



**SPRAWOZDANIE
O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**

**Grupy Kapitałowej
REINO Capital SA
ZA ROK 2021**

Polna Corner, ul. Waryńskiego 3A, 00-645 Warszawa



Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone na podstawie Art. 90g. Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2020 r. poz.2080) („Ustawa”) oraz Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej REINO Capital SA z dnia 29 czerwca 2020 r.

1. Obowiązująca Polityka Wynagrodzeń

Obowiązująca Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej REINO Capital S.A. („Polityka”) została zatwierdzona w dniu 29 czerwca 2020 r. Uchwałą nr 14 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia REINO Capital S.A. („Spółka”)

Zgodnie z rozdz. IV ust. 1 Polityki, Rada Nadzorcza zobowiązana jest corocznie do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym.

Sprawozdanie jest poddawane ocenie biegłego rewidenta.

2. Wynagrodzenia całkowite członków Zarządu i Rady Nadzorczej w podziale na składniki w roku 2021

Wynagrodzenie członków Zarządu

Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki może składać się z wynagrodzenia stałego, wynagrodzenia zmiennego i świadczeń dodatkowych.

Członek Zarządu Spółki otrzymuje wynagrodzenie stałe na podstawie powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej.

Ustalając poziom wynagrodzenia Rada wzięła pod uwagę nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku, a także możliwości finansowe oraz etap rozwoju Spółki oraz jej wewnętrzną organizację.

Każdy z Członków Zarządu Spółki, niezależnie od stosunku prawnego łączącego go ze Spółką, będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia stałego, może otrzymywać wynagrodzenie zmienne.

Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza mając na uwadze motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia. Wynagrodzenie zmienne może być w szczególności uzależnione od wyników finansowych Spółki bądź Grupy Kapitałowej REINO Capital („Grupa”), osiągniętych przez Spółkę i Grupę celów biznesowych, zrealizowanych działań przysparzających korzyści Spółce i Grupie, zaangażowania i efektywności Zarządu jako organu Spółki jak i poszczególnych jego członków.

Utworzenie nowej Grupy Kapitałowej w 2018 roku, jej początkowe stadium rozwoju, uzależnienie przyszłych wyników finansowych od powodzenia planowanych transakcji oraz portfela aktywów pod zarządzaniem oraz brak danych finansowych historycznych powodował obiektywna trudność związaną z ustaleniem danych stanowiących punkt odniesienia dla ustalenia wynagrodzenia zmiennego w oparciu



o wyniki finansowe. Wobec powyższego Rada nie określiła wynagrodzenia zmiennego opartego na wynikach ani też nie przyjęła programów motywacyjnych opartych na instrumentach finansowych.

W konsekwencji w roku 2021 nie naliczono ani nie wypłacono jednemu członkowi Zarządu w randze prezesa zmiennych składników wynagrodzenia.

Wynagrodzenie w postaci świadczenia niepieniężnego przysługujące członkom Zarządu to wynagrodzenie, które obejmuje składkę ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej władz spółek oraz możliwość korzystania ze sprzętu Spółki, w tym komputera, telefonu, co dostępne jest również dla pozostałych pracowników Spółki.

Poniższa tabela wskazuje wysokość całkowitego wynagrodzenia należnego członkom Zarządu za 2021 r. w podziale na składniki, jak również wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.

Wynagrodzenia członka Zarządu w roku 2021

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe w Spółce	Wynagrodzenie zmienne	Inne świadczenia niepieniężne	Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy	Wynagrodzenie łączne w Grupie	Proporcja pomiędzy zmiennym a stałym wynagrodzeniem w Grupie
Radosław Świątkowski	120 000	-	4 645	242 000	366 645	0%

W roku 2021 nie zostały przyznane żadne świadczenia pieniężne lub niepieniężne osobom najbliższym członka Zarządu

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego ustalanego w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, przyznawanej na okres pełnienia funkcji oraz świadczeń niepieniężnych.

Zasady oraz wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

Członek Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym (przewodniczący, wiceprzewodniczący lub sekretarz Rady) lub też będący członkiem komitetów działających w ramach Rady, z czym wiąże się dodatkowy nakład pracy, może otrzymywać od Spółki z tego tytułu wyższe wynagrodzenie od pozostałych członków Rady lub wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto.

Świadczenia niepieniężne obejmują składkę ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej władz spółek.

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w roku 2021

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe w Spółce	Inne świadczenia niepieniężne	Wynagrodzenie w innych podmiotach należących do Grupy	Wynagrodzenie łączne w Grupie
Andrzej Kowal	36 000,00	5 005,45	-	41 005,45
Beata Binek-Ćwik	36 000,00	5 005,45	-	41 005,45
Karolina Janas*	24 000,00	4 885,45	27 060,00	55 945,45
Małgorzata Kosińska	24 000,00	4 885,45	-	28 885,45
Kamil Majewski	24 000,00	4 735,45	-	28 735,45
SUMA	144 000,00			195 577,27

* wynagrodzenie z tytułu usług obsługi prawnej świadczonych dla spółek Grupy



W roku 2021 nie zostały przyznane żadne świadczenia pieniężne lub niepieniężne osobom najbliższym członków Rady Nadzorczej

3. Zgodność wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej z Polityką Wynagrodzeń

Obowiązująca w spółce Polityka Wynagrodzeń ma na celu przyczynienie się do realizacji strategii i długoterminowych celów biznesowej oraz zrównoważonego rozwoju i stabilności Spółki i Grupy. Jednocześnie przyjęte zasady mają za zadanie ograniczyć ryzyko wystąpienia konfliktu interesów związanych z wynagradzaniem członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Efektywna realizacja strategii biznesowej Spółki i Grupy oraz osiągnięcie zakładanych celów biznesowych, długoterminowych interesów przyczynia się do wzrostu wartości rynkowej akcji.

Przy określaniu poziomu wynagrodzeń uwzględniona została wielkość Spółki, jej wyniki finansowe, ryzyko związane z działalnością Spółki, wewnętrzna organizacja, jak również zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Spółkę. Ponadto, wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu oraz członkom Rady Nadzorczej uwzględniały bieżącą sytuację Spółki.

Wynagrodzenie stałe członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest podstawowym składnikiem wynagrodzenia, który gwarantuje podejmowanie przez nich działań zmierzających do realizacji strategii Spółki i Grupy.

Każdy z członków Zarządu Spółki, może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą. Powinno mieć ono charakter motywacyjny, aktywizujący do efektywnego osiągania celów strategicznych z uwzględnieniem długoterminowych interesów Spółki oraz zachowanie stabilności Spółki.

Poziom wynagrodzeń członka Zarządu i Rady Nadzorczej w roku 2021 był adekwatny do etapu jej rozwoju oraz skali prowadzonej działalności.

4. Kryteria dotyczące wyników

Zgodnie z obowiązującą w Spółce Polityką wynagrodzeń, członkowie Zarządu objęci Polityką wynagrodzeń mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników Spółki i Grupy.

Grupa, po powstaniu w 2018 roku była w początkowym stadium rozwoju, jej planowane wyniki finansowe były ściśle związane z powodzeniem planowanych transakcji oraz portfelem aktywów pod zarządzaniem, brak danych historycznych powodował obiektywną trudność związaną z ustaleniem danych stanowiących punkt odniesienia dla ustalenia wynagrodzenia zmiennego w oparciu o wyniki finansowe.

Ponadto, jedyny członek Zarządu, jest jednocześnie akcjonariuszem REINO Capital oraz wchodzącej w skład Grupy spółki kompetencyjnej REINO Partners i tym samym wzrost wartości Spółki oraz potencjalna możliwość uzyskania zysków kapitałowych z tytułu dywidendy stanowi czynnik motywacyjny sam w sobie.

W kontekście etapu rozwoju na jakim znajdowała się Spółka i Grupa, jej organizacji i możliwości finansowych oraz skali prowadzonej działalności, wynagrodzenie zmienne nie zostało określone w roku 2021.

5. Zmiany wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki

Na podstawie art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie, w niniejszym Sprawozdaniu dane za okres sprzed 2019 roku zostały podane zgodnie z najlepszą wiedzą Spółki, z uwagi na brak pełnych danych spowodowanych zmianą



struktury Grupy Kapitałowej, jaka miała miejsce w 2018 roku, w związku z przejściem nowych spółek zależnych i rozszerzeniem Grupy Kapitałowej.

Ponadto w latach 2017-2019, w Spółce nie obowiązywała Polityka wynagrodzeń i Rada nie była zobowiązana sporządzać sprawozdań z wynagrodzeń. Z uwagi na zmianę strategii biznesowej Spółki i rozpoczęcie działalności w nowym obszarze dane te są nieporównywalne do danych za 2021 rok.

W związku z powstaniem Grupy Kapitałowej, zatrudnienie w latach 2017-2019 było niewielkie (jedna osoba). Wraz z rozwojem działalności, w tym rozpoczęciem przez spółkę holdingową REINO Capital działalności w zakresie świadczenia usług administracyjnych i pomocniczych dla pozostałych spółek Grupy, zatrudnienie wzrosło dopiero w 2020 roku i spodziewany jest dalszy jego wzrost.

Poniższa tabela uwzględnia informację o zmianie całkowitego wynagrodzenia członka Zarządu i członków Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym, wyników Spółki oraz średniego miesięcznego wynagrodzenia pracowników Spółki zatrudnionych na umowę o pracę niebędących członkami Zarządu ani członkami Rady Nadzorczej. W związku z brakiem danych, nie podano informacji dot. średniego miesięcznego wynagrodzenia pracowników Spółki za lata 2017 -2018.

wyszczególnienie	2020	2021	Zmiana w ujęciu bezwzględnym
Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika Spółki	7 800	7 350	-6%
Całkowite wynagrodzenie członka Zarządu w ujęciu rocznym	256 282	366 645	43%
Całkowite wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym	196 929	195 577	-4%
Skonsolidowane przychody Grupy	3 506 005	10 664 175	204%
Skonsolidowana strata operacyjna Grupy	(3 178 136)	649 184	-120%
Skonsolidowana strata netto Grupy	(3 623 400)	474 578	-113%
Przychody Spółki	1 412 099	2 508 974	78%
Strata operacyjna Spółki	(2 222 813)	(1 833 449)	-18%
Strata netto Spółki	(2 179 531)	(1 596 840)	-27%

wyszczególnienie	2019	2020	Zmiana w ujęciu bezwzględnym
Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika Spółki	2 000	7 800	290%
Całkowite wynagrodzenie członka Zarządu w ujęciu rocznym	158 556	256 282	62%
Całkowite wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym	204 748	196 929	4%
Skonsolidowane przychody Grupy	3 312 267	3 506 005	6%
Skonsolidowana strata operacyjna Grupy	(2 786 769)	(3 178 136)	14%
Skonsolidowana strata netto Grupy	(1 947 442)	(3 623 400)	86%
Przychody Spółki	483 451	1 412 099	192%
Strata operacyjna Spółki	(811 466)	(2 222 813)	174%
Strata netto Spółki	(367 892)	(2 179 531)	492%



wyszczególnienie	2018	2019	Zmiana w ujęciu bezwzględnym
Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika Spółki *	-	2 000	-
Całkowite wynagrodzenie członka Zarządu w ujęciu rocznym	37 000	158 556	329%
Całkowite wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym	42 600	204 748	362%
Skonsolidowane przychody Grupy	657 689	3 312 267	404%
Skonsolidowana strata operacyjna Grupy	(389 379)	(2 786 769)	616%
Skonsolidowana strata netto Grupy	(76 069)	(1 947 442)	2460%
Przychody Spółki	-	483 451	-
Strata operacyjna Spółki	(276 033)	(811 466)	194%
Zysk/Strata netto Spółki	219 037	(367 892)	268%

*z uwagi na brak danych informację pominięto

wyszczególnienie	2017	2018	Zmiana w ujęciu bezwzględnym
Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika Spółki *	-	-	-
Całkowite wynagrodzenie członka Zarządu w ujęciu rocznym	-	37 000	-
Całkowite wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej w ujęciu rocznym	39 600	42 600	7,6%
Skonsolidowane przychody Grupy	432 277	657 689	52%
Skonsolidowana strata operacyjna Grupy	(1 877 577)	(389 379)	79%
Skonsolidowana strata netto Grupy	(623 490)	(76 069)	88%
Przychody Spółki	-	-	-
Strata operacyjna Spółki	(1 052 834)	(276 033)	74%
Zysk/Strata netto Spółki	(794 914)	219 037	127%

*z uwagi na brak danych informację pominięto

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

Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez członka Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej REINO Capital wskazana została w tabeli zamieszczonej w punkcie 2 powyżej.

7. Zwrot zmiennych składników wynagrodzenia

Zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, zmienne składniki wynagrodzenia powinny być przyznawane lub wypłacane z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki. Wynagrodzenie zmienne może być w szczególności uzależnione od wyników finansowych Spółki bądź Grupy Kapitałowej, osiągniętych przez Spółkę i Grupę celów biznesowych, zrealizowanych działań przysparzających korzyści Spółce, zaangażowania i efektywności Zarządu jako organu spółki jak i poszczególnych jego członków.

Jednocześnie, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń w uzasadnionych przypadkach, Rada Nadzorcza może również uchwalić odroczenie wypłaty lub możliwość żądania zwrotu wypłaconego już wynagrodzenia zmiennego.



W roku 2021 Spółka nie złożyła żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzeń przyznanych poszczególnym Członkom Zarządu.

8. Przyznane lub zaoferowane członkom Zarządu instrumenty finansowe

W roku 2021 ani członkom Zarządu ani Rady Nadzorczej nie przyznano i nie zaoferowano instrumentów finansowych.

9. Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W roku Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń.

Warszawa, 20 maja 2022 r.

1. Beata Binek _____
2. Andrzej Kowal _____
3. Karolina Janas _____
4. Małgorzata Kosińska _____
5. Kamil Majewski _____