



**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW
ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
W HELIO SPÓŁCE AKCYJNEJ
W ROKU OBROTOWYM 2022/2023**

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Helio Spółce Akcyjnej w roku obrotowym 2022/2023

Niniejsze „Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Helio Spółce Akcyjnej (dalej: „Spółka”) w roku obrotowym 2022/2023” powstało w związku z wymogiem art. 90g 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. 2022 poz. 2554 ze zmianami; dalej jako: „ustawa o ofercie”). Stanowi ono kompleksowy przegląd otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej (dalej zwanymi też łącznie „członkami Organów”) lub im należnych wynagrodzeń w roku obrotowym 2022/2023 (tj. od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r.), z uwzględnieniem specyfiki Spółki wynikającej z niepokrywania się roku obrotowego z rokiem kalendarzowym.

Aktualne zasady wynagradzania w Spółce zostały określone w Polityce Wynagrodzeń (dalej: „Polityka”), uchwalonej przez Walne Zgromadzenie w dniu 3 lipca 2020 r. i zmienionej uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 16 grudnia 2022 r., przy czym wprowadzone zmiany weszły w życie z dniem 1 stycznia 2023 r. Dokument Polityki realizuje postulat prowadzenia przejrzystej polityki wynagradzania w stosunku do wszystkich członków Organów Spółki.

Na podstawie art. 90g ust. 3 *in fine* Ustawy o ofercie, niniejsze Sprawozdanie zawiera jedynie informacje dotyczące wynagrodzeń członków Organów za rok obrotowy 2022/2023.

Rada Nadzorcza ocenia, że Polityka była w roku obrotowym 2022/2023 realizowana w Spółce zgodnie z jej założeniami w ramach procesów kształtowania wynagrodzeń. Przyjęty system wynagradzania, zgodny z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, zapewnia, że zasady wynagradzania obowiązujące w Spółce są spójne i odpowiadają zasadom postępowania etycznego, wartościom Spółki, jej długoterminowym interesom oraz przyjętej strategii biznesowej, gwarantującej stabilność Spółki. Projektowanie i monitorowanie polityki wynagrodzeń, systemu motywacyjnego oraz procesów wynagrodzeniowych, jak

również określanie celów, dokonywane jest z zaangażowaniem realizacji funkcji kontrolnych w Spółce.

Wysokość całkowitego wynagrodzenia wypłaconego członkom organów

Aktualna polityka wynagrodzeń członków Organów HELIO S.A. obowiązuje od 3 lipca 2020 r., zaś wprowadzone zmiany w zakresie wynagrodzeń Rady Nadzorczej obowiązywały od 1 stycznia 2023 r. Zasady wynagradzania Zarządu określone w Polityce Wynagrodzeń uchwalonej przez Walne Zgromadzenie w dniu 3 lipca 2020 r.¹, były zatem w całym roku obrotowym 2022/2023 jednolite. Wynagrodzenie członków Zarządu dzielone jest na trzy kategorie: Wynagrodzenia Stałe, Wynagrodzenia Zmienne i Świadczenia Dodatkowe. Stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego (liczonego łącznie ze Świadczeniami Dodatkowymi) powinien być odpowiednio wyważony i nie może przekroczyć w ujęciu rocznym wartości 5. Warunek ten został zachowany, a maksymalny stosunek faktycznie wypłaconych wynagrodzeń wynosił w roku obrotowym 2022/2023: 1,6.

Wysokość wynagrodzeń każdego z członków organów, wypłaconych przez Spółkę, z uwzględnieniem podziału na Wynagrodzenia Stałe, Wynagrodzenia Zmienne i Świadczenia Dodatkowe zawiera poniższa tabela.

Rok 2022/2023						
<i>Dane w tys. zł</i>						
Funkcja	Dane osobowe	Wynagrodzenie Stałe wypłacone	Wynagrodzenie Zmienne Wypłacone w okresie 01.07.2022 - 30.06.2023	Wynagrodzenie Zmienne Należne wypłacone po 30.06.2023 dotyczące roku 2022/2023	Świadczenia dodatkowe	
					rodzaj	wartość
Prezes Zarządu	Leszek Wąsowicz	918	1.275	356	samochód służbowy	5
					prywatna opieka medyczna	4
<i>Udział w łącznym wynagrodzeniu</i>		36%	50%	14%	0%	
Wiceprezes Zarządu	Justyna Wąsowicz	813	850	237	samochód służbowy	5
					prywatna opieka medyczna	4
<i>Udział w łącznym wynagrodzeniu</i>		43%	45%	12%	0%	

¹ Uchwała nr 4/07/2020 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia HELIO S.A. z dnia 03 lipca 2020 roku w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Przewodnicząca Rady Nadzorczej	Joanna Gilewska-Turska	17	<i>nie przysługuje</i>	prywatna opieka medyczna	-
Udział w łącznym wynagrodzeniu		100%	0%		0%
Wice-przewodniczący Rady Nadzorczej	Grzegorz Kowalik	12	<i>nie przysługuje</i>	prywatna opieka medyczna	2
Udział w łącznym wynagrodzeniu		86%	0%		14%
Członek Rady Nadzorczej	Aleksandra Ciąćka	11	<i>nie przysługuje</i>	prywatna opieka medyczna	2
Udział w łącznym wynagrodzeniu		85%	0%		15%
Członek Rady Nadzorczej	Irena Gałan-Stelmaszczuk	7	<i>nie przysługuje</i>	prywatna opieka medyczna	5
Udział w łącznym wynagrodzeniu		58%	0%		42%
Członek Rady Nadzorczej	Jerzy Kołpak	6	<i>nie przysługuje</i>	prywatna opieka medyczna	3
Udział w łącznym wynagrodzeniu		67%	0%		33%
Członek Rady Nadzorczej	Magdalena Okoń	7	<i>nie przysługuje</i>	prywatna opieka medyczna	2
Udział w łącznym wynagrodzeniu		78%	0%		22%

W ramach Wynagrodzenia Zmiennego Spółka nie przyznaje członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych.

Przewidziane Polityką zasady wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego nie przewidują okresów odroczenia tej wypłaty, ani też możliwości żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego wypłaconego członkowi Zarządu, za wyjątkiem jednak konieczności zwrotu nienależnie wypłaconych zaliczek. W roku obrotowym 2022/2023 nienależnie wypłacone zaliczki nie wystąpiły.

Ponadto w skład Świadczeń Dodatkowych należnych członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz ich osób najbliższych (tj. na rzecz małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwa, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osoby pozostającej w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osoby pozostającej we wspólnym pożyciu). Świadczenia te przyjmują postać: pokrycia kosztów prywatnej opieki medycznej. Wartość wspomnianych świadczeń, przyznanych w roku obrotowym 2022/2023 wyniosła odpowiednio:

Rok 2022/2023 <i>Dane w tys. zł</i>	Świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych członków Organów Spółki	
Zarząd		6
	Leszek Wąsowicz	3
	Justyna Wąsowicz	3
Rada Nadzorcza		5
	Joanna Gilewska-Turska	0
	Grzegorz Kowalik	0
	Aleksandra Ciąćka	0
	Irana Gałan-Stelmaszczuk	3
	Jerzy Kołpak	2
	Magdalena Okoń	0
Razem		11

W odniesieniu do Świadczeń Dodatkowych o charakterze bagatelnych, przyznawanych ogółowi pracowników lub współpracowników Spółki wymogu podjęcia odrębnej uchwały przez, odpowiednio, Radę Nadzorczą albo Walne Zgromadzenie nie stosuje się. Wymogu podjęcia odrębnej uchwały nie stosuje się analogicznie w odniesieniu do pokrycia składek z tytułu umowy ubezpieczenia cywilnego w sytuacji, gdy polisa nie obejmuje wskazanego z imienia i nazwiska członka organów Spółki, tylko określonych ogólnie piastunów Spółki. Ponadto w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez jej pracowników, w Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK) zgodnie z postanowieniami Ustawy o PPK. W PPK mogą uczestniczyć członkowie Zarządu, przy czym w roku obrotowym 2022/2023 z tego prawa nie skorzystali.

Przyczynienie się wysokości całkowitego wynagrodzenia do realizacji celów Spółki

Polityka zapewnia spójny system wynagradzania zapewniający realizację długoterminowych interesów i wyników Spółki w zgodzie z jej strategią biznesową, przede wszystkim poprzez:

- 1) stosowanie systemu wynagradzania zgodnego z trendami rynkowymi;
- 2) kształtowanie Wynagrodzenia Stałego w oparciu o wartościowanie stanowisk pracy, zgodnie z § 5 ust. 2 Polityki;
- 3) kształtowanie Wynagrodzenia Zmiennego z uwzględnieniem osiąganych efektów pracy, w sposób mający na celu powiązanie interesów Spółki, akcjonariuszy i osób zarządzających Spółką poprzez:

- a) wyznaczone zadania, oceniane w oparciu o zobiektywizowane kryteria wskazane w § 6 ust. 4 Polityki w sposób wskazany w jej § 6 ust. 9, tj.:
 - i) wyniki finansowe osiągnięte przez Spółkę w ciągu roku obrotowego;
 - ii) relacje Spółki z właściwymi organami nadzoru;
 - iii) przyczynianie się do rozwoju organicznego Spółki oraz realizacji jej strategii biznesowej;
 - iv) uwzględnianie interesów społecznych;
 - v) przyczyniania się spółki do ochrony środowiska;
 - vi) podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie;
- b) wskazanie uchwałą Rady Nadzorczej nr 03/09/2022 z dnia 31.08.2022 r. celów zarządczych:
 - i) przyczynianie się do rozwoju organicznego Spółki oraz realizacji jej strategii biznesowej,
 - ii) realizacja inwestycji dywersyfikujących uzależnienie działalności operacyjnej Spółki od gazu ziemnego,
 - iii) realizacja inwestycji w odnawialne źródła energii,
 - iv) utrzymanie kowenantów finansowych na poziomie bezpiecznym dla oceny Spółki przez banki,
 - v) podwyższenie wiedzy i kompetencji pracowników,
 - vi) ograniczenie ilości reklamacji wyrobu gotowego,
 - vii) zmniejszenie ilości odpadów opakowań podczas produkcji,
 - viii) ograniczenie awarii zagrażających środowisku,
 - ix) podejmowanie działań CSR,
 - x) wywiązywanie się Zarządu z obowiązków względem organu nadzorczego.

Rada Nadzorcza uznaje, że zagwarantowano taką parametryzację zmiennych składników wynagrodzeń, żeby uwzględniała ona ryzyko płynności i inne interesy Spółki w perspektywie długoterminowej. Ponadto sposób kształtowania Wynagrodzenia Zmiennego i Świadczeń Dodatkowych właściwie zapewnia brak zachęt dla członków organów do faworyzowania własnych interesów ze szkodą dla Spółki.

Sposób zastosowania kryteriów odnoszących się do wyników Spółki

Przytoczone wyżej kryteria, modelowo zakreślone w § 6 ust. 4 Polityki i uszczegółowione uchwałą Rady Nadzorczej 03/09/2022 z dnia 31.08.2022 r. zostały zastosowane do wyznaczenia wysokości Wynagrodzenia Zmiennego z zastosowaniem metody określonej w § 6 ust. 6 i n. Polityki. Wynagrodzenie Zmienne w formie premii motywacyjnej uzależnione było w roku obrotowym 2022/2023 od realizacji celów zarządczych wyznaczonych całemu Zarządowi na dany rok obrotowy. Wysokość należnej całemu Zarządowi premii motywacyjnej wylicza się wg wzoru:

$$[\text{podstawa premii motywacyjnej}] \times [\text{suma wag za zrealizowane cele zarządcze}]$$

gdzie:

- podstawę premii motywacyjnej stanowi 10% zysku z działalności operacyjnej za dany rok obrotowy,
- kompleksowy opis celów zarządczych i przypisanych im wag przedstawia poniższa tabela.

Lp.	Cel zarządczy	Cel zarządczy (wskaźnik mierzalności)	Waga
1.	Przyczynianie się do rozwoju organicznego Spółki oraz realizacji jej strategii biznesowej	Pozytywna ocena niezależnych audytorów w ramach certyfikowanego systemu jakości i bezpieczeństwa produkcji żywności (BRC, IFS lub inny po akceptacji Rady Nadzorczej)	0,10
2.	Realizacja inwestycji dywersyfikującej uzależnienie działalności operacyjnej Spółki od gazu ziemnego	Zapewnienie infrastruktury umożliwiającej alternatywne zasilanie zakładu w Brochowie gazem LPG (zamiennie do gazu ziemnego)	0,05
3.	Realizacja inwestycji w odnawialne źródła energii w ramach zrównoważonego rozwoju (aspekt środowiskowy)	Zwiększenie mocy instalacji fotowoltaicznej Spółki	0,05
4.	Ograniczenie awarii zagrażających środowisku	Brak awarii w zakładach produkcyjnych Spółki ze skutkiem środowiskowym	0,05
5.	Zmniejszenie ilości odpadów opakowań podczas produkcji	$\leq 5\%$ odpadu do zużytego opakowania do produkcji	0,05
6.	Przyczynianie się do rozwoju organicznego Spółki oraz realizacji jej strategii biznesowej	Wprowadzenie min. 1 nowego artykułu do sprzedaży	0,05
7.	Utrzymanie kowenantów finansowych na poziomie bezpiecznym dla oceny Spółki przez banki	Wskaźnik wypłacalności $\geq 30\%$ Weryfikacja na podstawie danych za pełny rok obrotowy, gdzie Wskaźnik wypłacalności = kapitały własne / suma aktywów	0,15

		Wskaźnik obsługi długu DSCR $\geq 1,2$ Weryfikacja na podstawie danych za pełny rok obrotowy, gdzie	
8.	Utrzymanie kowenantów finansowych na poziomie bezpiecznym dla oceny Spółki przez banki	a) Wskaźnik obsługi długu = (EBITDA – podatek dochodowy) / (Bieżąca część kredytu długoterminowego włączając raty leasingowe + koszty odsetkowe) b) EBITDA = zysk(strata) na działalności operacyjnej – zysk ze zbycia niefinansowych aktywów trwałych + strata ze zbycia niefinansowych aktywów trwałych + amortyzacja	0,15
9.	Utrzymanie kowenantów finansowych na poziomie bezpiecznym dla oceny Spółki przez banki	Wskaźnik całkowitego zadłużenia do EBITDA $\leq 4,25$ Weryfikacja na podstawie danych za pełny rok obrotowy, gdzie a) całkowite zadłużenie = zobowiązania długoterminowe z tytułu kredytów i pożyczek + zobowiązania z tytułu emisji dłużnych papierów wartościowych + inne długoterminowe zobowiązania finansowe + zobowiązania krótkoterminowe z tytułu kredytów i pożyczek + zobowiązania krótkoterminowe z tytułu emisji dłużnych papierów wartościowych + wierzytelności sprzedane lub przedstawione do dyskonta z wyłączeniem wierzytelności sprzedawanych bez regresu + zobowiązania do zapłaty w odniesieniu do wystawionych uprzednio przez bank lub instytucję finansową gwarancji, akredytyw lub innych instrumentów + inne krótkoterminowe zobowiązania finansowe b) EBITDA = zysk(strata) na działalności operacyjnej – zysk ze zbycia niefinansowych aktywów trwałych + strata ze zbycia niefinansowych aktywów trwałych + amortyzacja	0,15
10.	Podwyższenie wiedzy i kompetencji pracowników	Współczynnik ilości szkoleń/osobę/rok $\geq 0,05$	0,05
11.	Ograniczenie ilości reklamacji wyrobu gotowego	≤ 3 szt. reklamacji na 1 mln. szt. sprzedanych	0,05
12.	Podejmowanie działań CSR	Udział Spółki w akcjach CSR min. 1 akcja / kwartał	0,05
13.	Wywiązywanie się Zarządu z obowiązków względem organu nadzorczego	Pozytywna ocena współpracy Zarządu z Radą Nadzorczą	0,05
Razem			1,00

*Weryfikacja na podstawie danych za pełny rok obrotowy

Wyliczoną premię motywacyjną dla Zarządu dzieli się przy tym następująco:

- Prezes Zarządu – 60% premii,
- Wiceprezes Zarządu – 40% premii,

z zastrzeżeniem, że kwota premii motywacyjnej przypadającej na poszczególnego członka Zarządu stanowi nie więcej niż pięciokrotność jego Wynagrodzenia Stałego za ten rok.

Dokonana przez Radę Nadzorczą weryfikacja realizacji celów zarządczych w roku obrotowym 2022/2023 potwierdziła ich pełne wykonanie, co oznacza że łączna suma wag za osiągnięcie poszczególnych celów wyniosła 1,00, a tym samym wysokość premii motywacyjnej wyliczona została w następujący sposób:

<i>Dane w tys. zł</i>	Podstawa premii motywacyjnej	Suma wag za zrealizowane cele zarządcze	Wysokość należnej całości Zarządowi premii motywacyjnej
2022/2023	27.180 x 10%	1,00	2.718

Zmiana w wysokości wynagrodzenia, wynikach Spółki oraz średnim wynagrodzeniu pracowników

Skład Organów Spółki w okresie lat obrotowych 2016/2017 – 2022/2023 przedstawia poniższa tabela.

	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Leszek Wąsowicz - Prezes Zarządu	•	•	•	•	•	•	•
Justyna Wąsowicz - Wiceprezes Zarządu	•	•	•	•	•	•	•
Joanna Gilewska-Turska - Przewodnicząca Rady Nadzorczej - Wiceprzewodnicząca Komitetu Audytu		•	•	•	•	•	•
Grzegorz Kowalik - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej - Członek Rady Nadzorczej - Członek Komitetu Audytu	•	•	•	•	•	•	•
Aleksandra Ciąćka - Członek Rady Nadzorczej - Przewodnicząca Komitetu Audytu			•	•	•	•	•
Jerzy Kołpak - Członek Rady Nadzorczej - Członek Komitetu Audytu							•
Irena Gałan-Stelmaszczyk - Członek Rady Nadzorczej	•	•	•	•	•	•	•
Adam Wąsowicz - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej - Członek Rady Nadzorczej	•	•	•	•	•	•	
Magdalena Okoń - Członek Rady Nadzorczej		•	•	•	•	•	•
Jacek Kosiński - Przewodniczący Rady Nadzorczej - Przewodniczący Komitetu Audytu	•	•					
Lucyna Grabowska - Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej - Przewodnicząca Komitetu Audytu		•	•				
Radosław Turski - Członek Rady Nadzorczej - Członek Komitetu Audytu	•	•					

Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie lat obrotowych 2016/2017 – 2022/2023, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie przedstawia poniższa tabela.

Dane w tys. zł	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Zarząd razem	2 595	2 933	2 456	2 190	3 319	3 952	4 467
<i>zmiana r/r</i>	+42%	+13%	-16%	-11%	+52%	+19%	+13%
Leszek Wąsowicz	1 484	1 681	1 389	1 212	1 884	2 263	2 558
<i>zmiana r/r</i>	+44%	+13%	-17%	-13%	+55%	+20%	+13%
Justyna Wąsowicz	1 111	1 252	1 067	978	1 435	1 689	1 909
<i>zmiana r/r</i>	+40%	+13%	-15%	-8%	+47%	+18%	+13%
Rada Nadzorcza razem	20	42	45	59	44	59	74
<i>zmiana r/r</i>	0%	+110%	+7%	+31%	-25%	+34%	+25%
Joanna Gilewska-Turska	nd.	6	11	16	13	15	17
<i>zmiana r/r</i>	-	-	+83%	+45%	-19%	+15%	+13%
Grzegorz Kowalik	3	6	8	14	9	12	14
<i>zmiana r/r</i>	0%	+100%	+33%	+75%	-36%	+33%	+17%
Aleksandra Ciągca	nd.	nd.	6	11	9	11	13
<i>zmiana r/r</i>	-	-	-	+83%	-18%	+12%	+18%
Irena Gałan-Stelmaszczuk	3	5	6	6	6	9	12
<i>zmiana r/r</i>	0%	+67%	+20%	0%	0%	+50%	+33%
Adam Wąsowicz	5	6	5	7	3	5	nd.
<i>zmiana r/r</i>	0%	+20%	-17%	+40%	-57%	+67%	-
Magdalena Okoń	nd.	2	5	5	4	7	9
<i>zmiana r/r</i>	-	-	+150%	0%	-20%	+75%	+29%
Jerzy Kołpak	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	9
<i>zmiana r/r</i>	-	-	-	-	-	-	-
Jacek Kosiński	6	7	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
<i>zmiana r/r</i>	0%	+17%	-	-	-	-	-
Lucyna Grabowska	nd.	7	4	nd.	nd.	nd.	nd.
<i>zmiana r/r</i>	-	-	-43%	-	-	-	-
Radosław Turski	3	3	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
<i>zmiana r/r</i>	0%	0%	-	-	-	-	-

Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wyników Spółki w okresie 2016/2017 – 2022/2023, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie przedstawia poniższa tabela.

Dane w tys. zł	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Przychody netto ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów	178 563	177 272	167 135	234 644	272 928	311 877	369 157
zmiana r/r	+30%	-1%	-6%	+40%	+16%	+14%	+18%
Zysk/strata z działalności operacyjnej	15 034	15 010	7 034	6 343	16 421	21 662	24 462
zmiana r/r	157%	0%	-53%	-10%	+159%	+32%	+13%
EBITDA*	17 189	17 348	9 362	9 187	19 874	25 129	28 339
zmiana r/r	121%	1%	-46%	-2%	+116%	+26%	+13%
Zysk/strata netto	10 915	11 074	4 830	3 300	12 945	12 918	14 023
zmiana r/r	169%	1%	-56%	-32%	+292%	0%	+9%

*EBITDA = zysk operacyjny + amortyzacja

Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w okresie 2016/2017 – 2022/2023, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie przedstawia poniższa tabela.

Dane w zł	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Średnie roczne wynagrodzenie*	39 636	40 629	45 270	52 040	53 174	58 956	69 108
zmiana r/r	+43%	+3%	+11%	+15%	+2%	+11%	+17%

* Średnie roczne wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej

Odstępstwa od stosowania Polityki

Stosowana w Spółce Polityka nie przewiduje możliwości odstępstw od jej stosowania w rozumieniu art. 90f Ustawy o ofercie. W związku z tym Polityka była w roku obrotowym 2022/2023 w pełni stosowana w Spółce.

Informacja dotycząca uwzględnienia Uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy odnoszącej się do sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2021/2022

W dniu 16 grudnia 2022 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie HELIO S.A. podjęło uchwałę nr 7/12/2022 w sprawie zaopiniowania sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej w HELIO S.A. w roku obrotowym 2021/2022, opiniując pozytywnie przedmiotowe sprawozdanie i nie zgłaszając uwag, które wymagałyby uwzględnienia w niniejszym sprawozdaniu.

Wyględy, 27 października 2023 r.

.....
Joanna Gilewska-Turska
Przewodnicząca Rady Nadzorczej

.....
Grzegorz Kowalik
Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej

.....
Aleksandra Ciąćka
Członek Rady Nadzorczej

.....
Irena Gałań – Stelmaszczuk
Członek Rady Nadzorczej

.....
Jerzy Kołpak
Członek Rady Nadzorczej

.....
Magdalena Okoń
Członek Rady Nadzorczej