

Sprawozdanie Rady Nadzorczej BRAND 24 S.A. o wynagrodzeniach za rok 2022

Wrocław, 2 czerwca 2023 r.

1. Wstęp

Działając na podstawie art. 90g Ustawy o ofercie¹ Rada Nadzorcza BRAND 24 S.A. sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach 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 ostatnim roku obrotowym [dalej: Sprawozdanie] zgodnie z *Polityką wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających BRAND 24 S.A.*, przyjętą uchwałą nr 17/06/21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 25 czerwca 2021 r.

Sprawozdanie zostało opracowane za rok obrotowy 2022. Informacje dotyczące poprzednich lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza BRAND 24 S.A. nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania, zgodnie z art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie zostały pominięte.

Sprawozdanie zostało przyjęte uchwałą Rady Nadzorczej nr 2/06/23 z dnia 2 czerwca 2023 r. oraz poddane ocenie biegłego rewidenta zgodnie z wymogami art. 90g ust. 10 Ustawy o ofercie.

O ile w sprawozdaniu nie nadano znaczenia definicjom, należy je rozumieć zgodnie ze znaczeniem nadanym w Polityce Wynagrodzeń.

2. Wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady

Zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń w BRAND 24 S.A. wynagrodzenie Członków Zarządu może składać się z następujących elementów:

- a) wynagrodzenia stałego (części stałej), na które może składać się
 - wynagrodzenie z tytułu powołania na stanowisko Członka Zarządu i pełnienia funkcji Członka Zarządu (w tym Prezesa Zarządu lub Członka Zarządu) wypłacane w okresach wskazanych w danej uchwale organu Spółki;
 - wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy na rzecz Spółki (wypłacane w okresach wskazanych w danej umowie) z tytułu umowy o pracę lub innej umowy cywilno-prawnej np. umowy o współpracy, oraz
- b) wynagrodzenia zmiennego (część zmienna) w tym należnego w ramach Programu Motywacyjnego, o ile dany Program Motywacyjny obejmuje Członka Zarządu,
- c) premii lub nagród.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego Członków Zarządu, Rada Nadzorcza weryfikuje, aby odpowiadało ono wielkości przedsiębiorstwa i pozostawało w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, przy czym poziom wynagrodzenia Członków Zarządu powinien być

¹ Ustawa 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].

wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką.

Przyznając oraz ustalając wysokość wynagrodzenia zmiennego, premii i nagród Rada Nadzorcza powinna uzależniać od wyników, kwalifikacji, realizacji rocznych celów zawodowych oraz zakresów obowiązków poszczególnych Członków Zarządu, jak również wyników finansowych Emitenta ujawnianych w sprawozdaniach finansowych z danego roku obrotowego. Łączna wartość części zmiennej wynagrodzenia nie powinna przekraczać 200% części stałej wynagrodzenia.

Przyznawanie oraz wypłacanie zmiennych składników wynagrodzenia, premii i nagród dokonywane jest w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagradzania w tym realizację długoterminowych celów Spółki.

Członkom Zarządu może zostać przyznane wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego.

W 2022 r. oraz na dzień przyjęcia niniejszego Sprawozdania w Spółce obowiązuje Program Motywacyjny obejmujący okres 2021 – 2023. Program Motywacyjny na lata 2021-2023 jest skierowany do Członków Zarządu, kluczowych pracowników i współpracowników Spółki, na zasadach określonych Regulaminem Programu Motywacyjnego. W ramach Programu Motywacyjnego Uczestnicy Programu otrzymują uprawnienie do objęcia łącznie nie więcej niż 107.892 akcji zwykłych na okaziciela Spółki serii K w sposób określony w Regulaminie Programu Motywacyjnego, uchwalonego przez Radę Nadzorczą Spółki. Program Motywacyjny 2021-2023 będzie rozliczany co roku, a jego całkowite rozliczenie nastąpi po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Emitenta za 2023 rok, zgodnie ze szczegółowymi warunkami Programu Motywacyjnego.

Zgodnie z przyjętym Programem Motywacyjnym w przypadku spełnienia warunków określonych w obowiązującym Programie Motywacyjnym, odnoszących się do kryteriów finansowych oraz niefinansowych, Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu uprawnienia do objęcia akcji serii K za 2022 rok.

Więcej informacji nt. Programu Motywacyjnego znajduje się w pkt 2.6 poniżej.

Na dzień niniejszego Sprawozdania nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur z wyjątkiem PPK.

2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz opis wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia.

Poniższa tabela oraz informacje uzupełniające zamieszczone poniżej zawierają informacje nt. wysokości całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt

1 Ustawy o ofercie (tj. opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, *które mogą zostać przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej*) oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia (dane za rok 2022).

Zarząd

[dane w tys. zł]

Imię i nazwisko / funkcja	Część stała ¹	Część zmienna ²	Inne świadczenia pieniężne	Plany emerytalne ³	Łączna wartość ⁴	Proporcje pomiędzy składnikami wynagrodzenia ⁵
Michał Sadowski Prezes Zarządu	300	85	0	0	385	78%/22%
Piotr Wierzejewski Członek Zarządu	310	85	0	0	394	78%/22%
Bartosz Kozłowski Członek Zarządu	368	0	0	1	369	100%/0%

¹ Część stała wynagrodzenia płacona jest za dany miesiąc w danym miesiącu, a zatem kwota ta obejmuje pełne należne wynagrodzenie w części całej za rok 2022, które zostało wypłacone w 2022 r.

² Część zmienna wynagrodzenia wypłacana jest kwartalnie, po ustaleniu realizacji celów. W kolumnie zaprezentowano część zmienną wynagrodzenia należną za poszczególne okresy 2022 r. oraz wypłaconą w 2022 r. Niezależnie od powyższego Michałowi Sadowskiemu oraz Piotrowi Wierzejewskiemu wypłacone zostały w 2023 r. kwoty po 32.844 zł z tytułu części zmiennej wynagrodzenia za okres IV 2022 r.

³ W Spółce nie obowiązują plany emerytalne, w związku z czym wskazane wartości dotyczą wyłącznie wpłat na PPK

⁴ Łączna wartość, tj. suma wartości kolumn dotyczących: części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia, innych świadczeń pieniężnych oraz planów emerytalnych.

⁵ Porównanie proporcji wynagrodzenia dokonane zostało poprzez odniesienie części stałej do łącznej wartości wynagrodzenia.

Za zgodą Rady Nadzorczej Członkom Zarządu mogą przysługiwać inne składniki wynagrodzenia określone dla pracowników Spółki w Zakładowym Układzie Zbiorowym pracy.

Zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń Członkom Zarządu mogą przysługiwać dodatkowe świadczenia. Dodatkowe świadczenia niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu określa Rada Nadzorcza, w tym także limity oraz sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez członka Zarządu do celów służbowych, może to nastąpić m.in. poprzez przyjęcie przez Radę Nadzorczą planu finansowego Spółki na dany rok.

Tego typu świadczenia na rzecz członków Zarządu w roku 2022 r. obejmowały świadczenia niepieniężne w postaci:

a) korzystanie z przydzielonego do wyłącznej dyspozycji samochodu służbowego z możliwością korzystania za zryczałtowaną odpłatnością do celów prywatnych; b) korzystanie z polis ubezpieczeniowych dotyczących pełnionych funkcji w szczególności D&O; c) narzędzia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania obowiązków Członka Zarządu; d) pokrycie kosztów podróży służbowych, karty paliwowe, e) zwrot udokumentowanych niezbędnych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji, f) świadczenia wynikające z przepisów BHP, g) szkolenia oraz udział w innych przedsięwzięciach, których tematyka dotyczy rodzaju wykonywanej pracy oraz mające na celu podnoszenie kwalifikacji.

Rada Nadzorcza

[dane w tys. zł]

Imię i nazwisko / funkcja	Część stała ¹	Inne świadczenia pieniężne	Łączna wartość	Proporcje pomiędzy składnikami wynagrodzenia
Tomasz Łużak Przewodniczący Rady Nadzorczej	0	0	0	n.d.
Jakub Kurzynoga Członek Rady Nadzorczej	0	0	0	n.d.
Mariusz Cieplý Członek Rady Nadzorczej	0	0	0	n.d.
Karol Wnukiewicz Członek Rady Nadzorczej	0	0	0	n.d.
Wojciech Byj Członek Rady Nadzorczej	0	0	0	n.d.
Tomasz Pleczar Członek Rady Nadzorczej	0	0	0	n.d.

¹ Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie za udział w danym posiedzeniu Rady Nadzorczej. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje wynagrodzenie w sytuacji, gdy posiedzenie Rady Nadzorczej

odbywa się przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W 2022 r. wszystkie posiedzenia Rady Nadzorczej odbywały się przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki lub Grupy Kapitałowej oraz nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.

2.2. Korelacja wysokości wynagrodzenia z realizacją długoterminowych wyników Spółki

Poniżej zamieszczono wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki.

W 2022 r. Spółka wypłacała wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, która przyjęta została przez Walne Zgromadzenie w celu określenia obowiązujących zasad i polityk dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej BRAND 24 S.A. Rada Nadzorcza działając zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń w styczniu 2022 r. dokonała wyznaczenia celów, uprawniających do otrzymania przez Członków Zarządu wynagrodzenia w części zmiennej za lata 2022 i 2023. Dodatkowo w Spółce obowiązuje Program Motywacyjny opisany w innych punktach niniejszego Sprawozdania.

Przyjęta przez BRAND 24 w 2020 r. Polityka Wynagrodzeń stanowi element realizacji Strategii Spółki i przyczynia się do jej stabilności oraz efektywnej realizacji celów długoterminowych. Celem Polityki jest zapewnienie właściwych środków motywacyjnych do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, poprzez koncentrację członków organów zarządzających i nadzorujących na interesie i wynikach Spółki oraz Grupy Kapitałowej BRAND24. Strategia rozwoju BRAND24 S.A. w najbliższych latach opiera się na wzroście wartości, której przejawem będzie istotne zwiększenie wyników finansowych generowanych przez Brand24 oraz wdrażanie nowych produktów komplementarnych do Brand24. Oczekiwany wzrost wyników Grupy powinien nastąpić, dzięki realizacji celów pośrednich w postaci wzmocnienia pozycji na arenie międzynarodowej poprzez zwiększenie skali i efektywności działań skupiających się na pozyskiwaniu klientów, dalszego rozwoju i udoskonalania oprogramowania Brand 24, poprawie rentowności dzięki rosnącej skali i efektywnemu rozłożeniu kosztów stałych Grupy oraz wykorzystaniu, zdobywanego od prawie 10 lat, know-how Spółki do budowy i promocji nowych produktów komplementarnych do Brand24 produktów, które poszerzą źródła przychodu Grupy. Szczegółowe cele strategiczne Zarząd Spółki zamieszcza i aktualizuje w raportach bieżących i okresowych Spółki. Spółka stale stara się dostosowywać środowisko pracy do zachodzących zmian rynkowych. Strategia działania oraz długoterminowy sukces BRAND24 S.A. są bezpośrednio związane z kwalifikacjami kadry menedżerskiej i pracowników oraz jakością tworzonego przez Spółkę środowiska pracy. W

konsekwencji tego, Spółka stale stara się dostosowywać środowisko pracy do zachodzących zmian rynkowych, a jej intencją jest prowadzenie w uzasadnionym zakresie polityki zrównoważonego rozwoju.

2.3. Sposób zastosowania kryteriów dotyczących wyników

Rada Nadzorcza, realizując Politykę Wynagrodzeń, w styczniu 2022 r. dokonała wyznaczenia celów finansowych, uprawniających do otrzymania przez Prezesa Zarządu p. Michała Sadowskiego oraz Członka Zarządu p. Piotra Wierzejewskiego wynagrodzenia w części zmiennej za lata 2022 i 2023. Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana w systemie kwartalnym i rocznym. Wysokość części zmiennej wynagrodzenia jest oparta o wskaźnik EBITDA² za okres rozliczeniowy i wynosi 2% wysokości EBITDA wskazanej w sprawozdaniu finansowym za dany okres, przy czym część zmienna wynagrodzenia Członków Zarządu za kwartał danego roku nie może być wyższa niż 75 tys. zł, a roczna nie może być wyższa niż 300 tys. zł.

2.4. Zmiana wynagrodzenia oraz wyników Spółki w ujęciu rocznym

Poniższa tabela zawiera informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników BRAND 24 oraz średniego wynagrodzenia pracowników BRAND 24 niebędących członkami Zarządu, ani Rady Nadzorczej, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie. Działając na podstawie art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie w niniejszym Sprawozdaniu BRAND 24 nie prezentuje informacji oraz danych za poprzednie okresy sprawozdawcze za które nie była zobowiązana.

	2021 vs 2020 <i>Zmiana w ujęciu r/r [%]</i>	2022 vs 2021 <i>Zmiana w ujęciu r/r [%]</i>
Wynagrodzenie członków Zarządu		
Michał Sadowski – Prezes Zarządu	0%	45%
Piotr Wierzejewski – Członek Zarządu	0%	49%
Bartosz Kozłowski – Członek Zarządu	0%	0%
Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej		
Tomasz Łużak – Przewodniczący Rady Nadzorczej	0%	0%
Jakub Kurzynoga – Członek Rady Nadzorczej	0%	0%
Mariusz Cieply – Członek Rady Nadzorczej	0%	0%
Karol Wnukiewicz – Członek Rady Nadzorczej	0%	0%
Wojciech Byj – Członek Rady Nadzorczej	0%	0%
Tomasz Pleczar – Członek Rady Nadzorczej	0%	0%

² EBITDA czyli zysk przed odliczeniem podatków i odsetek powiększony o amortyzację.

Adam Michalewicz – Członek Rady Nadzorczej	0%	0%
Wyniki*		
Przychody Grupy Kapitałowej	15 794 tys.	22 171 tys.
Wynik finansowy netto Grupy Kapitałowej	264 tys.	1 547 tys.
EBITDA	2 952 tys.	5 282 tys.
Średnie wynagrodzenie pracowników	89.9 tys.	116.8 tys.

* Szczegółowy opis kryteriów przyjętych w ramach „wyników” zamieszczony została w pkt 2.3 powyżej.

2.5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej BRAND 24

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członkowie Zarządu mogą odpowiednio sprawować mandat, świadczyć usługi, wykonywać pracę lub być zatrudnieni w podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Brand24. Prezes Zarządu BRAND 24 S.A. p. Michał Sadowski pełni funkcję „Sole Director” w Brand 24 Global Inc., natomiast Członek Zarządu p. Piotr Wierzejewski pełni funkcję „Vice President, Secretary” w Brand 24 Global Inc. W 2022 r. zarówno p. Michał Sadowski jak p. Piotr Wierzejewski nie otrzymywali wynagrodzenia z tytułu pełnionych funkcji w spółkach należących do Grupy Kapitałowej BRAND 24.

2.6. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

Członkom Zarządu mogą przysługiwać instrumenty finansowe w ramach Programu Motywacyjnego 2021-2023. Program Motywacyjny 2021-2023 został ustanowiony celem stworzenia w Spółce dodatkowych mechanizmów motywujących jej Zarząd, kluczowych pracowników i współpracowników („Uczestnicy Programu”) do pracy i działań na rzecz Spółki, oraz jej mechanizmów, które zapewnią silniejsze związanie ze Spółką, czego rezultatem będzie stabilny wzrost wartości Spółki, którego beneficjentem będą wszyscy akcjonariusze Spółki.

W ramach Programu Motywacyjnego 2021-2023 Uczestnicy Programu otrzymują uprawnienie do objęcia nie więcej niż 107 892 akcje zwykłe na okaziciela serii K w sposób określony w Regulaminie Programu Motywacyjnego (Uprawnienie). Warunkiem uzyskania uprawnienia do objęcia akcji jest a) spełnienie Warunku Operacyjnego dla danego Okresu Rozliczeniowego obliczonego przy jednoczesnym pozostawianiu przez Uczestnika Programu w czynnym stosunku służbowym ze Spółką/pełnieniu przez niego mandatu Członka Zarządu Spółki oraz brakiem prowadzenia przez Uczestnika Programu działalności konkurencyjnej wobec Spółki („Warunek Dodatkowy”), b) spełnienie Warunku Lojalnościowego rozumianego, jako pozostawanie przez Uczestnika Programu w czynnym stosunku służbowym ze Spółką pełnieniu przez niego mandatu Członka Zarządu Spółki oraz brakiem prowadzenia przez Uczestnika Programu działalności konkurencyjnej wobec Spółki („Warunek

Lojalnościowy”), c) spełnienie Warunku Niefinansowego rozumianego jako wykonanie indywidualnego celu danego Uczestnika Programu ustalonego dla niego w danym Okresie Rozliczeniowym przez Radę Nadzorczą oraz zaakceptowanego przez Zarząd, którego spełnienie pozwala na przyznanie mu Uprawnienia w danym Okresie Rozliczeniowym, przy czym dla każdego Okresu Rozliczeniowego ustala się odrębny cel indywidualny („Warunek Niefinansowy”) przy jednoczesnym spełnieniu przez tego Uczestnika Warunku Dodatkowego.

Weryfikacji spełnienia Warunku(ów) dokonuje Rada Nadzorcza w terminie do 14-u dni od dnia dostarczenia jej przez Zarząd danych w tym zakresie.

Realizacja Uprawnienia nastąpi w drodze emisji warrantów subskrypcyjnych imiennych serii C, w łącznej liczbie nie większej niż 107.892 i umożliwienia objęcia ich Uczestnikom Programu. Warranty subskrypcyjne imienne serii C będą uprawniać do objęcia nie więcej 107.892 („Warranty”).

Program Motywacyjny 2021-2023 będzie rozliczany co roku, a jego całkowite rozliczenie nastąpi po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Emitenta za 2023 rok, zgodnie ze szczegółowymi warunkami Programu Motywacyjnego.

Na rok 2022 zostały wyznaczone następujące rodzaje celów dla poszczególnych członków Zarządu:

- a) Dla Michała Sadowskiego oraz Piotra Wierzejewskiego wyznaczono cele niefinansowe
- b) Dla Bartosza Kozłowskiego wyznaczono cele finansowe oraz cele niefinansowe.

Na dzień przyjęcia niniejszego Sprawozdania żadne uprawnienia do objęcia akcji serii K za rok 2022 nie zostały przydzielone ani wydane i nie miała miejsca emisja akcji na okaziciela serii K w ramach realizacji Programu Motywacyjnego 2021-2023. Niemniej jednak jako potencjalnie należne w związku z realizacją lub częściową realizacją celów określonych na rok 2022 wskazać należy:

- a) Względem Michała Sadowskiego oraz Piotra Wierzejewskiego odpowiednio dla każdego po 1200 warrantów uprawniających do objęcia takiej samej ilości akcji w związku z realizacją 50% celów niefinansowych
- b) Względem Bartosza Kozłowskiego 5.607 warrantów uprawniających do objęcia takiej samej ilości akcji w związku z realizacją 100% celów finansowych oraz 100% celów niefinansowych.

Jednocześnie w 2022 r. Panu Bartoszowi Kozłowskiemu, w związku z realizacją celów ustanowionych na rok 2021, Rada Nadzorcza przyznała 4.100 warrantów, które on nieodpłatnie objął. Wydanie akcji z tytułu posiadanych warrantów nastąpiło we wrześniu 2022 r.

2.7. Zwrot zmiennych składników wynagrodzenia

W okresie objętym Sprawozdaniem Spółka nie korzystała z możliwości zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

2.8. Odstępstwa od procedury wdrażania i stosowania Polityki Wynagrodzeń

W toku procesu wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz w okresie objętym Sprawozdaniem Spółka odpowiednio nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90 f Ustawy o ofercie.

2.9. Świadczenia na rzecz osób najbliższych członków organów BRAND 24

Zgodnie z przyjętą Polityką w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej nie wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, o których mowa w art. 90g ust. 5 Ustawy o ofercie.

3. Uchwała doradcza Akcjonariuszy

Zgodnie z art. 90g ust. 7 Ustawy o ofercie, w przypadku spółki spełniającej warunki określone w Ustawie o ofercie kryteria, Walne Zgromadzenie zamiast powzięcia uchwały opiniującej sprawozdanie o wynagrodzeniach może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem. W dniu 30 czerwca 2022 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie BRAND24 S.A. w całości pozytywnie oceniło Sprawozdanie Rady Nadzorczej BRAND24 S.A. o wynagrodzeniach członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej BRAND 24 S.A. za rok 2021, nie wnosząc w tym zakresie żadnych sugestii ani zastrzeżeń.

Rada Nadzorcza BRAND 24 S.A.