

RAPORT Z PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Zarząd Echo Investment Spółka Akcyjna z siedzibą w Kielcach (dalej również: **Spółka**), działając stosownie do postanowień rozdziału VI ust. 1 i 7 Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Echo Investment Spółka Akcyjna (dalej: **Polityka Wynagrodzeń**), w związku z upływem okresu 4 (czerech) lat od przyjęcia Polityki Wynagrodzeń, dokonał przeglądu Polityki Wynagrodzeń.

Wnioski z przeglądu Polityki Wynagrodzeń zawarte zostały w dalszej części niniejszego raportu.

I. Przyjęcie Polityki Wynagrodzeń

Polityka Wynagrodzeń została przyjęta na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Spółki w dniu 13 sierpnia 2020 r. uchwałą nr 27.

II. Założenia stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta zgodnie z przepisami rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej: **Ustawa**).
2. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki (jako Osoby Objętej Polityką). Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
3. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
4. Zgodnie z art. 90g Ustawy, Rada Nadzorcza zobowiązana jest do sporządzania corocznego sprawozdania, przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń i innych świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym. Sprawozdanie podlega ocenie biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym w Ustawie.

III. Szczegółowy przegląd Polityki Wynagrodzeń

Uwzględniając postanowienia Polityki Wynagrodzeń wskazane w pkt. I, w ocenie Zarządu uznać należy, co następuje:

- a) aktualna treść Polityki Wynagrodzeń spełnia wymogi określone przepisami rozdziału 4a Ustawy, w szczególności aktualna treść Polityki Wynagrodzeń zawiera elementy wskazane w art. 90c ust. 3-6 Ustawy;
- b) aktualna treść Polityki Wynagrodzeń spełnia wymóg wynikający z art. 90c ust. 2 Ustawy, w związku z tym, że rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki;
- c) aktualna treść Polityki Wynagrodzeń spełnia wymogi określone w rozdziale II ust. 2 Polityki Wynagrodzeń, tj. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej Grupy, przy jednoczesnym zapewnieniu kompetencji i doświadczenia Osób Objętych Polityką. Realizacja strategii biznesowej następuje poprzez kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego, przypisanie wag do poszczególnych kryteriów oraz zbalansowanie kryteriów ilościowych i jakościowych, których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką;
- d) aktualna treść Polityki Wynagrodzeń pozwala na utrzymanie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń, realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy, zapewniając stabilny rozwój Spółki;
- e) Spółka realizuje obowiązek zamieszczenia Politykę Wynagrodzeń oraz uchwały w sprawie Polityki Wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej (zgodnie z art. 90e ust. 5 Ustawy);
- f) Spółka realizuje obowiązki sprawozdawcze w odniesieniu do kwestii dotyczących Polityki Wynagradzania w sposób zgodny z obowiązującym prawem, w szczególności Rada Nadzorcza realizuje obowiązek sporządzenia corocznego sprawozdania, przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń i innych świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym (zgodnie z art. 90g Ustawy);
- g) Spółka realizuje obowiązek poddania sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy, ocenie biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym w Ustawie (zgodnie z art. 90g ust. 10 Ustawy);
- h) Spółka realizuje obowiązek zamieszczenia sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy, na swojej stronie internetowej i udostępnienia sprawozdania bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, na którym podjęto uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach (zgodnie z art. 90g ust. 9 Ustawy).

V. Podsumowanie przeglądu Polityki Wynagrodzeń

W związku z upływem okresu 4 (czerech) lat od przyjęcia Polityki Wynagrodzeń, Zarząd niniejszym dokonuje podsumowania wniosków z przeglądu Polityki Wynagrodzeń:

- a) Zarząd pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń od dnia jej przyjęcia do dnia sporządzenia niniejszego raportu.

- b) W związku z tym, że cele Polityki Wynagrodzeń nie uległy zmianie, Zarząd opowiada się za kontynuowaniem dotychczasowej praktyki w zakresie stosowania Polityki Wynagrodzeń.
- c) W ocenie Zarządu – według stanu na dzień sporządzenia Raportu - nie jest konieczne dokonywanie zmian w treści Polityki Wynagrodzeń.
- d) Zarząd wnioskuję, aby Walne Zgromadzenie potwierdziło zasadność dalszego stosowania Polityki Wynagrodzeń w niezmienionym brzmieniu.