 1B

6. Skład Rady Nadzorczej

1) Zasady ogólne

Rada Nadzorcza Spółki składa się z pięciu do dziewięciu Członków. Członkowie Rady Nadzorczej są wybierani na okres wspólnej kadencji, która trwa 3 lata. Pierwsza wspólna kadencja Członków Rady Nadzorczej upłynęła z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2019. Członków Rady Nadzorczej powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie.

2) Skład Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2022

Na dzień 1 stycznia 2022 roku skład Rady Nadzorczej Spółki był następujący:

- a) Pan Robert Koński – Przewodniczący Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej;
- b) Pan Józef Banach – Niezależny Członek Rady Nadzorczej;
- c) Pan David John James – Niezależny Członek Rady Nadzorczej;

- d) Pan Wojciech Wośko – Członek Rady Nadzorczej;
- e) Pan Sławomir Kościak – Niezależny Członek Rady Nadzorczej;
- f) Pani Zofia Szewczuk – Niezależny Członek Rady Nadzorczej.

Na mocy uchwały Rady Nadzorczej nr 4/IV/2022 z dnia 20 kwietnia 2022 r. Pan Sławomir Kościak został wybrany na stanowisko Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku skład Rady Nadzorczej Spółki był następujący:

- a) Pan Robert Koński – Przewodniczący Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej;
- b) Pan Sławomir Kościak – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Niezależny Członek Rady Nadzorczej;
- c) Pan Józef Banach – Niezależny Członek Rady Nadzorczej;
- d) Pan David John James – Niezależny Członek Rady Nadzorczej;
- e) Pan Wojciech Wośko – Członek Rady Nadzorczej;
- f) Pani Zofia Szewczuk – Niezależny Członek Rady Nadzorczej.

Do dnia zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania skład Rady Nadzorczej nie uległ zmianie.

¹ Stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu, tj. powołanie na okres wspólnej kadencji, umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony, kontrakt menedżerski, umowa zlecenia lub inna umowa cywilnoprawna;

² Poziom wynagrodzenia podstawowego określony w oparciu o pkt 4 Polityki Wynagrodzeń w brzmieniu nadanym uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 22/VI/2021 z dnia 22 czerwca 2021 r., zgodnie z którym w ramach Zarządu istnieją dwa poziomy wynagrodzenia podstawowego:

a) Poziom 1A – dotyczy Prezesa Zarządu – nie może przekroczyć 20-krotności mediany wynagrodzenia podstawowego pracowników Spółki,

b) Poziom 1B – dotyczy pozostałych Członków Zarządu – nie może przekroczyć 15-krotności mediany wynagrodzenia podstawowego pracowników Spółki.

III. PRZEGLĄD WYNAGRODZEŃ POSZCZEGÓLNYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

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

1) Wynagrodzenie członków Zarządu w podziale na składniki

A. Składniki wynagrodzenia – Polityka Wynagrodzeń (pkt 3.1-3.4)

Składnikami wynagrodzenia całkowitego członków Zarządu są:

- a) Wynagrodzenie podstawowe, zwane również wynagrodzeniem zasadniczym lub stałym, wypłacane miesięcznie,
- b) Wynagrodzenie zmienne w postaci:
 - Premii rocznej wypłacanej raz do roku,
 - Premii zadaniowej wypłacanej po osiągnięciu założonych celów,
 - Premii opartej o instrument finansowy, w postaci Programu Motywacyjnego, w którym członkowie Zarządu mają możliwość docelowego objęcia akcji,
 - Dodatkowe formy wynagrodzenia zmiennego przyjęte na podstawie uchwały przez Radę Nadzorczą, w tym premie oparte na innym niż Program Motywacyjny systemie przyznawania dodatkowego wynagrodzenia,
- c) Świadczenia dodatkowe pieniężne i niepieniężne.

B. Wynagrodzenie podstawowe – Polityka Wynagrodzeń (pkt 4)

W ramach Zarządu istnieją dwa poziomy wynagrodzenia podstawowego:

- a) Poziom 1A – dotyczy Prezesa Zarządu – nie może przekroczyć 20-krotności mediany wynagrodzenia podstawowego pracowników Spółki,
- b) Poziom 1B – dotyczy pozostałych Członków Zarządu – nie może przekroczyć 15-krotności mediany wynagrodzenia podstawowego pracowników Spółki.

Poziomy wynagrodzenia są zróżnicowane w zależności od kryteriów zewnętrznych i wewnętrznych.

Do kryteriów zewnętrznych należy porównanie do adekwatnych dla członków Zarządu rynków wynagrodzeniowych takich jak:

- a) Spółki giełdowe o porównywalnej kapitalizacji (mWIG40),
- b) Branżowe rynki polskie takie jak finanse,
- c) Polskie i europejskie firmy konsultingowe,
- d) Polskie i europejskie spółki z branży biotechnologii.

Do kryteriów wewnętrznych należą:

- a) Zakres odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu,
- b) Skala rozwiązywanych problemów,
- c) Posiadane specjalistyczne umiejętności.

Wynagrodzenie podstawowe nie podlega zmniejszeniu. Odstąpienie od tej zasady musi się dzieć za zgodą zainteresowanych stron oraz w sytuacji poważnego zagrożenia dla działalności Spółki. Dotychczas nie było przypadków odstąpienia od stosowania tej zasady.

Przy ustalaniu podwyżek Rada Nadzorcza kieruje się:

- a) Konkurencyjnością adekwatnych rynków wynagrodzeniowych,
- b) Ogólną oceną jakościową pracy członka Zarządu, w tym osiąganiem założonych celów,
- c) Poziomem inflacji.

C. Wynagrodzenie zmienne – Polityka Wynagrodzeń (pkt 5-8)

> Premia roczna (pkt 5)

Premia jest wypłacana po rocznej ocenie pracy Członka Zarządu zawierającej m. in.:

- a) Ocenę osiągnięć członka Zarządu,
- b) Ocenę relacji z pracownikami,
- c) Ocenę unikania dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn.

Po przeprowadzeniu oceny pracy Członka Zarządu Rada Nadzorcza w sposób samodzielny podejmuje uchwałę o przyznaniu premii rocznej i ustaleniu jej wysokości, przy uwzględnieniu zasad wynikających z dokumentacji związanej z danym składnikiem wynagrodzenia, np. postanowień regulaminu lub umowy zawartej z członkiem Zarządu.

> Premia zadaniowa (pkt 6)

Członkom Zarządu wyznaczane są zadania do wykonania wynikające z bieżących operacji oraz strategii Spółki. Zadania dotyczą osiągania kamieni milowych oraz celów końcowych w zakresie:

- a) badań i rozwoju produktów,
- b) szeroko pojętego compliance, w tym rejestracji produktów,
- c) wytwarzania poszczególnych produktów,
- d) wdrażania produktów na poszczególnych rynkach, krajowym i zagranicznych,
- e) pozyskiwania finansowania na poszczególne produkty i rynki,
- f) zwiększenia skali produkcji,
- g) kontroli kosztów i budżetu,
- h) budowanie partneringu dystrybucyjnego i biznesowego.

Realizacja zadania i osiągnięcie celu w ramach premii zadaniowej może trwać dłużej niż rok. Jej płatność może być uzależniona od pozostawania Członka Zarządu w stosunku służbowym ze Spółką.

Rada Nadzorcza wyznacza poziom wynagrodzenia za realizację poszczególnych celów dla poszczególnych Członków Zarządu i przyznaje im różne wagi.

Cele mogą mieć charakter solidarnościowy, czyli wspólny dla całego Zarządu, bądź mogą dotyczyć obszaru, za który odpowiada dany Członek Zarządu.

Zannualizowany budżet zaoferowanego Członkom Zarządu wynagrodzenia, czyli potencjalnie możliwego do uzyskania w ramach premii zadaniowej, nie może przekroczyć 50% wysokości ich rocznego wynagrodzenia podstawowego, tj. sumy wynagrodzeń podstawowych Członków Zarządu.

W przypadku niezrealizowania całości celu, premia nie jest wypłacana.

> Program Motywacyjny (pkt 7)

Zgodnie z pkt 7 Polityki Wynagrodzeń Członkowie Zarządu są uprawnieni do uczestniczenia w Programie Motywacyjnym i objęcia w ramach tego programu warrantów subskrypcyjnych, na podstawie których mogą objąć akcje, lub które mogą być odpłatnie nabyte przez Spółkę.

Program Motywacyjny, o którym mowa w pkt 7 Polityki Wynagrodzeń, rozpisany był do końca 2021 roku. Prawa do warrantów subskrypcyjnych były przydzielane co roku. Prawa wynikające z warrantów subskrypcyjnych zostały wykonane w terminie, tj. do dnia 31 lipca 2022 roku.

Celem rynkowym w Programie Motywacyjnym było osiągnięcie założonego poziomu kursu akcji Spółki. W przypadku nieosiągnięcia celu rynkowego do zakończenia funkcjonowania Programu Motywacyjnego, warrant subskrypcyjny przyznane w oparciu o ten cel przepadają.

Program Motywacyjny miał charakter jednorazowy. Walne Zgromadzenie może jednak wprowadzić kolejne programy tego typu.

> Dodatkowe formy wynagradzania (pkt 8)

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie w ramach innych dodatkowych form wynagradzania uchwalanych na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.

Zasady i warunki przyznawania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia zmiennego ustala Rada Nadzorcza w uchwale wprowadzającej to wynagrodzenie. W przypadku przyznawania dodatkowego wynagrodzenia na podstawie odrębnych umów zawieranych przez Spółkę z Członkami Zarządu, warunki jego przyznawania oraz wypłaty mogą być ustalone także w ramach tych umów.

Rada Nadzorcza, w przypadku ustanawiania dodatkowej formy wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu, powinna ustalać warunki wynagrodzenia w szczególności, ale nie wyłącznie, w oparciu o następujące parametry:

- > aktualna EBITDA,
- > wartość przychodu netto ze sprzedaży Spółki za ostatni pełny rok obrotowy poprzedzający datę wprowadzenia dodatkowego wynagrodzenia,
- > średni kurs akcji Spółki z ostatnich 3 miesięcy poprzedzających wprowadzenie dodatkowej formy wynagrodzenia, w czasie których dokonywany był obrót akcjami Spółki na rynku podstawowym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
- > wartość rynkowa akcji Spółki.

D. Wynagrodzenie zmienne w roku obrotowym 2022

> Program Motywacyjny – warrant subskrypcyjny i akcje

W 2018 roku wprowadzono w Spółce Program Motywacyjny dla osób o kluczowym znaczeniu dla Spółki, który rozpisany był na lata 2018–2021. Prawa przysługujące uczestnikom programu za rok 2021 były realizowane w roku 2022. W roku 2022 nastąpiło również zapisanie na rachunkach papierów wartościowych akcji za rok 2020 (objętych w roku 2021), co miało miejsce w dniu 28 stycznia 2022 r.

Zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej Spółki wśród osób uprawnionych do objęcia warrantów subskrypcyjnych za rok 2021 znajdują się Członkowie Zarządu Spółki:

- > Pan Sławomir Jaros – prawo do objęcia maksymalnie 6099 warrantów serii A i 213 warrantów serii B;
- > Pan Grzegorz Grabowicz – prawo do objęcia maksymalnie 5101 warrantów serii A.

Warranty subskrypcyjne serii A za 2021 rok – podobnie jak w poprzednich latach – nie zostały przyznane z powodu niespełnienia celu rynkowego.

Warranty subskrypcyjne serii B za 2021 rok – podobnie jak w poprzednich latach – zostały przyznane.

Warranty subskrypcyjne serii B za 2021 rok zostały przyznane uchwałą Rady Nadzorczej z 30 stycznia 2022 roku. W dniu 4 lipca 2022 roku Pan Sławomir Jaros objął nieodpłatnie przysługujące mu 213 warrantów serii B, a następnie złożył oświadczenie o objęciu przysługujących mu w wykonaniu praw z tych warrantów 213 akcji serii S Spółki. Z uwagi na to, że akcje serii S zostały wyemitowane jako akcje zdematerializowane i były przedmiotem ubiegania się o dopuszczenie do obrotu na rynku regulowanym, wydanie akcji serii S nastąpiło poprzez zapisanie akcji na rachunkach papierów wartościowych, co miało miejsce w dniu 25 sierpnia 2022 r.

> Wynagrodzenie zmienne dodatkowe – premia wynikowa

Działając na podstawie art. 378 k. s. h., § 22 ust. 1 d) Statutu Spółki oraz § 2 ust. 3 pkt 4 Regulaminu Rady Nadzorczej, a także w ramach upoważnienia udzielonego przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie (§ 2 Uchwały nr 27/2020 Zwyczajnego Walnego

Zgromadzenia z dnia 15 czerwca 2020 r.) do uszczegółowienia elementów polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom organów i kluczowym pracownikom Spółki oraz na podstawie punktu 8 Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza na mocy uchwały nr 1/IV/2022 z dnia 4 kwietnia 2022 r. przyjęła Regulamin Systemu Premiowego dla Członków Zarządu Mabion S. A., stanowiący Załącznik nr 1 do ww. uchwały (dalej jako „Regulamin Systemu Premiowego”).

Regulamin Systemu Premiowego określa zasady nabywania przez Członków Zarządu Spółki premii wynikowej i znajduje zastosowanie do wszystkich Członków Zarządu Spółki, niezależnie od podstawy prawnej otrzymywania przez nich wynagrodzenia z tytułu pełnionej funkcji. Premia wynikowa ma charakter premii motywacyjnej i stanowi dodatkowy składnik wynagrodzenia zmiennego, o którym mowa w pkt 3.3. oraz w pkt 8 Polityki Wynagrodzeń.

Okresem rozliczeniowym jest rok kalendarzowy. Ustalanie celów, ocena ich realizacji oraz wypłata premii odbywa się cyklicznie, dla każdego roku kalendarzowego (roku premiowego). Warunkiem nabycia przez Członka Zarządu premii wynikowej jest kumulatywne spełnienie następujących warunków:

- > Faktyczne pełnienie funkcji Członka Zarządu Spółki przez minimum 6 miesięcy w okresie danego roku premiowego oraz
- > Pełnienie funkcji Członka Zarządu Spółki na dzień 31 grudnia roku premiowego³.

Wysokość premii wynikowej zależy od stopnia realizacji celu korporacyjnego i celów indywidualnych oraz okresu faktycznego pełnienia funkcji Członka Zarządu w danym roku premiowym.

Ocena realizacji celu korporacyjnego i celów premiowych jest dokonywana rozłącznie i w odrębnych terminach.

Cel korporacyjny na dany rok premiowy ustalany jest przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały podjętej co do zasady w terminie do 31 stycznia danego roku kalendarzowego⁴. Cel korporacyjny powinien dotyczyć osiągnięcia określonego wyniku finansowego w danym roku premiowym, którego dotyczy (tj. poziomu przychodów, EBITDA, EBIT, zysku brutto, zysku netto lub innego wyniku, który Rada Nadzorcza uzna za właściwy). Cel korporacyjny na rok 2022, będący pierwszym rokiem obowiązywania Regulaminu Systemu Premiowego, został wskazany jako EBITDA⁵ z długoterminowego planu finansowego na mocy uchwały Rady Nadzorczej z dnia 20 kwietnia 2022 r.

W Tabeli nr 8 przedstawiono zestawienie wartości EBITDA wskazanych w sprawozdaniach Zarządu z działalności Spółki.

Ocena realizacji celu korporacyjnego następuje na podstawie rocznego sprawozdania finansowego Spółki zbadanego przez biegłego rewidenta oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki, po uzgodnieniu różnic w sposobie rozliczenia przychodów z kontraktu związanych z przyjętym modelem rozliczeń. Ocena realizacji celu korporacyjnego zostanie dokonana przez Radę Nadzorczą w formie uchwały po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego Spółki, nie później niż w terminie 30 dni od daty zatwierdzenia rocznego sprawozdania finansowego Spółki przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Rada Nadzorcza dokona oceny po zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu Audytu. Ocena realizacji celu korporacyjnego dokonywana jest procentowo. W terminie 30 dni od daty podjęcia uchwały Rada Nadzorcza poinformuje pisemnie/elektronicznie o wyniku oceny każdą z osób pełniących funkcję Członka zarządu w roku premiowym, którego ocena dotyczy.

Cele indywidualne dla poszczególnych Członków Zarządu na dany rok premiowy ustalane są przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały podjętej co do zasady w terminie do 31 stycznia roku premiowego⁶. Podjęcie uchwały poprzedza konsultacja z Członkiem Zarządu, którego cele dotyczą oraz z Prezesem Zarządu. Każdy Członek Zarządu może mieć dowolną liczbę celów indywidualnych. W przypadku Członków Zarządu powołanych do pełnienia funkcji po 1 stycznia a przed 30 czerwca danego roku premiowego, ustalanie celów indywidualnych na dany rok nastąpi w terminie jednego miesiąca od daty powołania ich do Zarządu Spółki. Cele indywidualne na rok 2022, będący pierwszym rokiem obowiązywania Regulaminu Systemu Premiowego, zostały przyjęte odrębnie wobec każdego z Członków Zarządu na mocy uchwał Rady Nadzorczej z dnia 20 kwietnia 2022 r.

Ocena realizacji celów indywidualnych odbywa się w ramach rocznych ocen Członków Zarządu. Ocena zostanie dokonana przez Radę Nadzorczą w roku następującym po roku, którego premia dotyczy i zostanie to dokonane w formie uchwały po zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń. Członkowie Zarządu mają prawo do składania wyjaśnień w procesie oceny realizacji ustalonych dla nich celów indywidualnych, niezależnie od tego, czy w dacie oceny nadal pełnią funkcję Członka Zarządu Spółki. Ocena realizacji celów indywidualnych dokonywana jest procentowo, łącznie na wszystkich celów indywidualnych. W terminie 30 dni od daty podjęcia uchwały Rada Nadzorcza poinformuje pisemnie/elektronicznie o wyniku oceny każdą z osób, której dotyczy ocena wynikająca z tej uchwały.

³ Ten warunek nie znajduje zastosowania w sytuacji zmian w składzie Zarządu będących następstwem przejęcia kontroli nad Spółką, rozumianej jako objęcie przez jednego akcjonariusza lub grupę akcjonariuszy działających w porozumieniu, ponad 50% akcji Spółki;

⁴ W wyjątkowych sytuacjach, w przypadku, gdy w trakcie roku premiowego priorytety Spółki uległy zmianie, której nie można było przewidzieć na moment ustalania celu korporacyjnego, Rada Nadzorcza może zmienić wyznaczony uprzednio cel korporacyjny po uprzedniej konsultacji z Prezesem Zarządu.

⁵ EBITDA – alternatywny pomiar wyniku niewynikający wprost ze sprawozdawczości finansowej, oparty o zarządczy model biznesowy, oznaczający zysk przed odliczeniem kosztów odsetek, podatku oraz amortyzacji (ang. „earnings before interest, taxes, depreciation and amortization”).

⁶ W wyjątkowych sytuacjach, w przypadku, gdy realizacja ustalonych celów indywidualnych okaże się niemożliwa lub nadmiernie utrudniona z przyczyn, których nie można było przewidzieć w dacie określania celów indywidualnych, na wniosek Członka Zarządu, którego cele dotyczą, po konsultacji z Prezesem Zarządu, Rada Nadzorcza może zmienić te cele w trakcie roku premiowego. W wyjątkowych sytuacjach, w przypadku, gdy w trakcie roku premiowego priorytety Spółki uległy zmianie, której nie można było przewidzieć na moment ustalania celów indywidualnych, Rada Nadzorcza może zmienić cele indywidualne po uprzedniej konsultacji z Członkiem Zarządu, którego cele dotyczą oraz z Prezesem Zarządu.

Rada Nadzorcza dokona obliczenia premii wynikowej dla Członków Zarządu i przyjmie ją w formie uchwały w terminie 30 dni od daty zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. W terminie 30 dni od daty podjęcia uchwały Rada Nadzorcza poinformuje pisemnie/elektronicznie o jej treści każdą z osób, której uchwała dotyczy. Premia wynikowa zostanie wypłacona uprawnionym osobom w terminie wypłaty wynagrodzenia podstawowego, nie później jednak niż w terminie 30 dni od daty podjęcia uchwały Rady Nadzorczej. W przypadku, gdy w dacie podjęcia uchwały osoba uprawniona do premii nie pełni funkcji Członka Zarządu Spółki, należna jej premia wynikowa zostanie wypłacona w terminie 30 dni od daty podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą.

Regulamin Systemu Premiowego wszedł w życie z dniem 29 marca 2022 r. i znajduje zastosowanie do premii wynikowej począwszy od premii za rok 2022.

Zgodnie z Regulaminem Systemu Premiowego maksymalna kwota premii za dany rok, w odniesieniu do wszystkich, wynosi 10-krotność wynagrodzeń podstawowych⁷ wszystkich członków Zarządu sprawujących tę funkcję w roku 2022. Maksymalne wynagrodzenie zmienne, jakie poszczególni członkowie Zarządu mogą otrzymać z tego tytułu, przedstawia umieszczona poniżej Tabela nr 2.

Tabela nr 2: Maksymalna kwota premii za rok 2022

Imię i nazwisko	Maksymalna kwota premii za rok 2022, która może zostać przyznana w oparciu o Regulamin Systemu Premiowego
Krzysztof Kaczmarczyk	155.000 EUR
Sławomir Jaros	450.000 PLN
Grzegorz Grabowicz	450.000 PLN
Adam Pietruszkiewicz	450.000 PLN

Kierując się własnymi szacunkami, Zarząd Spółki utworzył na ten cel rezerwę w kwocie 700.000 zł, która stanowi równowartość około 3-krotności wynagrodzeń podstawowych wszystkich członków Zarządu sprawujących funkcję w 2022 roku.

Na dzień zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania nie została jeszcze przeprowadzona ocena realizacji celu korporacyjnego, ani celów indywidualnych, a tym samym nie została przyznana premia wynikowa za rok 2022.

> Inne postacie wynagrodzenia zmiennego

W 2022 roku Członkom Zarządu nie wypłacono wynagrodzenia zmiennego w innych postaciach niż wskazane powyżej w niniejszym pkt D, w szczególności nie została przyznana premia roczna, ani premia zadaniowa.

E. Świadczenia dodatkowe – Polityka Wynagrodzeń (pkt 9)

Zgodnie z pkt 9.3. Polityki Wynagrodzeń do ustalenia proporcji wynagrodzenia z tytułu świadczeń dodatkowych do wynagrodzenia zasadniczego i całkowitego wartość części świadczeń dodatkowych nie jest brana pod uwagę.

Rodzaj oraz wartość świadczeń dodatkowych odpowiadają poziomowi tych świadczeń w spółkach porównywalnych (pkt 9.4. Polityki Wynagrodzeń).

Nie przewiduje się udzielania pożyczek Członkom Zarządu (pkt 9.5. Polityki Wynagrodzeń).

Spółka nie stosuje dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur z wyjątkiem Pracowniczych Planów Kapitałowych, które Spółka wprowadziła zgodnie z ustawowymi terminami (pkt 9.6. Polityki Wynagrodzeń).

> Świadczenia niepieniężne

Zgodnie z pkt 9.1. Polityki Wynagrodzeń świadczenia niepieniężne obejmują: telefon, komputer służbowy, samochód, ubezpieczenie medyczne dla Członka Zarządu i rodziny, polisa OC, literatura branżowa, szkolenia.

Zasady użytkowania oraz eksploatacji samochodów służbowych będących w dyspozycji Spółki regulują postanowienia Regulaminu użytkowania samochodów służbowych w Mabion S.A. – tekst jednolity uwzględniający zmiany dokonane uchwałą nr 1/VIII/2022 Zarządu z dnia 18 sierpnia 2022 r. Samochody Służbowe powierzane są przez Spółkę do korzystania Użytkownikom na podstawie Umowy powierzenia samochodu służbowego (której wzór stanowi Załącznik nr 1 do Regulaminu) oraz na warunkach określonych w ww. Regulaminie. W niektórych przypadkach umowa wprowadza limity związane z korzystaniem z samochodu służbowego. Użytkownikiem może być pracownik Spółki, współpracownik, którego łączy ze Spółką stosunek prawny na podstawie umowy cywilnoprawnej, członek zarządu Spółki lub inna osoba wykorzystująca Samochód Służbowy do celów służbowych lub prywatnych, na podstawie niniejszego Regulaminu oraz zgodnie z Polityką Flotową.

⁷ Przez wynagrodzenie podstawowe rozumie się miesięczne wynagrodzenie brutto przysługujące członkowi zarządu niezależnie od tego, na jakiej podstawie jest ono wypłacane (wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego, umowy cywilnoprawnej, powołania). W przypadku uzyskiwania przez członka zarządu wynagrodzenia z różnych tytułów, podlega ono sumowaniu.

Zasady użytkowania telefonów służbowych będących w dyspozycji Spółki uchwała Zarządu nr 4/VII/2018 z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie przyjęcia zasad przydzielania pracownikom, współpracownikom Mabion S.A. oraz członkom Zarządu służbowych telefonów komórkowych.

Zasady przyznawania pracownikom uprawnień do korzystania z pakietu medycznego wykupionego przez Spółkę na podstawie umowy zawartej z dostawcą usług medycznych reguluje uchwała Zarządu nr 2/VII/2018 z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie ustalenia wariantów pakietu medycznego przysługujących poszczególnym pracownikom Spółki w zależności od poziomu, na którym stanowisko pracy danego pracownika znajduje się w schemacie organizacyjnym obowiązującym w Spółce. Zgodnie z § 1 uchwały dla członków Zarządu oraz członków ich rodzin dedykowany jest Pakiet Premium. Zasady korzystania z pakietów medycznych przez pracowników Spółki określa również § 3b Regulaminu Wynagradzania Mabion S. A., zgodnie z którym pracownicy mogą korzystać z pakietu medycznego na podstawie pisemnego oświadczenia złożonego przez pracownika. Według stanu na dzień zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania § 3b Regulaminu Wynagradzania obowiązuje w brzmieniu nadanym uchwałą Zarządu nr 3/III/2022 r. z dnia 31 marca 2022 r.

> Świadczenia pieniężne

Zgodnie z pkt 9.2 Polityki Wynagrodzeń świadczenia pieniężne obejmują:

- pokrycie wszelkich wydatków związanych z podróżami służbowymi ograniczone limitem,
- okres wypowiedzenia do sześciu miesięcy, wyliczony i płatny na zasadach ogólnych,
- okres zakazu konkurencji do 12 miesięcy po ustaniu umowy, wyliczony i płatny na zasadach ogólnych.

> Świadczenia dodatkowe w roku obrotowym 2022

W roku 2022 dodatkowe świadczenia niepieniężne otrzymali: Sławomir Jaros, Grzegorz Grabowicz, Adam Pietruszkiewicz i Krzysztof Kaczmarczyk, przy czym do katalogu świadczeń dodatkowych niepieniężnych należało: korzystanie z telefonu i komputera służbowego, korzystanie z samochodu służbowego, ubezpieczenie medyczne dla Członka Zarządu i rodziny, polisa OC oraz przychód z tytułu PPK. Tabela nr 3 zawiera szczegółowe wartości tych świadczeń w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu, z wyłączeniem świadczeń w postaci korzystania z telefonu i komputera służbowego.

W 2022 roku Członkom Zarządu nie przyznano ani nie wypłacono świadczeń dodatkowych pieniężnych.

F. Zestawienie wynagrodzeń członków Zarządu za 2022 r. w podziale na składniki

Tabela nr 3: Wynagrodzenie Członków Zarządu za 2022 r. w podziale na składniki⁸

Członek Zarządu	Okres pełnienia funkcji	Składniki wynagrodzenia				Proporcja między składnikami			Wynagrodzenie całkowite ⁹
		Wynagrodzenie podstawowe (WP)	Wynagrodzenie zmienne (WZ) ¹⁰	Świadczenia dodatkowe (ŚD)	Wynagrodzenie Inne (WI)	WZ/WP	ŚD/WP	WI/WP	
Sławomir Jaros – Członek Zarządu	05.10.2011 – nadal	540 000,00 zł	0,00 zł	21 910,00 zł ¹¹	0,00 zł	0%	4,06%	0%	561 910,00 zł
Grzegorz Grabowicz – Członek Zarządu	02.01.2019 – nadal	540 000,00 zł	0,00 zł	20 641,07 zł ¹²	0,00 zł	0%	3,82%	0%	560 641,07 zł
Adam Pietruszkiewicz – Członek Zarządu	03.03.2021 – nadal	532 500,00 zł	0,00 zł	40 039,87 zł ¹³	0,00 zł	0%	7,52%	0%	572 539,87 zł
Krzysztof Kaczmarczyk – Prezes Zarządu	14.05.2021 – nadal	873 256,05 zł	0,00 zł	38 645,91 zł ¹⁴	0,00 zł	0%	4,43%	0%	911 901,96 zł

⁸ Podane wynagrodzenie nie obejmuje wynagrodzenia przyznanego w formie instrumentów finansowych, które ujawniono w Tabeli nr 10 i 11;

⁹ Podane wynagrodzenie nie obejmuje potencjalnego wynagrodzenia zmiennego dodatkowego w postaci premii wynikowej, o której mowa w dziale III pkt 1. ppkt 1) lit. D. Na dzień zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania nie została jeszcze przeprowadzona ocena realizacji celu korporacyjnego, ani celów indywidualnych, a tym samym nie została przyznana premia wynikowa za rok 2022.

¹⁰ Jak wyżej,

¹¹ świadczenia obejmują korzystanie z samochodu służbowego, ubezpieczenie medyczne (Członka Zarządu i jego rodziny), polisę OC;

¹² świadczenia obejmują korzystanie z samochodu służbowego, polisę OC, przychód z tytułu PPK;

¹³ świadczenia obejmują korzystanie z samochodu służbowego i polisę OC,

¹⁴ świadczenia obejmują korzystanie z samochodu służbowego, ubezpieczenie medyczne (Członka Zarządu i jego rodziny) i polisę OC,

Jak wskazano w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata 2019-2020, Uchwałą nr 1/IV/2019 z dnia 09.04.2019 r. Rada Nadzorcza pozytywnie zaopiniowała budżet Spółki na rok 2019, przyjmując jednocześnie plan przyznawania Członkom Zarządu bonusów w postaci wynagrodzenia zmiennego warunkowego. Na mocy powyższej uchwały postanowiono o przyznaniu dla Zarządu bonusów w łącznej kwocie 800.000,00 zł w rozbiu na kwoty: 500.000,00 zł dla Członka Zarządu odpowiedzialnego za Dział Badań i Rozwoju (R&D) oraz 300.000,00 zł dla Prezesa Zarządu. Postanowiono, że bonusy będą wypłacane w następujących dwóch częściach oraz po spełnieniu warunków wypłaty każdej z nich:

- > Pierwsza część w wysokości 25% ww. kwoty bonusu – pod warunkiem sprawowania funkcji w Zarządzie w dacie 26.04.2019 r.
- > Druga część w wysokości 75% ww. kwoty bonusu – pod warunkiem wydania pozytywnej decyzji co do dopuszczenia leku MabionCD20 do obrotu na terenie UE oraz sprawowania funkcji w Zarządzie w dacie wydania tej decyzji.

Na dzień zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania spełniony został wyłącznie warunek wypłaty części pierwszej bonusu, a kwoty wypłacone z tego tytułu na rzecz Artura Chabowskiego (pełniącego wówczas funkcję Prezesa Zarządu) i Sławomira Jarosa (pełniącego funkcję Członka Zarządu odpowiedzialnego za Dział Badań i Rozwoju) zostały ujęte w Tabeli nr 3 Sprawozdania o Wynagrodzeniach za lata obrotowe 2019-2020. Warunek wypłaty części drugiej w postaci wydania pozytywnej decyzji co do dopuszczenia leku MabionCD20 do obrotu na terenie UE nie został dotychczas spełniony.

2) Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej w podziale na składniki

A. Składniki wynagrodzenia – Polityka Wynagrodzeń (pkt 11.3-11.4)

Wynagrodzenie Rady Nadzorczej składa się z dwóch elementów:

- a) stałe wynagrodzenie dla tych członków Rady, którzy wzięli udział w posiedzeniu Rady,
- b) wynagrodzenie miesięczne dla tych członków Rady, którzy są członkami stałych Komitetów,

Członkom Rady może być zwracany koszt związany z uczestnictwem w posiedzeniach Rady i pracach Komitetów.

Członkowie Rady nie biorą udziału w Programie Motywacyjnym i nie otrzymują świadczeń dodatkowych.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej określa uchwała Walnego Zgromadzenia, które przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Rady kieruje się praktykami rynkowymi porównywalnych spółek giełdowych. Szczegółowy opis zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej zawiera pkt II ppkt 3) niniejszego Sprawozdania. Uchwała nr 26/II/2017 w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

została podjęta przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie dnia 16.02.2017 r. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej poprzednio była określona w uchwale nr 22/VI/2012 r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 28.06.2012 r.

Walne Zgromadzenie, przy udzielaniu absolutorium Członkom Rady kieruje się również oceną efektywności Polityki Wynagrodzeń Zarządu wdrożonej w Spółce.

W Spółce funkcjonują dwa stałe komitety: Komitet Audytu oraz Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Komitet Audytu

Rada Nadzorcza powołuje Komitet Audytu odpowiedzialny za nadzór nad sprawami finansowymi Spółki. Komitet Audytu składa się z co najmniej trzech członków wybranych przez Radę Nadzorczą spośród członków Rady. Większość członków Komitetu Audytu, w tym jego przewodniczący, powinna być niezależna od Spółki w rozumieniu ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Przynajmniej jeden członek Komitetu Audytu powinien posiadać wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych. Przynajmniej jeden członek Komitetu Audytu powinien posiadać wiedzę i umiejętności w zakresie branży, w której działa Spółka.

Przewodniczącym Komitetu Audytu powinien być niezależny członek Rady Nadzorczej. Przewodniczącemu Komitetu Audytu wybiera Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza ma prawo do odwołania każdego członka Komitetu Audytu oraz Przewodniczącego. Organizację i sposób działania Komitetu Audytu określa Regulamin Komitetu Audytu, uchwalany przez Radę Nadzorczą. Komitet Audytu działa zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Posiedzenia Komitetu Audytu odbywają się w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż dwa razy w ciągu roku obrotowego, przed opublikowaniem sprawozdania finansowego półrocznego i rocznego. Komitet Audytu może podejmować uchwały w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Komitet Audytu składa się z co najmniej trzech osób, w tym Przewodniczącego, powoływanych przez Radę Nadzorczą spośród swoich członków.

Na dzień 1 stycznia 2022 r. skład Komitetu Audytu był następujący:

- 1) Pan David John James – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- 2) Pan Józef Banach – Członek Komitetu Audytu,
- 3) Pan Robert Koński – Członek Komitetu Audytu,
- 4) Pan Sławomir Kościak – Członek Komitetu Audytu,
- 5) Pani Zofia Szewczuk – Członek Komitetu Audytu.

W roku 2022 skład Komitetu Audytu nie uległ zmianie.

Na dzień 31 grudnia 2022 r. oraz na dzień zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania skład Komitetu Audytu jest następujący:

- 6) Pan David John James – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- 7) Pan Józef Banach – Członek Komitetu Audytu,
- 8) Pan Robert Koński – Członek Komitetu Audytu,
- 9) Pan Sławomir Kościak – Członek Komitetu Audytu,
- 10) Pani Zofia Szewczuk – Członek Komitetu Audytu.

W 2022 roku Komitet Audytu odbył 2 posiedzenia.

Komitet Nominacji i Wynagrodzeń

Rada Nadzorcza może powołać Komitet Nominacji i Wynagrodzeń odpowiedzialny za sporządzanie ocen kandydatów na członków Zarządu i ustalanie zasad wynagradzania i wysokości wynagrodzeń członków Zarządu. Komitet Wynagrodzeń składa się z co najmniej trzech członków wybranych przez Radę Nadzorczą spośród członków Rady, przy czym co najmniej jeden z członków Komitetu wynagrodzeń powinien być niezależnym członkiem Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza nie jest zobowiązana do powołania Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń, jeżeli w skład Rady Nadzorczej wchodzi pięciu członków. Jeżeli Rada Nadzorcza nie powołała Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń, zadania tego komitetu wykonuje Rada Nadzorcza.

Przewodniczącym Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń powinien być niezależny członek Rady Nadzorczej. Przewodniczącego Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń wybiera Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza ma prawo do odwołania każdego członka Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń oraz Przewodniczącego. Organizację i sposób działania Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń określa Regulamin Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń, uchwalany przez Radę Nadzorczą.

Posiedzenia Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń odbywają się co najmniej 2 (dwa) razy do roku w terminach ustalonych przez Przewodniczącego Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń. Uchwały Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń zapadają bezwzględną większością głosów. Przewodniczący Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń może podjąć decyzję o rozpatrzeniu sprawy przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Na dzień 1 stycznia 2022 r. skład Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń był następujący:

- 1) Pan Robert Koński – Przewodniczący Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń,
- 2) Pan David John James – Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń,
- 3) Pan Józef Banach – Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń.
- 4) Pan Wojciech Wośko – Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń.

W roku 2022 skład Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń nie uległ zmianie.

Na dzień 31 grudnia 2022 roku oraz na dzień zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania skład Komitetu Nominacji

i Wynagrodzeń jest następujący:

- 5) Pan Robert Koński – Przewodniczący Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń,
- 6) Pan David John James – Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń,
- 7) Pan Józef Banach – Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń.
- 8) Pan Wojciech Wośko – Członek Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń.

B. Wynagrodzenie w przypadku delegowania członka Rady Nadzorczej do wykonywania czynności członka Zarządu – Polityka Wynagrodzeń (pkt 11.5)

W przypadku delegowania Członka Rady Nadzorczej do wykonywania czynności Członka Zarządu, zawieszeniu ulega jego mandat w Radzie Nadzorczej i prawo do wynagrodzenia. Z tytułu wykonywania czynności Członka Zarządu delegowanemu członkowi Rady Nadzorczej przysługuje odrębne wynagrodzenie określone w uchwale Rady Nadzorczej. W roku 2022 żaden z Członków Rady Nadzorczej nie został delegowany do wykonywania czynności Członka Zarządu.

C. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej w roku 2022

Spółka nie posiada jednostek podporządkowanych, dlatego też Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali w 2022 roku wynagrodzenia z jednostek podporządkowanych Spółki.

W 2022 roku nie zostały wypłacone Członkom Rady Nadzorczej nagrody, korzyści lub wynagrodzenia na podstawie planu premii lub podziału zysków. Przepisy korporacyjne Spółki nie przewidują uprawnień dla Członków Rady Nadzorczej do otrzymywania wynagrodzenia w ramach planu premii lub podziału zysków.

W 2022 roku nie zostało wypłacone Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie w formie opcji na akcje. Przepisy korporacyjne Spółki nie przewidują uprawnień dla Członków Rady Nadzorczej do otrzymywania wynagrodzenia w formie opcji na akcje.

Spółka w 2022 roku nie przyznała Członkom Rady Nadzorczej świadczeń w naturze.

Zgodnie z Uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 16 lutego 2017 roku o nr 26/II/2017 wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej wynosiły następująco:

- > 1 000,00 złotych brutto dla Członków Rady Nadzorczej z tytułu ich udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej;
- > 4 000,00 złotych brutto miesięcznie dla Członków Rady Nadzorczej powołanych w skład Komitetów Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej w 2022 roku nie otrzymali żadnego wynagrodzenia za usługi świadczone w każdym charakterze poza wynagrodzeniem dodatkowym z tytułu członkostwa

w Komitecie Audytu i Komitecie Nominacji i Wynagrodzeń, które zostało wykazane w Tabeli nr 4.

C. Zestawienie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej za 2022 r. w podziale na składniki

Tabela nr 4: Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za 2022 r. w podziale na składniki

Członek Rady Nadzorczej	Okres pełnienia funkcji	Składniki wynagrodzenia		Zwrot kosztów	Proporcja między składnikami WK/WS	Wynagrodzenie całkowite
		Wynagrodzenie stałe – udział w posiedzeniach RN (WS)	Wynagrodzenie dla Członków stałych komitetów (WK)			
Józef Banach	28.06.2018 – nadal	6 000,00 zł	97 650,00 zł	n.d.	16,28	103 650,00 zł ¹⁵
David John James	23.03.2017 – nadal	6 000,00 zł	96 000,00 zł	n.d.	16,00	102 000,00 zł
Robert Koński	14.06.2017 – nadal	6 000,00 zł	97 650,00 zł	n.d.	16,28	103 650,00 zł ¹⁶
Wojciech Wośko	23.02.2021 – nadal	5 000,00 zł	48 000,00 zł	n.d.	9,60	53 000,00 zł
Sławomir Kościak	23.02.2021 – nadal	6 000,00 zł	48 870,00 zł	n.d.	8,15	54 870,00 zł ¹⁷
Zofia Szewczuk	22.06.2021 – nadal	6 000,00 zł	48 870,00 zł	n.d.	8,15	54 870,00 zł ¹⁸

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

Wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej są przyznawane i wypłacane w sposób zgodny z Polityką Wynagrodzeń.

Przestrzeganie tych zasad stanowi fundament dla realizacji strategii Spółki i jej stabilnego rozwoju, zapewniając efektywne i płynne zarządzanie Spółką. Ponadto przyczynia się do wzrostu długoterminowej wartości dla inwestorów oraz zapewnia lojalność Zarządu wobec inwestorów.

Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu rozwija ich motywację do działań sprzyjających długoterminowemu rozwojowi Spółki oraz innowacyjności, bez podejmowania nadmiernego ryzyka. Stosowane w tym zakresie zasady stwarzają również ramy do zarządzania potencjalnym konfliktem interesów oraz pozwalają na uwzględnienie interesu pracowników.

Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie kilkuskładnikowe, w tym wynagrodzenie stałe (podstawowe) oraz zmienne (fakultatywne), przy czym wysokość wynagrodzenia stałego uzależniona jest od kryteriów zewnętrznych i wewnętrznych, a w konsekwencji uwzględnia zarówno uwarunkowania rynkowe (np. spółki giełdowe o porównywalnej kapitalizacji, branżowe rynki polskie, polskie i europejskie firmy konsultingowe, polskie

i europejskie spółki z branży biotechnologii), jak i uwarunkowania wynikające zakresu odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu, skali rozwiązywanych problemów oraz posiadanych specjalistycznych umiejętności. Wynagrodzenie zmienne uzależnione jest natomiast od osiągnięcia założonych celów, wykonania określonych zadań, czy osiągnięcia przez Spółkę celu rynkowego, jak w przypadku obejmowania instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego. Członkom Zarządu wyznaczane są zadania do wykonania wynikające z bieżących operacji oraz strategii Spółki. Zadania dotyczą osiągnięcia kamieni milowych oraz celów końcowych w zakresie: badań i rozwoju produktów, szeroko pojętego compliance, w tym rejestracji produktów, wytwarzania poszczególnych produktów, wdrażania produktów na poszczególnych rynkach krajowych i zagranicznych, pozyskiwania finansowania na poszczególne produkty i rynki, zwiększenia skali produkcji, kontroli kosztów i budżetu, budowania partneringu dystrybucyjnego i biznesowego.

Mabion jest polską firmą biofarmaceutyczną, która została utworzona w celu rozwijania, wytwarzania oraz wprowadzania na rynek leków biologicznych w postaci białek rekombinowanych. Od momentu powstania Spółka koncentrowała się na rozwoju własnych produktów, przede wszystkim na rozwoju procesu uzyskiwania przeciwciała monoklonalnego MabionCD20, który jest lekiem kandydackim biopodobnym do MabThera/Rituxan®, ale wykonywała również projekty na zlecenie klienta (m. in. projekt związany z rozwojem procesu uzyskiwania analogów insuliny do stosowania u ludzi, insuliny kocięj czy przeciwciała biopodobnego do ranizimumab).

¹⁵ Świadczenia obejmują przychód z PPK,

¹⁶ Jak wyżej,

¹⁷ Jak wyżej,

¹⁸ Jak wyżej.

W wyniku wybuchu pandemii COVID-19, Mabion zdecydował się na wykorzystanie posiadanych zasobów, wiedzy i zdobytych przez zespół kompetencji podczas rozwoju własnych projektów do współpracy z firmą Novavax, Inc. („Novavax”) polegającej na transferze technologii i produkcji na zlecenie antygeny szczepionkowego w postaci białka rekombinowanego, będącego głównym składnikiem szczepionki przeciw COVID-19 tej firmy. Zrealizowany z sukcesem transfer technologii, jak też dostępne moce produkcyjne w standardzie GMP (ang. *Good Manufacturing Practice*) umożliwiły Spółce podpisanie i rozpoczęcie realizacji kolejnej umowy z Novavax, na kontraktowe, komercyjne wytwarzanie antygeny szczepionkowego oraz rozszerzenie współpracy o kolejne obszary działalności Mabion, m.in. wytwarzanie banków komórkowych, rozwój i regularne testy analityczne.

Zdobyte doświadczenie i zbudowane na przestrzeni ponad 15 lat kompetencje sprawiły, że Spółka:

- > rozwinęła zaawansowane procesy technologiczne wytwarzania oraz konfekcjonowania leków biologicznych klasy białek rekombinowanych (np. przeciwciała monoklonalne, antygeny szczepionkowe) z wykorzystaniem linii komórek ssaczy i owadzych;
- > wypracowała efektywne sposoby planowania i kontroli, pozwalające na powtarzalne uzyskiwanie produktów w wysokiej jakości zgodnie z założonymi harmonogramami;
- > osiągnęła wysoki poziom integracji i możliwość oferowania szerokiego spektrum usług w obszarze rozwoju, analityki i produkcji białek oraz usług konsultingu i doradztwa regulacyjnego;
- > zbudowała dynamiczny zespół z dużym interdyscyplinarnym doświadczeniem oraz umiejętnościami do działania w zgodzie ze standardami GLP (ang. *Good Laboratory Practice*) /GMP;
- > posiada nowoczesne aktywa analityczne i wytwórcze certyfikowane GLP/GMP zlokalizowane w UE.

Nawiązanie współpracy ze spółką Novavax oraz realizacja założeń projektu zgodnie z wytycznymi zleconodawcy były dla Mabion z jednej strony potwierdzeniem posiadanych kompetencji, a z drugiej szansą na uzupełnienie i poszerzenie wiedzy w nowym obszarze, jakim jest produkcja białkowych antygenów szczepionkowych oraz związanych z tego typu procesem i cząsteczką, oraz metodami analitycznymi. Współpraca ta potwierdziła również zdolność i gotowość operacyjną Spółki do realizacji projektów w wymagającym i wysoce konkurencyjnym międzynarodowym środowisku.

W dniu 18 kwietnia 2023 roku Zarząd Spółki przyjął Strategię Spółki Mabion S.A. na lata 2023-2027 („Strategia 2023-2027”), która została pozytywnie zaopiniowana przez Radę Nadzorczą Spółki. Zgodnie z przyjętą strategią, Zarząd Spółki zamierza kontynuować rozpoczętą transformację Spółki w kierunku w pełni zintegrowanej firmy CDMO o profilu biologicznym (ang. *Contract Development and Manufacturing Organization*). Docelowo Spółka będzie świadczyć pełne spektrum usług typowych dla zintegrowanej firmy CDMO, dla klientów, którzy potrzebują wsparcia na różnych etapach rozwoju i komercjalizacji swoich produktów (od projektów we wczesnej fazie rozwoju po wytwarzanie komercyjne).. Osiągnięcie celów Spółki wymaga natomiast stałego finansowania. W konsekwencji działania

Zarządu ogniskują się z jednej strony na postępach w działalności operacyjnej Spółki, a z drugiej strony na zdobywaniu nowych i utrzymywaniu istniejących źródeł finansowania działalności Spółki. Obydwa procesy wiążą się ze znacznym zaangażowaniem, stąd w interesie Spółki leży powiązanie sukcesów na tym polu z dodatkowymi gratyfikacjami finansowymi dla członków Zarządu, którzy przyczyniają się do ich osiągnięcia. Podejmowane w tym zakresie przez Zarząd działania zaowocowały w szczególności podpisaniem dnia 6 lutego 2023 r. z Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju umowy kredytu na kwotę 15.000.000 USD, o czym Spółka poinformowała w raporcie bieżącym nr 2/2023 z dnia 6 lutego 2023 r.

Przykładem tego rodzaju gratyfikacji w okresie objętym niniejszym Sprawozdaniem jest wynagrodzenie zmienne obejmujące premię wynikową za 2022 r., która może zostać przyznana na podstawie na podstawie Regulaminu Systemu Premiowego dla Członków Zarządu Mabion S.A. oraz celów indywidualnych poszczególnych Członków Zarządu, przyjętych uchwałami Rady Nadzorczej z 20 kwietnia 2022 r. Szczegółowe informacje w tym przedmiocie ujęto w części niniejszego Sprawozdania poświęconej wynagrodzeniu zmiennemu w roku obrotowym 2022 r. (vide dział III pkt 1. ppkt 1) lit. D). Przyjęte i stosowane zasady wynagradzania stymulują zatem członków Zarządu do stałego poszukiwania nowych możliwości rozwoju Spółki, jak również do finalizacji rozpoczętych procesów. Zasady te przyczyniają się do osiągnięcia długoterminowych celów Spółki, zachęcając członków Zarządu do podejmowania działań korzystnych ekonomicznie oraz istotnych z punktu widzenia celu działalności Spółki przy jednoczesnej optymalizacji związanego z tymi działaniami ryzyka. Stosowane zasady wynagradzania w dłuższej perspektywie pozwalają na utrzymanie w Spółce personelu o kluczowym znaczeniu dla Spółki oraz respektowanie interesów akcjonariatu Spółki.

Mając na względzie odmienny od Zarządu charakter zadań Rady Nadzorczej, wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej mają charakter stały – a tym samym niezależny od wyniku finansowego Spółki – a zróżnicowanie w wysokości wiąże się z uczestnictwem w posiedzeniu Rady Nadzorczej oraz członkostwem w komitetach stałych Rady Nadzorczej, tj. Komitecie Audytu lub Komitecie Nominacji i Wynagrodzeń. Ustalone zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej umożliwiają swobodne i efektywne sprawowanie przez Radę Nadzorczą funkcji kontrolnej, co przekłada się na stabilny rozwój Spółki, a w rezultacie umożliwia realizację długoterminowych celów Spółki.

3. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników

Zgodnie z § 4 Regulaminu Rady Nadzorczej Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenie członków Zarządu uwzględnia jego charakter motywacyjny oraz zapewnienie efektywnego i płynnego zarządzania Spółką. Wynagrodzenie pozostaje adekwatne do wielkości oraz wyników ekonomicznych Spółki, a także powinno wiązać się z zakresem odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji oraz uwzględniać poziom wynagrodzenia członków Zarządu w podobnych spółkach, na porównywalnym rynku.

Wynagrodzenie zmienne w postaci premii rocznej wypłacanej jest po rocznej ocenie pracy Członka Zarządu zawierającej m. in. ocenę osiągnięć Członka Zarządu, ocenę relacji z pracownikami i ocenę unikania dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn.

Wynagrodzenie zmienne w postaci premii zadaniowej przyznawane jest członkom Zarządu w związku z wyznaczonymi im zadaniami do wykonania wynikającymi z bieżących operacji i strategii Spółki oraz osiągnięciem przez nich w tym zakresie kamieni milowych oraz celów końcowych. Realizacja zadania i osiągnięcie celu w ramach premii zadaniowej może trwać dłużej niż rok. Jej płatność może być uzależniona od pozostawania Członka Zarządu w stosunku służbowym ze Spółką. Cele mogą mieć charakter solidarnościowy, czyli wspólny dla całego Zarządu, bądź mogą dotyczyć obszaru, za który odpowiada dany Członek Zarządu.

Rada Nadzorcza wyznacza poziom wynagrodzenia za realizację poszczególnych celów dla poszczególnych Członków Zarządu i przyznaje im różne wagi. Zannualizowany budżet zaofiarowanego Członkom Zarządu wynagrodzenia, czyli potencjalnie możliwego do uzyskania w ramach premii zadaniowej, nie może przekroczyć 50% wysokości ich rocznego wynagrodzenia podstawowego. W przypadku niezrealizowania całości celu, premia nie jest wypłacana.

Wynagrodzenie zmienne dodatkowe w postaci premii wynikowej, określonej w Regulaminie Systemu Premiowego, przyjętym uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 4 kwietnia 2022 r. zależy od stopnia realizacji celu korporacyjnego i celów indywidualnych oraz okresu faktycznego pełnienia funkcji Członka Zarządu w danym roku premiowym. Ustalany przez Radę Nadzorczą cel korporacyjny powinien dotyczyć osiągnięcia określonego wyniku finansowego w danym roku premiowym, którego dotyczy (tj. poziomu przychodów, EBITDA, EBIT, zysku brutto, zysku netto lub innego wyniku, który Rada Nadzorcza uzna za właściwy). Ocena realizacji celu korporacyjnego dokonywana jest przez Radę Nadzorczą na podstawie rocznego sprawozdania finansowego Spółki zbadanego przez biegłego rewidenta oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki, po uprzednim zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu Audytu. Cele indywidualne dla poszczególnych Członków Zarządu na dany rok premiowy ustalane są przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Ocena realizacji celów indywidualnych odbywa się w ramach rocznych ocen Członków Zarządu i następuje w formie uchwały po zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń. Okresem rozliczeniowym jest rok kalendarzowy. Regulamin Systemu Premiowego wszedł w życie z dniem 29 marca 2022 r. i znajduje zastosowanie do premii wynikowej począwszy od premii za rok 2022, jednak do dnia zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania nie została jeszcze przeprowadzona ocena realizacji celu korporacyjnego, ani celów indywidualnych.

W ramach Programu Motywacyjnego rozpisanego na lata 2018-2021 Rada Nadzorcza co roku wyznaczała liczbę przyznanych warrantów subskrypcyjnych osobom uprawnionym uczestniczenia w Programie Motywacyjnym w Spółce, w tym poszczególnym Członkom Zarządu. Warunkiem objęcia warrantów był osiągnięcie celu rynkowego wyznaczonego na każdy rok i/lub pozostawanie przez osobę uprawnioną

w stosunku służbowym przez określoną część roku, za który warranty są przyznawane. Rada Nadzorcza, przy przyjmowaniu listy osób uprawnionych w danym roku, mogła jednak odstąpić od ostatniego warunku koniecznego w postaci okresu pozostawania w stosunku służbowym. Z uwagi na nieosiągnięcie celu rynkowego do zakończenia funkcjonowania Programu Motywacyjnego, warrantów subskrypcyjnych przyznane w oparciu o ten cel, przypadły. Rok 2021 był ostatnim rokiem trwania Programu Motywacyjnego, a realizacja uprawnień nabytych w tym programie zakończyła się w roku 2022.

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie w ramach innych dodatkowych form wynagradzania uchwalanych na podstawie uchwały Rady Nadzorczej. Zasady i warunki przyznawania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia zmiennego ustala Rada Nadzorcza w uchwale wprowadzającej to wynagrodzenie. W przypadku przyznawania dodatkowego wynagrodzenia na podstawie odrębnych umów zawieranych przez Spółkę z Członkami Zarządu, warunki jego przyznawania oraz wypłaty mogą być ustalone także w ramach tych umów. Rada Nadzorcza, w przypadku ustanawiania dodatkowej formy wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu, powinna ustalać warunki wynagrodzenia w szczególności, ale nie wyłącznie, w oparciu o następujące parametry: aktualna EBITDA, wartość przychodu netto ze sprzedaży Spółki za ostatni pełny rok obrotowy poprzedzający datę wprowadzenia dodatkowego wynagrodzenia, średni kurs akcji Spółki z ostatnich 3 miesięcy poprzedzających wprowadzenie dodatkowej formy wynagrodzenia, w czasie których dokonywany był obrót akcjami Spółki na rynku podstawowym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S. A., wartość rynkową akcji Spółki.

Wszelkie decyzje Rady Nadzorczej związane z ustalaniem wynagrodzeń członków Zarządu, a w szczególności wynagrodzeń zmiennych, poprzedza gromadzenie szczegółowych informacji oraz dokumentów kluczowych w kontekście oceny spełnienia kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych. Wyniki te rzutują z kolei na ocenę istnienia podstaw do przyznania wynagrodzenia, jak i do ustalenia jego wysokości. Zgromadzone materiały w połączeniu z dodatkowymi informacjami udzielonymi bezpośrednio przez członków Zarządu stanowią następnie podstawę do dyskusji w trakcie posiedzeń Rady Nadzorczej. W efekcie tych działań zapada decyzja w przedmiocie wynagrodzeń, która odpowiada aktualnej sytuacji ekonomicznej i biznesowej Spółki, jak również zasadom przyznawania wynagrodzeń określonym w Polityce Wynagrodzeń. Materiały i informacje stanowiące podstawę do podejmowania decyzji w zakresie wynagrodzeń dotyczą podsumowania i oceny działalności Spółki w ostatnim roku obrotowym oraz założeń na kolejny rok, a w szczególności obejmują weryfikację osiągnięcia wyznaczonych kamieni milowych, weryfikację aktualnego etapu realizacji projektów długoterminowych, informację w przedmiocie celów biznesowych Spółki przeznaczonych do realizacji w kolejnym roku obrotowym i dłuższej perspektywie czasowej, weryfikację sytuacji finansowej Spółki i źródeł finansowania, weryfikację kursu akcji Spółki oraz jego zmian, weryfikację danych związanych z zatrudnieniem pracowników w Spółce, w tym rotacją pracowników, poziomem zatrudnienia i wynagrodzenia w poszczególnych działach Spółki.

4. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie

1) Zmiana wynagrodzeń w Zarządzie w ujęciu rocznym w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych (2018-2022)

Tabela nr 5: Wynagrodzenie¹⁹ Członków Zarządu w okresie 2018-2022

Członek Zarządu	Okres pełnienia funkcji		Rok obrotowy				
			2018	2019	2020	2021	2022 ²⁰
Artur Chabowski – Prezes Zarządu / Członek Zarządu	14.12.2016 (członek zarządu od 15.12.2015) – 29.06.2019	wynagrodzenie	1 301 220,83 zł	782 118,94 zł	n.d.	n.d.	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+) 140,97 %	(-)39,89 %	n.d.	n.d.	n.d.
Jarosław Walczak – Członek Zarządu	29.10.2009 – 31.08.2020	wynagrodzenie	48 000,00 zł	50 875,02 zł	34 068,17 zł	n.d.	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+/-) 0	(+) 5,99 %	(-) 33,03 %	n.d.	n.d.
Sławomir Jaros – Członek Zarządu	05.10.2011 – nadal	wynagrodzenie	649 222,42 zł	650 635,03 zł	527 601,61 zł	1 011 955,80 zł	561 910,00 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+) 27,15 %	(+) 0,22 %	(-) 18,91 %	(+) 91,80 %	(-) 44,47 %
Grzegorz Grabowicz – Członek Zarządu	02.01.2019 – nadal	wynagrodzenie	n.d.	486 141,67 zł	488 684,11 zł	1 017 087,00 zł	560 641,07 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	n.d.	(+) 0,52 %	(+) 108,1 %	(-) 44,88 %
Dirk Kreder – Prezes Zarządu	16.03.2020 – 13.05.2021	wynagrodzenie	n.d.	n.d.	689 159,06 zł	461 538,66 zł	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	n.d.	n.d.	(-) 33,03%	n.d.
Adam Pietruszkiewicz – Członek Zarządu	delegacja do Zarządu ²¹ ; Członek Zarządu: 03.03.2021 – nadal	wynagrodzenie	n.d.	n.d.	60 301,07 zł	1 633 823,23 zł	572 539,87 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	n.d.	n.d.	----- %	(-) 64,96 %
Krzysztof Kaczmarczyk – Prezes Zarządu	14.05.2021 – nadal	wynagrodzenie	n.d.	n.d.	n.d.	1 348 807,60 zł	911 901,96 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	(+) 161,43 %

¹⁹ Podane wynagrodzenie nie obejmuje wynagrodzenia przyznanego w formie instrumentów finansowych, które ujawniono w Tabeli nr 10 i 11;

²⁰ Wartość wynagrodzenia nie obejmuje potencjalnego wynagrodzenia zmiennego dodatkowego w postaci premii wynikowej, o której mowa w dziale III pkt 1. ppkt 1) lit. D. Na dzień zatwierdzenia niniejszego Sprawozdania nie została jeszcze przeprowadzona ocena realizacji celu korporacyjnego, ani celów indywidualnych, a tym samym nie została przyznana premia wynikowa za rok 2022.

²¹ W okresach 17.09.2020 – 17.12.2020 oraz 25.01.2021 – 02.03.2021 Pan Adam Pietruszkiewicz pełnił funkcję Członka Rady Nadzorczej delegowanego do pełnienia funkcji Członka Zarządu

²² W tabeli nie podano wartości procentowej zmiany wynagrodzenia w roku 2021 w stosunku do roku poprzedniego z uwagi na niemiernorodny zakres danych dotyczących wynagrodzeń za 2020 r. (pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej delegowanego do pełnienia funkcji Członka Zarządu)

2) Zmiana wynagrodzeń w Radzie Nadzorczej w ujęciu rocznym w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych (2018-2022)

Tabela nr 6: Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w okresie 2018-2022

Członek Rady Nadzorczej	Okres pełnienia funkcji		Rok obrotowy				
			2018	2019	2020	2021	2022
Grzegorz Stefański	29.10.2009 – 27.06.2018	wynagrodzenie	24 600,00 zł	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+) 2,50 %	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Robert Aleksandrowicz	29.10.2009 – 27.06.2018	wynagrodzenie	1 000,00 zł	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(-) 81,82 %	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Józef Banach	28.06.2018 – nadal	wynagrodzenie	16 666,67 zł	55 000,00 zł	55 075,00 zł	84 508,38 zł	103 650,00 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	(+) 229,99 %	(+) 0,14 %	(+) 53,44 %	(+) 22,65%
Tadeusz Pietrucha	05.10.2011 – 22.02.2021	wynagrodzenie	4 000,00 zł	7 000,00 zł	8 000,00 zł	1 000,00 zł	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(-) 12,66 %	(+) 75,00 %	(+) 14,29 %	(-) 87,50 %	n.d.
Jacek Piotr Nowak	30.03.2012 – 22.02.2021	wynagrodzenie	50 000,00 zł	55 000,00 zł	50 060,00 zł	7 262,86 zł	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+) 18,68 %	(+) 10,00 %	(-) 8,98 %	(-) 85,49 %	n.d.
Maciej Wieczorek	23.03.2017 – 09.12.2021	wynagrodzenie	18 666,67 zł	55 000,00 zł	55 060,00 zł	48 851,29 zł	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+) 273,33 %	(+) 194,64 %	(+) 0,11 %	(-) 11,28 %	n.d.
Artur Olech	23.03.2017 – 28.06.2018	wynagrodzenie	24 733,33 zł	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(-) 40,32 %	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
David John James	23.03.2017 – nadal	wynagrodzenie	100 000,00 zł	102 000,00 zł	101 000,00 zł	101 000,00 zł	102 000,00 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+) 64,77 %	(+) 2,00 %	(-) 0,98 %	bz.	(+) 1%
Robert Koński	14.06.2017 – nadal	wynagrodzenie	52 000,00 zł	54 000,00 zł	56 075,00 zł	84 377,42 zł	103 650,00 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+) 118,09 %	(+) 3,85 %	(+) 3,84 %	(+) 50,47 %	(+) 22,84%
Krzysztof Kaczmarczyk	28.06.2018 – 13.05.2021	wynagrodzenie	32 333,34 zł	102 000,00 zł	104 000,00 zł	38 354,84 zł	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	(+) 215,46 %	(+) 1,96 %	(-) 63,12 %	n.d.
Dirk Kreder	28.06.2018 – 15.03.2020	wynagrodzenie	16 666,67 zł	53 000,00 zł	11 935,48 zł	n.d.	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	(+) 217,99 %	(-) 77,48 %	n.d.	n.d.
Adam Pietruszkiewicz – Członek Rady Nadzorczej delegowany do Zarządu	16.06.2020 – 02.03.2021 ²³	wynagrodzenie	n.d.	n.d.	14 073,11 zł	4 096,71 zł	n.d.
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	n.d.	n.d.	(-) 70,89 %	n.d.
Wojciech Wośko	23.02.2021 – nadal	wynagrodzenie	n.d.	n.d.	n.d.	36 266,67 zł	53 000,00 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	(+) 46,14 %
Sławomir Kościak	23.02.2021 – nadal	wynagrodzenie	n.d.	n.d.	n.d.	36 581,67 zł	54 870,00 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	(+) 49,99%
Zofia Szewczuk	22.06.2021 – nadal	wynagrodzenie	n.d.	n.d.	n.d.	19 881,45 zł	54 870,00 zł
		zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	(+) 175,99%

²³ Okresy delegacji do wykonywania czynności Członka Zarządu: 17.09.2020 – 17.12.2020; 25.01.2021 – 02.03.2021;

3) Zmiana wyników Spółki w ujęciu rocznym w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych (2018-2022)

Tabela nr 7: Zmiana wyników Spółki w okresie 2018-2022

Kurs akcji Spółki	Wyniki Spółki	Rok obrotowy				
		2018	2019	2020	2021	2022
	Zysk (strata) netto	(-)68 870 tys. zł	(-)63 738 tys. zł	(-)55 772 tys. zł	(+)1 903 tys. zł	(+)23 192 tys. zł.
Średni roczny kurs akcji Spółki		105,2255 zł	79,3725 zł	33,3121 zł	62,5327 zł	28,9604 zł
Zmiana % w stosunku do roku poprzedniego		(+)9,24 %	(-)24,57 %	(-)58,03 %	(+)87,72 %	(-)53,68 %

4) Zmiana wyników Spółki w oparciu o wskaźnik EBITDA

Rada Nadzorcza Mabion S.A. ocenia wyniki Spółki korzystając m.in. ze wskaźnika EBITDA oraz danych wynikowych zarządczych, które mogą odbiegać od wyników prezentowanych w publikowanych sprawozdaniach finansowych. Jest to uzależnione od sposobu i podejścia w zakresie rozpoznawania przychodów z realizowanego kontraktu. Dotychczasowe podejście zarządcze opierało się o metodę rozliczenia opartą o uzyskiwanie płatności. Podejście w publikowanych sprawozdaniach jest zgodne z MSSF i bazuje na rozliczeniu przychodów z kontraktów zgodnie z metodą „over time”.

Wskaźnik ten traktować należy jako informację uzupełniającą, poszerzającą prezentację wyników i innych danych Spółki. EBITDA nie jest zdefiniowana w MSSF, wobec czego nie należy traktować tego wskaźnika jako alternatywnego dla mierników definiowanych w MSSF. EBITDA definiowana jest jako: alternatywny pomiar wyniku niewynikający wprost ze sprawozdawczości finansowej, oparty o zarządczy model biznesowy, oznaczający zysk przed odliczeniem kosztów odsetek, podatku oraz amortyzacji (ang. „*earnings before interest, taxes, depreciation and amortization*”). Wartość EBITDA przedstawiana w niniejszym Sprawozdaniu jest spójnie ze wskaźnikiem EBITDA prezentowanym w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Mabion S.A.

Tabela nr 8: EBITDA Spółki wskazana w sprawozdaniach Zarządu z działalności Spółki

Okres, za który ustalono EBITDA	Wartość EBITDA
2021	(986) tys. zł ²⁴
2022	37 191 tys. zł ²⁵

5) Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych (2018-2022)

Tabela nr 7: Zmiana wyników Spółki w okresie 2018-2022

Przeciętne średniomiesięczne wynagrodzenie pracowników w przeliczeniu na pełne etaty	Rok obrotowy				
	2018	2019	2020	2021	2022
Wynagrodzenie pracowników	4 764,12 zł	5 145,12 zł	5 042,26 zł	5 973,66 zł	6 659,78 zł
Zmiana % w stosunku do roku poprzedniego	(+)5,73 %	(+)8,00 %	(-)2,00 %	(+)18,5 %	(+)11,48 %

²⁴ zysk z działalności operacyjnej skorygowany o wartość amortyzacji.

²⁵ Jak wyżej.

²⁶ Średnie wynagrodzenie Pracowników wyliczone jest w oparciu o wynagrodzenie podstawowe brutto wynikające z umowy o pracę, osiągnięte na koniec każdego kwartału roku, wyliczane na potrzeby rezerw urlopowych.

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

Ze względów wskazanych poniżej Spółka nie jest częścią grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.

Spółka nie jest bowiem właścicielem żadnych udziałów ani akcji innych podmiotów. Nie występują także inne sytuacje, które mogłyby prowadzić do wniosków, iż Spółka jest spółką dominującą w rozumieniu art. 4 § 1 ust. 4) KSH, w tym: (i) Spółka nie dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, także jako zastawnik albo użytkownik, bądź w zarządzie innej spółki kapitałowej (spółki zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami; (ii) Spółka nie jest uprawniona do powoływania lub odwoływania większości członków zarządu innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami; (iii) Spółka nie jest uprawniona do powoływania lub odwoływania większości członków rady nadzorczej innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej), także na podstawie porozumień z innymi osobami; (iv) członkowie Zarządu Spółki nie stanowią więcej niż połowy członków zarządu innej spółki kapitałowej (spółki zależnej) albo spółdzielni (spółdzielni zależnej); (v) Spółka nie dysponuje bezpośrednio lub pośrednio większością głosów w spółce osobowej zależnej albo na walnym zgromadzeniu spółdzielni zależnej, także na podstawie porozumień z innymi osobami; (vi) Spółka nie wywiera decydującego wpływu na działalność spółki kapitałowej zależnej albo spółdzielni zależnej, w szczególności na podstawie umów przewidujących zarządzanie spółką zależną lub przekazywanie zysku przez taką spółkę.

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

Uchwałą nr 24/VI/2018 z dnia 28 czerwca 2018 roku Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki przyjęty został Program Motywacyjny na lata 2018–2021, kierowany do osób o kluczowym znaczeniu dla Spółki wskazanym przez Radę Nadzorczą w formie warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do objęcia akcji Spółki w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego do kwoty nie wyższej niż 12.500 zł. Celem realizacji Programu było zapewnienie optymalnych warunków dla wzrostu wyników finansowych Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości Spółki, poprzez trwałe związanie osób uczestniczących w Programie Motywacyjnym ze Spółką i jej celami. Program Motywacyjny realizowany był poprzez emisję i przydział osobom uprawnionym nie więcej niż 114.000 imiennych warrantów subskrypcyjnych serii A oraz nie więcej niż 11.000 imiennych warrantów subskrypcyjnych serii B uprawniających do objęcia odrębnie emitowanych w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego nie więcej

niż 125.000 akcji Spółki z wyłączeniem prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy Spółki. Alternatywnie do objęcia emitowanych akcji serii R oraz akcji serii S w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego, Program Motywacyjny dopuszczał także rozliczenie w formie zaoferowania przez Spółkę osobom uprawnionym, które objęły warranty subskrypcyjne wyemitowane w ramach Programu Motywacyjnego, odpłatnego ich nabycia w celu umorzenia. Szczegółowe warunki realizacji Programu Motywacyjnego określa Regulamin Programu Motywacyjnego przyjęty uchwałą nr 3/XII/2018 Rady Nadzorczej Spółki. Uchwałą nr 25/VI/2018 z dnia 28 czerwca 2018 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podwyższyło warunkowo kapitał zakładowy Spółki o kwotę nie większą niż 12.500 zł w drodze emisji: nie więcej niż 114.000 akcji zwykłych na okaziciela serii R o wartości nominalnej 0,10 zł każda oraz nie więcej niż 11.000 akcji zwykłych na okaziciela serii S o wartości nominalnej 0,10 zł każda. Celem warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego było przyznanie prawa do objęcia akcji serii R posiadaczom warrantów subskrypcyjnych serii A oraz przyznanie prawa do objęcia akcji serii S posiadaczom warrantów subskrypcyjnych serii B. Uchwałą nr 25/VI/2018 z dnia 28 czerwca 2018 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwaliło emisję: od 1 do 114.000 imiennych warrantów subskrypcyjnych serii A z prawem do objęcia akcji serii R Spółki z pozbawieniem prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy Spółki oraz od 1 do 11.000 imiennych warrantów subskrypcyjnych serii B z prawem do objęcia akcji serii S Spółki z pozbawieniem prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy Spółki. Warranty subskrypcyjne emitowane były nieodpłatnie, w formie materialnej, jako papiery wartościowe imienne. Warranty subskrypcyjne obejmowane były przez osoby uprawnione w ilości wskazanej w uchwale Rady Nadzorczej. Każdy warrant subskrypcyjny serii A uprawniał do objęcia 1 akcji serii R z wyłączeniem prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy Spółki, natomiast każdy warrant subskrypcyjny serii B uprawniał do objęcia 1 akcji serii S z wyłączeniem prawa poboru dotychczasowych akcjonariuszy Spółki. Cena emisyjna akcji w przypadku posiadaczy warrantów subskrypcyjnych serii A wynosiła 91 zł, za każdą akcję serii R, natomiast w przypadku posiadaczy warrantów subskrypcyjnych serii B cena emisyjna wynosiła 0.10 zł (dziesięć groszy), za każdą akcję serii S. Akcje obejmowane były wyłącznie za wkłady pieniężne wniesione w pełni przed wydaniem akcji. Prawa wynikające z warrantów subskrypcyjnych mogły i zostały wykonane do dnia 31 lipca 2022 roku.

Warunkiem objęcia oraz wykonania praw z Warrantów Subskrypcyjnych było stwierdzenie przez Radę Nadzorczą spełnienia przez Osoby Uprawnione celów lub kryteriów określonych zgodnie z postanowieniami uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 24/VI/2018 z dnia 28 czerwca 2018 r.

Prawo do objęcia i wykonania praw z Warrantów Subskrypcyjnych serii A nie zostało przyznane z uwagi na niespełnienie celu rynkowego w żadnym roku trwania programu.

Prawo do objęcia i wykonania praw z Warrantów Subskrypcyjnych serii B przyznanych Osobom Uprawnionym powstawało bez względu na osiągnięcie Celu Rynkowego pod warunkiem pozostawania przez Osobę Uprawnioną w stosunku służbowym, rozumianym jako świadczenie pracy lub pełnienie funkcji

na rzecz Spółki na podstawie powołania, umowy o pracę lub jakiegokolwiek innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy, usług lub dzieła w zamian za wynagrodzenie lub świadczenie pieniężne od Spółki („Stosunek Służbowy”) w okresie nie krótszym niż 183 dni w danym roku objętym Programem Motywacyjnym. W roku 2022 zostały dokonane czynności istotne z punktu widzenia warrantów subskrypcyjnych i akcji za rok 2020 i 2021:

- > w dniu 2 lipca 2021 roku Spółka dokonała emisji 500 imiennych warrantów subskrypcyjnych serii B w ramach realizacji Programu Motywacyjnego za rok 2020. Warranty subskrypcyjne zostały objęte nieodpłatnie przez osoby uprawnione, tj. wyznaczone przez Radę Nadzorczą Spółki. Każdy warrant subskrypcyjny serii B uprawniał do objęcia 1 akcji zwykłej na okaziciela serii S Spółki po cenie emisyjnej równej wartości nominalnej akcji wynoszącej 0,10 zł. Wszystkie osoby uprawnione złożyły oświadczenia o objęciu przysługujących im akcji serii S w okresie do 15 grudnia 2021 roku. Akcje serii S w liczbie 500 akcji zostały wyemitowane w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego, w związku z czym nie miał miejsca przydział akcji. Przyznanie akcji serii S w rozumieniu art. 451 § 2 Kodeksu spółek handlowych nastąpiło z chwilą ich zapisania na rachunkach papierów wartościowych osób uprawnionych, co miało miejsce w dniu 28 stycznia 2022 roku. Przyznanych zostało łącznie 500 akcji zwykłych na okaziciela serii S Spółki o wartości nominalnej 0,10 zł każda. Akcje zostały objęte w zamian za wkład pieniężny wniesiony w pełni przed przyznaniem akcji. Wraz z przyznaniem ww. akcji nastąpiło podwyższenie kapitału zakładowego Spółki. w dniu 4 lipca 2022 roku Spółka dokonała emisji 500 imiennych warrantów subskrypcyjnych serii B w ramach realizacji Programu Motywacyjnego za rok 2021. Warranty subskrypcyjne zostały objęte nieodpłatnie przez osoby uprawnione, tj. wyznaczone przez Radę Nadzorczą Spółki. Każdy warrant subskrypcyjny serii B uprawniał do objęcia 1 akcji zwykłej na okaziciela serii S Spółki po cenie emisyjnej równej wartości nominalnej akcji wynoszącej 0,10 zł. Wszystkie osoby uprawnione złożyły oświadczenia o objęciu przysługujących im akcji serii S dnia 4 lipca 2022 roku. Akcje serii S w liczbie 500 akcji zostały wyemitowane w ramach warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego, w związku z czym nie miał miejsca przydział akcji. Przyznanie akcji serii S w rozumieniu art. 451 § 2 Kodeksu spółek handlowych nastąpiło z chwilą ich zapisania na rachunkach papierów

wartościowych osób uprawnionych, co miało miejsce w dniu 25 sierpnia 2022 roku. Przyznanych zostało łącznie 500 akcji zwykłych na okaziciela serii S Spółki o wartości nominalnej 0,10 zł każda. Akcje zostały objęte w zamian za wkład pieniężny wniesiony w pełni przed przyznaniem akcji. Wraz z przyznaniem ww. akcji nastąpiło podwyższenie kapitału zakładowego Spółki.

Zgodnie z uchwałami Rady Nadzorczej Spółki wśród osób uprawnionych do objęcia warrantów subskrypcyjnych serii B za lata 2020 i 2021 znajdował się Członek Zarządu Spółki: tj. Pan Sławomir Jaros, któremu –za 2020 rok przyznano 233 warrantów serii B, natomiast za 2021 rok 233 warrantów serii B;

Warranty subskrypcyjne serii A w żadnym roku trwania programu nie zostały przyznane z powodu niespełnienia celu rynkowego.

Warranty subskrypcyjne serii B za 2020 rok zostały przyznane uchwałą Rady Nadzorczej z 25 stycznia 2021 roku. W dniu 2 lipca 2021 roku Pan Sławomir Jaros objął nieodpłatnie przysługujące mu 213 warrantów serii B, a następnie złożył oświadczenie o objęciu przysługujących mu w wykonaniu praw z tych warrantów 213 akcji serii S Spółki. Z uwagi na to, że akcje serii S zostały wyemitowane jako akcje zdematerializowane i były przedmiotem ubiegania się o dopuszczenie do obrotu na rynku regulowanym, wydanie akcji serii S nastąpiło poprzez zapisanie akcji na rachunkach papierów wartościowych, co miało miejsce w dniu 28 stycznia 2022 r.

Warranty subskrypcyjne serii B za 2021 rok zostały przyznane uchwałą Rady Nadzorczej z 30 stycznia 2022 roku. W dniu 4 lipca 2022 roku Pan Sławomir Jaros objął nieodpłatnie przysługujące mu 213 warrantów serii B, a następnie złożył oświadczenie o objęciu przysługujących mu w wykonaniu praw z tych warrantów 213 akcji serii S Spółki. Z uwagi na to, że akcje serii S zostały wyemitowane jako akcje zdematerializowane i były przedmiotem ubiegania się o dopuszczenie do obrotu na rynku regulowanym, wydanie akcji serii S nastąpiło poprzez zapisanie akcji na rachunkach papierów wartościowych, co miało miejsce w dniu 25 sierpnia 2022 r.

W Tabeli nr 10 i 11 przedstawiono zestawienie informacji na temat instrumentów finansowych przyznanych poszczególnym Członkom Zarządu.

Tabela nr 10: Informacja o liczbie instrumentów finansowych przyznanych i objętych przez Członków Zarządu w latach 2020-2021³³

Imię i nazwisko / Funkcja	Okres, za który przysługuje bonus	Seria warrantów	Wartość przyznanych praw do warrantów ²⁷	Data przyznania praw do warrantów ²⁸	Liczba przyznanych praw do warrantów	Liczba objętych warrantów	Ostateczny termin na wykonanie praw z warrantów	Data objęcia akcji z warrantów	Liczba objętych akcji z warrantów	Data wydania akcji z warrantów	Liczba wydanych akcji z warrantów
Sławomir Jaros – Członek Zarządu	2020	A	0,00 zł	27.02.2020 r.	6 099	0 ²⁹	31.07.2022 r.		0		
		B	9 849,12 zł	27.02.2020 r.	213	213	31.07.2022 r.	13.12.2021 r.	213	28.01.2022 r.	213
	2021	A	3 354,45 zł	30.01.2022 r.	6 099	0 ³⁰	31.07.2022 r.		0		0
		B	13 436,04 zł	30.01.2022 r.	213	213	31.07.2022 r.	04.07.2022 r.	213	25.08.2022 r.	213
Grzegorz Grabowicz – Członek Zarządu	2020	A	0,00 zł	27.02.2020 r.	5 101	0 ³¹	31.07.2022 r.		0		0
		B									
	2021	A	2 805,55 zł	30.01.2022 r.	5 101	0 ³²	31.07.2022 r.		0		0
		B									

Tabela nr 11: Wartość instrumentów finansowych objętych przez Pana Sławomira Jarosa w roku 2022

Okres, za który przysługuje bonus	Seria warrantów	Data objęcia akcji z warrantów	Liczba objętych akcji z warrantów	Wartość objętych akcji z warrantów ³⁴
2021	B	04.07.2022 r.	213	5 346,30 zł

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

Stosownie do treści pkt. 9.5 Polityki Wynagrodzeń Spółka nie stosuje mechanizmu żądania od Członków Zarządu zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, które zostały już wypłacone. W związku z powyższym w roku 2022 nie występowały przypadki żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu.

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

Zgodnie z art. 90f ustawy o ofercie jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej

spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, rada nadzorcza spółki może zdecydować o czasowym odstępieniu od stosowania polityki wynagrodzeń. Polityka wynagrodzeń określa przesłanki i tryb takiego czasowego odstępienia oraz elementy, od których można zastosować odstępstwo. Zgodnie z pkt 13.1.2.7 Polityki Wynagrodzeń jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstępieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń. Przesłankami do zawieszenia są:

- wystąpienie nadzwyczajnych zdarzeń gospodarczych i społecznych wpływających w istotny sposób na funkcjonowanie Spółki,
- nadzwyczajna sytuacja na adekwatnym rynku pracy powodująca wzrost konkurencyjności wynagrodzeń,
- trwała utrata przez Spółkę stabilności finansowej.

W okresie objętym Sprawozdaniem nie stosowano odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw, o których mowa w art. 90f ustawy o ofercie publicznej.

²⁷ Wartość godziwa przyznanych instrumentów finansowych na moment ich przyznania zgodnie z Międzynarodowym Standardem Sprawozdawczości Finansowej 2 (MSSF 2);

²⁸ Data zatwierdzenia uchwałą Rady Nadzorczej listy osób uprawnionych do objęcia warrantów subskrypcyjnych serii A i B;

²⁹ Jak wyżej;

³⁰ Jak wyżej;

³¹ Jak wyżej;

³² Jak wyżej;

³³ Tabela uwzględnia wyłącznie Członków Zarządu posiadających prawo do objęcia warrantów subskrypcyjnych;

³⁴ Wartość objętych instrumentów finansowych stanowi różnicę pomiędzy iloczynem ilości objętych akcji z warrantów i ceny akcji na dzień objęcia a iloczynem ilości objętych akcji z warrantów i ceny emisyjnej akcji.

IV. WNIOSKI

1. Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń oraz innych świadczeń otrzymywanych przez członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, koncentrując się na ocenie zgodności stosowanych zasad wynagradzania członków tych organów z obowiązującą w Spółce Polityką Wynagrodzeń.
2. Na skutek przeprowadzonej analizy Rada Nadzorcza stwierdza, że wynagrodzenia zostały przyznane i wypłacone w sposób zgodny z prawem oraz z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń.
3. Polityka Wynagrodzeń spełnia swoje nadrzędne funkcje, do których należy wyznaczanie ram i ogólnych zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, mających stanowić drogowskaz w procesie ustalania wynagrodzeń poszczególnych członków organów Spółki zgodnie z ustawowymi wymogami. Polityka Wynagrodzeń sprzyja utrzymaniu w Spółce personelu kluczowego dla realizacji podstawowych celów związanych z jej działalnością, przy jednoczesnej optymalizacji ryzyka zarządzania Spółką.
4. Obowiązujące w Spółce zasady ustalania wynagrodzeń umożliwiają Spółce sprawne reagowanie na zmieniające się uwarunkowania rynkowe, zarówno te związane z rynkiem pracy, jak i te związane stricte z działalnością operacyjną Spółki. Zasady te umożliwiają prowadzenie efektywnej polityki wynagrodzeń poprzez dostosowanie ich do kluczowych dla działalności Spółki parametrów, w szczególności związanych z osiąganiem przez Spółkę celów długofalowych, jak i poszczególnych kamieni milowych, a także związanych z kursem akcji Spółki. Nie pozostaje to bez znaczenia w kontekście interesów akcjonariuszy oraz inwestorów Spółki, a także interesów samej Spółki.
5. Mając na uwadze powyższe, Rada Nadzorcza niniejszym uznaje, że wynagrodzenie członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej pozostaje w zgodzie z obowiązującą w Spółce Polityką Wynagrodzeń oraz pozytywnie ocenia funkcjonowanie tego dokumentu.

Rada Nadzorcza

Robert Koński

Przewodniczący Rady Nadzorczej

Sławomir Kościak

Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej

Józef Banach

Członek Rady Nadzorczej

David John James

Członek Rady Nadzorczej

Wojciech Wośko

Członek Rady Nadzorczej

Zofia Szewczuk

Członek Rady Nadzorczej

Konstantynów Łódzki, 4 maja 2023

MABION

KOMPLEKS NAUKOWO-PRZEMYSŁOWY BIOTECHNOLOGII MEDYCZNEJ

ul. gen. Mariana Langiewicza 60
95-050 Konstantynów Łódzki
Polska

Numery kontaktowe:

Recepcja: **+48 42 207 78 90**

Pharmacovigilance: **+48 506 809 249**

CENTRUM BADAWCZO-ROZWOJOWE BIOTECHNOLOGICZNYCH PRODUKTÓW LECZNICZYCH

ul. Fabryczna 17
90-344 Łódź
Polska

Numer kontaktowy:

+48 42 290 82 10