



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH**  
**Członków Zarządu i Rady Nadzorczej**  
**IDM S.A. z siedzibą w Krakowie**  
**za rok obrotowy 2022**

**Spis treści:**

1. Wprowadzenie.....	2
2. Informacje ogólne .....	4
3. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa .....	5
4. Uszczegółowienie Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą.....	5
5. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia .....	5
6. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia .....	7
7. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki .....	9
8. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników .....	9
9. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie	10
10. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości .....	11
11. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany .....	11
12. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	12
13. Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.....	12
14. Konflikt interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń .....	12
15. Uwzględnienie uchwały lub dyskusji odnoszących się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.....	13
16. Identyfikacja konieczności wprowadzenia zmian do Polityki Wynagrodzeń .....	13
17. Wnioski .....	14

## 1. WPROWADZENIE

- 1.1. Rada Nadzorcza spółki IDM Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie (ul. Józefitów 7/2, 30-039 Kraków), wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Krakowa -Śródmieścia XI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000004483 (REGON: 351528670, NIP: 6762070700 (dalej: **Spółka**) sporządza niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: **Sprawozdanie**) 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.
- 1.2. Zawarte w niniejszym Sprawozdaniu odwołania do Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu dotyczą stosownych organów Spółki.
- 1.3. Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie z:
  - 1.3.1. przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 2080) – (dalej: **Ustawa**),
  - 1.3.2. „Polityką wynagrodzeń członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej IDM S.A. w upadłości układowej” (dalej: **Polityka Wynagrodzeń**), która została przyjęta uchwałą nr 23 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 22 lipca 2020 r.,
- 1.4. Niniejsze Sprawozdanie w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera informacje o wynagrodzeniach określone w art. 90g Ustawy - w szczególności:
  - 1.4.1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
  - 1.4.2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
  - 1.4.3. informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
  - 1.4.4. informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;

- 1.4.5. wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
  - 1.4.6. liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
  - 1.4.7. informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
  - 1.4.8. informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
- 1.5. W Sprawozdaniu nie zamieszczono danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.).
  - 1.6. Niniejsze Sprawozdanie zostanie zamieszczone na stronie internetowej Spółki, która będzie je udostępniać bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, na którym Walne Zgromadzenie podejmie uchwałę opiniującą Sprawozdanie (ewentualnie na którym Walne Zgromadzenie przeprowadzi dyskusję nad Sprawozdaniem (zgodnie z art. 90g ust. 6-7 Ustawy)).
  - 1.7. Niniejsze Sprawozdanie podlega ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy.
  - 1.8. Wszystkie kwoty wskazane w Sprawozdaniu są kwotami brutto określonymi w złotych polskich.
  - 1.9. Jako świadczenia otrzymane lub należne w roku 2022 przyjęto te świadczenia, które rzeczywiście wypłacono lub wydano w roku 2022, jak również świadczenia należne za rok 2022 oraz świadczenia, co do których w roku 2022 podjęto decyzję w sprawie wypłaty lub wydania, o ile w powołanym okresie spełniono wszystkie przesłanki do wypłaty lub wydania świadczenia (także w przypadku gdy zapłata lub wydania świadczenia nastąpiła później, nie później przy tym niż do dnia sporządzenia Sprawozdania).

## 2. INFORMACJE OGÓLNE

- 2.1. W związku z przyjęciem Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały nr 23 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 22 lipca 2020 r., Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
- 2.2. Na Spółce spoczywa obowiązek opracowania Polityki Wynagrodzeń w związku z tym, że Spółka posiada siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a jej akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, mających przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
- 2.3. Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji.
- 2.4. Sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń następujących członków Zarządu, którzy wykonywali swoje obowiązki w roku obrotowym 2022: pan Grzegorz Leszczyński (Prezes Zarządu) .
- 2.5. Sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń następujących członków Rady Nadzorczej, którzy wykonywali swoje obowiązki w roku obrotowym 2022: pan Adam Kompowski, pan Adam Konopka, pan Andrzej Łaskiewicz, pan Krzysztof Przybylski, pan Andrzej Szostek, pan Mirosław Wierzbowski.
- 2.6. Polityka wynagrodzeń oraz uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń są umieszczone na stronie internetowej Spółki. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

**3. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F USTAWY, W TYM WYJAŚNIENIE PRZESŁANEK I TRYBU, ORAZ WSKAZANIE ELEMENTÓW, OD KTÓRYCH ZASTOSOWANO ODSTĘPSTWA**

3.1. W okresie objętym Sprawozdaniem Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń.

**4. USZCZEGÓLOWIENIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ PRZEZ RADĘ NADZORCZĄ**

4.1. Po przyjęciu Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały nr 23 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 22 lipca 2020 r. Walne Zgromadzenie nie upoważniło Rady Nadzorczej do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń.

**5. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU W PODZIALE NA SKŁADNIKI, O KTÓRYCH MOWA W ART. 90D UST. 3 PKT 1 USTAWY, ORAZ WZAJEMNE PROPORCJE MIĘDZY TYMI SKŁADNIKAMI WYNAGRODZENIA**

5.1. Zgodnie z § 7 Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza ustala zasady i wysokość wynagrodzenia członków Zarządu oraz innych ewentualnych świadczeń związanych z pełnioną funkcją, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń.

5.2. Zgodnie z § 7 ust. 6 Polityki Wynagrodzeń – wynagrodzenie członka Zarządu składa się z części stałej. Stałe miesięczne wynagrodzenie członka Zarządu jest wypłacane miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie stałe obejmuje: stałe miesięczne wynagrodzenie oraz świadczenia dodatkowe (omówione w pkt. 5.6. poniżej).

5.3. Pan Grzegorz Leszczyński (Prezes Zarządu) w roku obrotowym 2022 miał przyznany składnik zmienny – premię.

5.4. Członkom Zarządu przysługują przewidziane przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami Spółki świadczenia związane z zatrudnieniem w Spółce, takie jak w szczególności: (a) wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, (b) wynagrodzenie za czas urlopu, (c) zasiłek chorobowy. Podkreślenia wymaga, że przedmiotowe świadczenia mają zasadniczo charakter powszechny, tzn. nie są związane bezpośrednio z wykonywaniem funkcji członka Zarządu, ale przysługują każdemu pracownikowi Spółki, stosownie do powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

- 5.5. Członkowie Zarządu mogą mieć prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) przewidzianych dla osób zatrudnionych w Spółce, jak też do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń w Spółce nie występowały żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, czy też umowy o świadczenie usług ze strony członków Zarządu określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego. Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla członków Zarządu byłoby przedstawione w poniższej tabeli za rok obrotowy 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składniki emerytalne”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2022 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez członków Zarządu w zakresie przedmiotowych składników.
- 5.6. Zgodnie z § 7 ust. 4 Polityki Wynagrodzeń - niezależnie od stałego miesięcznego wynagrodzenia, wynagrodzenie stale obejmuje także świadczenia dodatkowe: do korzystania ze służbowego samochodu, prawo do korzystania z programu prywatnej opieki medycznej. Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”.
- 5.7. Członkom Zarządu może być przyznane wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych wyemitowanych przez Spółkę, na zasadach wynikających z uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie wprowadzenia programu motywacyjnego. Z uwzględnieniem powyższego zastrzeżenia, członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują jakichkolwiek zmiennych składników wynagrodzenia.
- 5.8. Proporcja określona w poniższych tabelach w zakresie roku 2022 dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następnego wzoru:
- 5.8.1. 
$$\text{Proporcja składników stałych wynagrodzenia} = \frac{\text{składnik „wynagrodzenie – składnik stały”} + \text{składnik „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”} + \text{stała część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne”}}{\text{suma wynagrodzeń}} \times 100\%$$
- 5.8.2. 
$$\text{Proporcja składników zmiennych wynagrodzenia} = \frac{\text{składnik „wynagrodzenie – składnik zmienny”} + \text{składnik „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne”} + \text{zmienna część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne”}}{\text{suma wynagrodzeń}} \times 100\%$$

## Wynagrodzenie członków Zarządu dotyczące 2022 r.

imię/ nazwisko członka zarządu/ funkcja	Wynagrodzenie - składnik stały	Wynagrodzenie - składnik zmienny	wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne	wynagrodzenie – składniki emerytalne	wynagrodze nie + PPK– korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	Proporcja
	Umowa o pracę						
Grzegorz Leszczyński / Prezes Zarządu	92.000,00	820,00			3.669,36	96.489,36	98% / 2%

### 6. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ W PODZIALE NA SKŁADNIKI, O KTÓRYCH MOWA W ART. 90D UST. 3 PKT 1 USTAWY, ORAZ WZAJEMNE PROPORCJE MIĘDZY TYMI SKŁADNIKAMI WYNAGRODZENIA

- 6.1. Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę w rozumieniu kodeksu pracy.
- 6.2. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania na okres trzyletniej wspólnej kadencji. Z tytułu tego powołania przysługuje im wynagrodzenie. Walne Zgromadzenie, w drodze uchwały, ustala zasady i wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej oraz innych ewentualnych świadczeń związanych z pełnioną funkcją, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń.
- 6.3. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie uzależnione od udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, płatne z dołu.
- 6.4. Wynagrodzenie w zakresie składników wynagrodzenia wskazanych w pkt. 6.2-6.3 powyżej dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”.
- 6.5. Członkom Rady Nadzorczej może być przyznane wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych wyemitowanych przez Spółkę, na zasadach wynikających z uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie wprowadzenia programu motywacyjnego. . Z uwzględnieniem powyższego zastrzeżenia, członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują jakichkolwiek zmiennych składników wynagrodzenia. Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – składnik zmienny”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2022 nie występowały

świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Rady Nadzorczej w zakresie przedmiotowych składników.

6.6. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń w Spółce nie występowały żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, czy też umowy o świadczenie usług ze strony członków Rady Nadzorczej określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego.

6.7. Proporcja określona w poniższej tabeli dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następującego wzoru:

6.7.1. Proporcja składników stałych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik stały” + składnik „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe” + stała część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%;

6.7.2. Proporcja składników zmiennych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik zmienny” + składnik „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne” + zmienna część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%.

#### Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej dotyczące 2022 r.

imię/ nazwisko członka Rady Nadzorczej/ funkcja	Wynagrodzenie należne - składnik stały	Wynagrodzenie- składnik zmienny stały	proporcja
Adam Kompowski	6 000,00		100% / 0%
Adam Konopka	6 000,00		100% / 0%
Andrzej Łaszkiwicz	6.000,00		100% / 0%
Krzysztof Przybylski	6 000,00		100% / 0%
Andrzej Szostek	6 000,00		100% / 0%
Mirosław Wierzbowski	6 000,00		100% / 0%



## **7. WYJAŚNIENIE SPOSOBU, W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE JEST ZGODNE Z PRZYJĘTĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ, W TYM W JAKI SPOSÓB PRZYCZYNIĄ SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW SPÓŁKI**

- 7.1. Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, które mają przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy. W związku z przyjęciem Polityki Wynagrodzeń, Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Powyższe zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń.
- 7.2. Wysokość wynagrodzenia członka Zarządu ustalana jest z uwzględnieniem treści Polityki Wynagrodzeń, warunków rynkowych i zakresu odpowiedzialności danej osoby. Wynagrodzenie członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej odpowiada wielkości przedsiębiorstwa Spółki oraz rozmiarom faktycznie prowadzonej przez Spółkę działalności i pozostaje w rozsądnej relacji (proporcji) do wyników ekonomicznych Spółki. Powyższe zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a ustalenie oraz wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych wyników Spółki.

## **8. INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW**

- 8.1. Rada Nadzorcza, ustalając wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu uwzględnia wielkość przedsiębiorstwa Spółki, rozmiary prowadzonej przez Spółkę działalności oraz relację do wyników ekonomicznych Spółki. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze finansowym opiera się na danych zawartych w sprawozdaniach finansowych.
- 8.2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują jakichkolwiek zmiennych składników wynagrodzenia (chyba że członkom Rady Nadzorczej zostanie przyznane wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych wyemitowanych przez Spółkę, na zasadach wynikających z uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie wprowadzenia programu motywacyjnego).
- 8.3. W związku z tym, że w roku obrotowym 2022 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Zarządu lub Rady Nadzorczej w zakresie składników zmiennych, jak również nie doszło do realizacji świadczeń w ramach programu motywacyjnego, Sprawozdanie nie

zawiera innych (w tym uzupełniających) informacji na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

**9. INFORMACJE O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM, W SPOSÓB UMOŻLIWIAJĄCY PORÓWNANIE**

9.1. W poniższej tabeli przedstawiono informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie, tj.:

9.1.1. łączne wynagrodzenie członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej – w latach obrotowych 2018-2022;

9.1.2. wynik Spółki (wynik netto Spółki) - w latach obrotowych 2018-2022;

Rok obrotowy	2018	2019	2020	2021	2022
Imię /nazwisko					
Grzegorz Leszczyński	98.542,23	98.395,60	98.385,60	94.385,60	96 489,36
Tomasz Piasecki	72.072,00	12012,00			
Adam Kompowski			4.000,00	8.000,00	6 000,00
Adam Konopka			4.000,00	6.000,00	6 000,00
Andrzej Łaskiewicz			4.000,00	13.226,34	6 000,00
Krzysztof Przybylski			4.000,00	8.000,00	6 000,00
Andrzej Szostek			4.000,00	10.000,00	6 000,00

Mirosław Wierzbowski			4.000,00	10.000,00	6 000,00
Suma wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej	170.614,23	110.407,60	122.385,60	149.611,94	132 489,36
Wynik netto Spółki (w tys. zł) – zysk netto	-179	11.619	7.519	-17.478,91	99 000
średnie wynagrodzenie	68.206,90	72.382,02	73.379,31	76.257,51	68 171,06

9.1.3 średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej - w latach obrotowych 2018-2022.

9.2. Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki stanowi sumę wynagrodzenia wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku.

9.3. Wynagrodzenia wypłacone w latach 2018r. - 2022r.

## 10. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO TEJ SAMEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ W ROZUMIENIU USTAWY Z DNIA 29 WRZEŚNIA 1994 R. O RACHUNKOWOŚCI

Członkowie Zarządu uzyskali w roku 2022 wynagrodzenia od następujących podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej co Spółka w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680 oraz z 2020 r. poz. 568):

10.1. W roku 2022 IDM SA nie tworzył grupy kapitałowej.

## 11. LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH ORAZ GŁÓWNE WARUNKI WYKONYWANIA PRAW Z TYCH INSTRUMENTÓW, W TYM CENĘ I DATĘ WYKONANIA ORAZ ICH ZMIANY

11.1. Walne Zgromadzenie podjęło uchwałę w sprawie wprowadzenia w Spółce programu motywacyjnego skierowanego między innymi do Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej. Program ten polega na przyznaniu jego uczestnikom możliwości nabycia (objęcia) instrumentów finansowych wyemitowanych przez Spółkę, w okresie i na zasadach wskazanych w

uchwale Walnego Zgromadzenia. Program motywacyjny przyczynia się do urzeczywistnienia celów Polityki Wynagrodzeń.

- 11.2. W roku 2022 nie przyznano ani nie zaoferowano członkom Zarządu ani Rady Nadzorczej żadnych instrumentów finansowych, z uwagi na fakt, że we wskazanym okresie nie zostały spełnione wszystkie przesłanki będące podstawą przyznania lub zaoferowania instrumentów finansowych członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

## **12. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA**

- 12.1. Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
- 12.2. Z uwagi na powyższe, jak również w związku z brakiem przyznania zmiennych składników wynagrodzenia, w roku 2022 nie korzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia określonych w Polityce Wynagrodzeń.

## **13. ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE LUB NIEPIENIĘŻNE PRYZNANE NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**

- 13.1. Zgodnie z art. 90g ust. 5 Ustawy, w przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się: (i) podstawy przyznania takich świadczeń oraz (ii) danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.
- 13.2. W roku 2022 Spółka nie przyznała świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, z których korzystać mogłyby osoby najbliższe członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

## **14. KONFLIKT INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ**

- 14.1. Wszystkie jednostki organizacyjne oraz osoby realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów

związanych z Polityką Wynagrodzeń. W przypadku uznania przez któregokolwiek członka Zarządu lub Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów dotyczącego tego członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej, w zakresie kwestii uregulowanych w Polityce, ma on obowiązek zgłosić tę okoliczność Przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W przypadku uznania przez Przewodniczącą Rady Nadzorczej, że zachodzi konflikt interesów w zakresie kwestii uregulowanych w Polityce, ma on obowiązek zgłosić tę okoliczność Radzie Nadzorczej. W przypadku otrzymania zawiadomienia, o którym mowa, Zarząd inicjuje procedurę mającą na celu zmianę Polityki Wynagrodzeń, aby wyeliminować lub uniemożliwić powstanie rozpoznanego konfliktu interesów w przyszłości.

- 14.2. W roku 2022 Prezes Zarządu oraz Przewodniczący Rady Nadzorczej nie otrzymali informacji o możliwości wystąpienia konfliktu interesów lub o wystąpieniu konfliktu interesów.
- 14.3. Rada Nadzorcza, w ramach czynności nadzorczych, przeprowadziła analizę ryzyka potencjalnego konfliktu interesów. W związku z brakiem wykrycia ryzyka zaistnienia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza nie podejmowała żadnych działań w powyższym zakresie, w tym działań zmierzających od rozwiązania tego konfliktu.

## **15. UWZGLĘDNIENIE UCHWAŁY LUB DYSKUSJI ODNOSZĄCYCH SIĘ DO POPRZEDNIEGO SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH**

- 15.1. Rada Nadzorcza odnotowała odbycie dyskusji nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach przeprowadzona przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki z 26 sierpnia 2022 r. W dyskusji, o której mowa w zdaniu poprzednim nie zostały sformułowane konkretne wskazówki co do Sprawozdania o wynagrodzeniach za lata 2019 – 2020, w związku z czym ww. dyskusja została uwzględniona w ogólny sposób przy sporządzaniu niniejszego Sprawozdania.

## **16. IDENTYFIKACJA KONIECZNOŚCI WPROWADZENIA ZMIAN DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

- 16.1. Za przygotowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd.
- 16.2. Rada Nadzorcza sprawuje bieżący nadzór na Polityką Wynagrodzeń. Dokonuje jej przeglądu co najmniej raz na cztery lata, badając wysokość i strukturę wynagrodzeń a także działanie Polityki Wynagrodzeń w kontekście jej celów.

- 16.3. Realizacja Polityki Wynagrodzeń podlega przeglądowi Zarządu co najmniej raz w roku. Na podstawie informacji przekazanych przez Zarząd, Rada Nadzorcza sporządza i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach.
- 16.4. W ramach przygotowania do Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, Spółka identyfikuje, czy istnieje konieczność wprowadzenia istotnych zmian do Polityki Wynagrodzeń.
- 16.5. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń (jej zmiany) podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata. W przypadku, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza. W przeciwnym wypadku zmiana tych elementów jest zastrzeżona do kompetencji Walnego Zgromadzenia.
- 16.6. Spółka nie zidentyfikowała konieczności wprowadzenia istotnych zmian do Polityki Wynagrodzeń.

## **17. WNIOSKI**

Przeprowadzona przez Radę Nadzorczą analiza wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku 2022 pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń prowadzi do wniosku, że:

- 17.1. Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej (niezależnie od jego formy) jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem.
- 17.2. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji założonych celów, tj.: (a) realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, (b) zapewnienia spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej, (c) ograniczenia konfliktu interesów lub ryzyka jego wystąpienia w Spółce oraz (d) motywacji do osiągnięcia możliwie najlepszych wyników w Spółce.
- 17.3. Polityka Wynagrodzeń sprzyja realizacji celów określonych powyżej dzięki: zastosowaniu modelu wynagradzania motywującego do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki, jak również zapewnieniu transparentności kosztów wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz zasad ich kształtowania w Spółce.
- 17.4. Obowiązująca Polityka Wynagrodzeń stanowi prawidłowo funkcjonujące narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
- 17.5. Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń i zgodność wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej z Polityką Wynagrodzeń.