

UZASADNIENIE

do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu Spółki pod firmą INOVA Centrum Innowacji Technicznych sp. z o.o.

Na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej „Ustawa”), uchwała w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona na podstawie określonych parametrów (przychody, zatrudnienie, aktywa), zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa.

Katalog przesłanek wymienionych w Ustawie jest jednak katalogiem otwartym, co oznacza, iż uzasadnienie do innego określenia wysokości wynagrodzenia stałego członka organu zarządzającego może być warunkowane innymi szczególnymi okolicznościami, wprost niewymienionymi w Ustawie.

Parametry ekonomiczne oraz ustawowe progi wynagrodzeń

Parametry aktualnie implikujące wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu INOVA sp. z o.o. (dalej: „INOVA”, „Spółka”) przedstawiają się, jak niżej:

Parametr:	Dane za 2023 r.	Dane za 2024 r.
Suma aktywów bilansu [zł]	107 609 805,62	96 089 885,01
Roczny obrót netto ze sprzedaży [zł]	152 765 858,11	152 077 871,18
Średnioroczne zatrudnienie [osoby]	475	464

Na podstawie powyższej tabeli oraz progów wartościowych, określonych w art. 4 ust 2 Ustawy, wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki powinno zostać określone na poziomie od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.

Jednakże, zważywszy na art. 4 ust 3 Ustawy należy wskazać, że obecna sytuacja, w jakiej znajduje się Spółka świadczy o istnieniu przesłanek wymienionych w przytoczonym powyżej przepisie prawa, które uzasadniają ustalenie innej wysokości części stałej wynagrodzenia członków zarządu Spółki, a które zidentyfikowane zostały w postaci poniższych czynników:

1. Spółka dostarcza kluczowe rozwiązania technologiczne bezpośrednio na potrzeby kopalń miedzi. INOVA zbudowała i utrzymuje systemy łączności radiowej pod ziemią, w tym system dołowej łączności radiowej DOTRA, który obejmuje setki kilometrów chodników kopalnianych. To nietypowe rozwiązanie dedykowane jest do bezpieczeństwa i komunikacji w trudnych warunkach górniczych.
2. Spółka dostarcza rozwiązania „od projektu do uruchomienia” w wielu obszarach tj. automatyka i systemy sterowania (np. sterowania przenośnikami taśmowymi), elektrotechnika (stacje transformatorowe, rozdzielnice SN i nn), elektronika przemysłowa (moduły, zabezpieczenia elektroniczne), mechanika (tamy wentylacyjne i konstrukcje stalowe), usługi serwisowe i utrzymanie ruchu.
3. INOVA posiada akredytowane laboratoria badawcze i jednostkę certyfikacji wyrobów, co pozwala jej prowadzić własne procesy certyfikacji i testowania produktów zgodnie

z międzynarodowymi standardami. Jest to rzadko spotykane w firmach o charakterze głównie produkcyjnym oraz technologiczno-usługowym.

4. Zarządzanie spółką operującą w sektorach wymagających wysokiej specjalizacji takich jak elektrotechnika, automatyka przemysłowa, systemy sterowania przenośnikami taśmowymi, radiokomunikacja czy elektronika dla górnictwa wymaga doświadczenia, kompetencji oraz wiedzy o ograniczonej dostępności na rynku.
5. Spółka w kolejnych okresach planuje kontynuację realizacji programu inwestycyjnego, co będzie przekładać się na dalszą budowę wartości oraz rozwój Spółki. W ramach przewidzianych projektów inwestycyjnych Spółka będzie pracować nad projektami polegającymi na rozbudowie posiadanych zasobów produkcyjnych, renowacji i modernizacji obecnie funkcjonujących obiektów, jak również, w ramach prac rozwojowych, nad rozbudową portfolio Spółki. Celem prowadzonych działań będzie doprowadzenie do znaczącego wzrostu przewagi konkurencyjnej Spółki.
6. Z analizy wynagrodzeń za 2024 rok przygotowanej dla INOVA przez podmiot specjalizujący się w doradztwie HR wynika, że wynagrodzenia podstawowe oraz całkowite Członków Zarządu INOVA kształtują się poniżej mediany w przyjętej grupie porównawczej.
7. W związku z tym, że poziom wynagrodzenia określony w oparciu o art. 4 ust. 2 Ustawy różniłby się od rynkowej średniej wynagradzania Członków Zarządów podmiotów o zbliżonej skali działalności należy wskazać na realne ryzyko utraty kluczowych kompetencji Członków Zarządu Spółki i tym samym wystąpienie potencjalnego zagrożenia dla funkcjonowania Spółki.
8. Zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia Członkom Zarządu Spółki wynika również ze specyfiki rynku, na którym funkcjonuje Spółka, co wiąże się z koniecznością pozyskania i utrzymania wysoko wykwalifikowanej i doświadczonej kadry menedżerskiej. W związku z powyższym wymagane jest ustalenie wynagrodzenia dla Członków Zarządu Spółki na adekwatnym poziomie.

Biorąc pod uwagę argumenty przedstawione powyżej, spełnione zostały przesłanki, o których mowa w art. 4. ust. 3 Ustawy, umożliwiające określenie części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu INOVA w wysokości innej niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy.