

**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY
NADZORCZEJ SELVITA S.A.
za rok 2021**

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Selvita S.A. (dalej również „Spółka” lub „Emitent”) sporządzone zostało na podstawie:

a) Art. 90g stawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych; oraz

b) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

Niniejsze Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy 2021 i zawiera przegląd wynagrodzeń przyznanych członkom organów Spółki zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi zawartymi w Polityce Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Selvita S.A. („**Polityka Wynagrodzeń**”) uchwalonej przez Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 31 sierpnia 2020 r. Polityka Wynagrodzeń od tego czasu nie ulegała zmianom.

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

Wynagrodzenia Członków Zarządu składają się z:

- a) **Wynagrodzenia Stałego** stanowiącego miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacanego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, umowy o współpracy lub pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki lub jej spółki zależnej,
- b) **Wynagrodzenia Zmiennego** stanowiącego wynagrodzenie uzupełniające wypłacane w okresach kwartalnych lub rzadziej, stanowiące dodatkowe wynagrodzenie uzależnione od wyników Spółki, realizacji Celów Zarządczych lub uzyskiwania wyjątkowych efektów podejmowanych działań a także stanowiące odzwierciedlenie wyjątkowo korzystnej sytuacji, w której Spółka się znalazła dzięki działaniom podejmowanym przez Zarząd Spółki.

Kształtując wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę Cele Zarządcze, w tym w szczególności:

- a) realizację odpowiednio, krótko-, średnio- oraz długoterminowych zadań wynikających ze strategii biznesowej Spółki oraz związanych z realizacją jej interesów,
- b) osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym w danym obszarze, za który odpowiedzialny jest dany Członek Zarządu.

Cele Zarządcze określone są rokrocznie przez Radę Nadzorczą na początku danego roku kalendarzowego. Cele Zarządcze ustalane przez Radę Nadzorczą uwzględniają aktualne cele

operacyjne i strategiczne Spółki na dany okres łącznie z miernikami ich realizacji, w tym w szczególności kryteriami finansowymi. Zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza Spółki jest uprawniona aby przypisać odpowiednie wagi dla poszczególnych Celów Zarządczych determinujących wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu, a także ustalić proporcję pomiędzy Wynagrodzeniem Stałym a Wynagrodzeniem Zmiennym i Świadczeniami Dodatkowymi, mającą na względzie zapewnienie odpowiedniej równowagi z punktu widzenia całościowego wynagrodzenia otrzymywanego przez danego Członka Zarządu w celu zapewnienia zrównoważonego rozwoju Spółki oraz uzyskania wzrostu jej wartości. Cele Zarządcze uwzględniają również kryteria niefinansowe.

Rada Nadzorcza może przyznać dodatkowe wynagrodzenie zmienne o charakterze uznaniowym przyznawane post factum a nie wynikające z osiągniętych Celów Zarządczych określonych na początku roku, w szczególności w przypadku:

- a) uzyskania wyjątkowych efektów podejmowanych działań przez członka Zarządu, przekraczających oczekiwania określone w Celach Zarządczych wyznaczonych przez Radę Nadzorczą lub związanych z osiągnięciami nie przewidywanymi w Celach Zarządczych,
- b) gdy sytuacja Spółki bardzo istotnie się polepszy na skutek działań podejmowanych przez Zarząd w danym okresie rozliczeniowym, a które to działania istotnie przekraczają oczekiwania określone w Celach Zarządczych lub nie są w nich ujęte.

W zakresie Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu wypłaconego za 2021 r., Rada Nadzorcza ustaliła Cele Zarządcze oraz mierniki (kryteria ich realizacji) oparte w szczególności na:

- wzroście wartości przychodów oraz rentowności w przypadku Członków Zarządu odpowiedzialnych za sprzedaż;
- osiągnięcia założonych strategicznych kamieni milowych, związanych m.in. z realizacją celów korporacyjnych jak akwizycje, pozyskanie zewnętrznego finansowania lub budowa Centrum Badawczo-Rozwojowego Usług Laboratoryjnych w przypadku pozostałych Członków Zarządu.

Dodatkowo, dla poszczególnych Celów Zarządczych i ich mierników nadana została waga, która pozwala zdeterminować wysokość przyznanego Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu w 2021 r. w przypadku realizacji celu. Całość Wynagrodzenia Zmiennego została przyznana w oparciu o założenia przyjęte na początku roku kalendarzowego 2021.

Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu mogą otrzymywać **Świadczenie Dodatkowe**, na które składają się pozostałe dodatkowe świadczenia i benefity, w tym nie mające charakteru pieniężnego. Świadczenia Dodatkowe w 2021 roku obejmowały w szczególności:

- Świadczenia związane ze zwrotem wydatków lub poniesieniem przez Spółkę dodatkowych kosztów, w tym:
 - a. możliwość korzystania z samochodu służbowego, komputera, telefonu komórkowego,
 - b. pokrycie kosztów podróży,
 - c. zapewnienie świadczeń zdrowotnych (w tym prywatnej opieki medycznej), sportowych, artystycznych lub edukacyjnych,
 - d. karty płatnicze na pokrycie wydatków służbowych,
- Świadczenia będące dodatkowymi benefitami, w tym:

- a. karty sportowe
- b. ubezpieczenia medyczne
- c. możliwość korzystania z samochodu służbowego dla celów prywatnych.
- Świadczenia wynikające z osobnych ustaw, w tym:
 - a. objęcia Pracowniczym Planem Kapitałowym na takich zasadach, jak inni pracownicy Spółki a także innym programem powszechnego oszczędzania lub podobnym albo dotyczącym innych świadczeń pracowniczych wynikającym z odrębnych ustaw.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne przyznawane na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w tym w szczególności w zależności od sprawowanej funkcji, np. z uwagi na sprawowanie funkcji Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej, zasiadania w Komitetach Rady Nadzorczej. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje także zwrot za dojazdy, zakwaterowanie oraz wyżywienie związane z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej.

Tabela 1: Wynagrodzenie członków Zarządu Selvita S.A. za rok 2021 [w PLN]

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne	Świadczenia dodatkowe	Wynagrodzenie w spółkach zależnych	Wynagrodzenie łącznie	Procentowy udział wynagrodzenia zmiennego w wynagrodzeniu łącznym
Bogusław Sieczkowski	329 600	805 500	7 142	198 400	1 340 642	60%
Miłosz Gruca	203 000	675 100	5 851	313 000	1 196 952	56%
Mirosława Zydróż	108 000	608 300	8 302	278 000	1 002 603	61%
Edyta Jaworska	263 458	565 200	6 195	110 000	944 854	60%
Dariusz Kurdas	276 000	292 900	7 503	115 250	691 654	42%
Dawid Radziszewski	178 000	521 500	15 774	177 000	892 273	58%

Tabela 2: Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Selvita S.A. za rok 2021 [w PLN]

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie z tytułów umów zawartych z Selvita S.A.
Paweł Przewięźlikowski	37 453	-
Piotr Romanowski	46 052	7 819
Tadeusz Wesołowski	41 184	-
Rafał Chwast	38 116	-
Wojciech Chabasiewicz	37 782	-
Jacek Osowski	37 224	-

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

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Wynagrodzenie członków Zarządu przyczynia się do ich pełnego zaangażowania w sprawowaniu określonych funkcji, motywuje do realizacji celów biznesowych Spółki, a jego wysokość jest adekwatna do zajmowanych stanowisk. Poziom wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej zapewnia utrzymanie i odpowiednie zmotywowanie osób o najwyższych kompetencjach pozwalających na zarządzanie Spółką w sposób przyczyniający się do realizacji jej celów gospodarczych i finansowych, jak również należytego sprawowania nad nią nadzoru.

3. 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

Wobec rozpoczęcia przez Spółkę faktycznego funkcjonowania z dniem przeniesienia zorganizowanej części przedsiębiorstwa Selvita S.A. (obecnie Ryvu Therapeutics S.A.) w postaci działalności typu CRO oraz udziałów w spółkach Selvita Services sp. z o.o., Selvita Inc., Selvita Ltd., BioCentrum sp. z o.o. (obecnie połączone z Selvita Services sp. z o.o.) na spółkę Selvita CRO S.A. (obecnie Selvita S.A.) porównanie wynagrodzenia Zarządu w ujęciu rocznym tj. za rok 2019 i 2020 a także wyników finansowych Grupy Kapitałowej Selvita S.A. nie oddaje dynamiki zmiany wynagrodzeń oraz rzeczywistego wzrostu przychodów oraz rzeczywistej zmiany wyniku finansowego pomiędzy rokiem 2019 a 2020.

Tabela 3: Porównanie wynagrodzenia członków Zarządu w ujęciu rocznym [w PLN]

Imię i nazwisko	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021
Bogusław Sieczkowski	187 498	834 045	1 340 642,22
Zmiana rok do roku	-	345%	61%
Miłosz Gruca	352 391	862 232	1 196 951,52
Zmiana rok do roku	-	145%	39%
Mirosława Zydróż	249 963	670 815	1 002 602,97
Zmiana rok do roku	-	168%	49%
Edyta Jaworska	119 170	516 394	944 853,57
Zmiana rok do roku	-	333%	83%
Dariusz Kurdas	116 333	454 651	691 653,72
Zmiana rok do roku	-	291%	52%
Dawid Radziszewski	53 905	502 729	892 273,50
Zmiana rok do roku	-	833%	77%

Tabela 4: Porównanie wyników Grupy Kapitałowej Selvita S.A. w ujęciu rocznym [w PLN]

Wyniki Spółki	Rok 2019*	Rok 2020	Rok 2021
Przychody netto ze sprzedaży	30 443 469	137 356 285	310 920 815
Zmiana rok do roku		+451%	+226%
Zysk z działalności operacyjnej/EBIT	5 374 587	19 544 158	26 084 156
Zmiana rok do roku		+363%	+133%
EBIDTA	8 004 406	33 069 880	53 572 166
Zmiana rok do roku		+413%	+162%
Zysk netto	5 804 200	19 921 919	18 221 967
Zmiana rok do roku		+343%	-8 %

*Dane zgodne ze skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym Grupy Kapitałowej Selvita S.A. za 2019 r.

Tabela 5: Porównanie średniego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych* w Selvita S.A. w ujęciu rocznym [w PLN]

	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021
Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników	6 245	6 593	7 849
Zmiana rok do roku		5,57%	19,05%

*Przeciętne wynagrodzenie pracowników stanowi sumę wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe, bonusy i inne nagrody, prowizje, świadczenia niepieniężne i wszystkie inne płatności) wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku. Prezentowane wynagrodzenie za okres 2019 r. obejmuje okres od 1 października 2019 r., tj. od dnia podziału Ryvu Therapeutics S.A. oraz przejścia z tym dniem części zakładu pracy na podstawie art. 23[1] Kodeksu Pracy, pracowników wcześniej zatrudnionych wcześniej w Ryvu Therapeutics S.A. (w ramach zorganizowanej części przedsiębiorstwa).

Wynagrodzenie pracowników w spółkach zależnych zostało opisane i wskazane w punkcie 4 poniżej.

4. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej 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)

Tabela 6: Porównanie średniego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych* w Spółkach należących do Grupy Kapitałowej Selvita w ujęciu rocznym [w PLN]

	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021
Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty	11 956	9 739	11 507

pracowników w Spółce Ardigen

Zmiana rok do roku Ardigen S.A.		-18,54%	18,15%
Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników w Spółce Selvita Services Sp. z o.o.	5 875	6 642	7 356
Zmiana rok do roku w Spółce Selvita Services Sp. z o.o.		13,06%	10,75%
Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników w Spółce Selvita d.o.o.*			10 847**
Zmiana rok do roku Selvita d.o.o.			-

*Spółka Selvita d.o.o. (dawniej: Fidelta d.o.o.) z siedzibą w Zagrzebiu stała się częścią Grupy Kapitałowej Selvita od dnia 4 stycznia 2021 r. W związku z powyższym, prezentowane jest wynagrodzenie dla Selvita d.o.o. jedynie za rok 2021 r.

** Wynagrodzenie przewalutowane z kun chorwackich według kursu średniego NBP z dnia 31 grudnia 2021 r. 1 HRK = 0,6118 PLN.

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

W dniu 17 maja 2021 roku Walne Zgromadzenie uchwaliło przyjęcie nierozwadniającego Programu Motywacyjnego („Program Motywacyjny”) na lata 2021-2024 dla pracowników w postaci prawa do nabycia akcji Spółki. Przedmiotem programu jest łącznie 1.247.720 akcji Spółki nieodpłatnie przekazanych przez pana Pawła Przewięźlikowskiego w formie darowizny - założyciela, Prezesa i głównego akcjonariusza Spółki, stanowiących łącznie 25% akcji Spółki znajdujących się w jego posiadaniu. Program zapewnia pracownikom prawo do nabycia akcji po preferencyjnej cenie 0,19 zł za akcję, która uwzględnia koszty administracyjne Spółki poniesione w celu przeprowadzenia Programu Motywacyjnego. Do uczestnictwa w Programie uprawnione zostały wszystkie osoby, które łączy ze Spółką stosunek służbowy, przy czym lista uczestników Programu została sporządzona na podstawie rekomendacji pana Pawła Przewięźlikowskiego i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w stosunku do Członków Zarządu Spółki oraz przez Zarząd Spółki w stosunku do pozostałych osób („Osoby Uprawnione”). Udział w programie jest dobrowolny. Osoby Uprawnione będą zobowiązane do pozostawania w stosunku służbowym ze Spółką oraz niezbywania przyznanych Akcji w ramach Programu, w terminie nie krótszym niż 12 miesięcy i nie dłuższym niż 36 miesięcy od daty nabycia Akcji, z zastrzeżeniem wyjątkowych sytuacji kiedy pracownik będzie mógł zostać zwolniony z tych zobowiązań.

Tabela 7: Liczba akcji Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach Programu Motywacyjnego w 2021 roku

Imię i nazwisko	Data objęcia akcji	Liczba akcji	Cena za akcję [PLN]
Bogusław Sieczkowski	09.07.2021	18 033	0,19

Miłosz Gruca	09.07.2021	13 760	0,19
Mirosława Zydrón	09.07.2021	12 909	0,19
Edyta Jaworska	09.07.2021	14 927	0,19
Dariusz Kurdas	09.07.2021	4 286	0,19
Dawid Radziszewski	12.08.2021	4 472	0,19

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

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje co do zasady możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia.

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

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Selvita S.A., odstępienie od jej stosowania może nastąpić jedynie jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. W roku 2021 w związku z brakiem wystąpienia przestanek, Rada Nadzorcza nie podjęła decyzji o odstępstwie od stosowania przyjętej Polityki Wynagrodzeń.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej Selvita S.A. za lata obrotowe 2019-2020 zostało przekazane Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Spółki, które uchwałą nr 21 z dnia 29 czerwca 2021 r. pozytywnie je zaopiniowało, nie zgłaszając uwag co do treści ww. Sprawozdania.

Wnioski:

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń i innych świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń i stwierdza, iż:

- 1. wynagrodzenie i inne świadczenia wypłacane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej są zgodne z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń i spełniają wymogi przewidziane przepisami prawa;**
- 2. obowiązująca Polityka Wynagrodzeń stanowi efektywne narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami i umożliwia prowadzenie elastycznej polityki przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.**