

UZASADNIENIE

do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu Spółki ORLEN Unipetrol Deutschland GmbH

Na podstawie art. 4. ust. 3 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami 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), jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa, w szczególności, jeżeli spółka:

- 1) realizuje program konsolidacji spółek należących do jej grupy kapitałowej, prowadzący do znaczącej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów,
- 2) realizuje program inwestycyjny znacząco przekraczający wartość jej aktywów trwałych,
- 3) realizuje program restrukturyzacji, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znaczącej zmiany struktury aktywów lub przychodów spółki,
- 4) ma siedzibę za granicą Rzeczypospolitej Polskiej lub zasady jej działalności określa wiążąca Rzeczpospolitą Polską umowa międzynarodowa,
- 5) funkcjonuje krócej niż rok,
- 6) została utworzona w celu realizacji projektu, w szczególności z udziałem środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej lub niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub środków pochodzących z innych źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi.

W przypadku Spółki ORLEN Unipetrol Deutschland GmbH zaistniały przesłanki uzasadniające ustalenie innej wysokości części stałej wynagrodzenia członków zarządu spółki, tj.:

- spółka ma siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej; zajmuje się sprzedażą produktów petrochemicznych Grupy ORLEN Unipetrol w krajach niemieckojęzycznych (Niemcy, Austria, Szwajcaria), gdzie jest ustanowionym przedstawicielem produktów Spolana s.r.o., Orlen Oil sp. z o.o.
- istnieje realne ryzyko utraty unikalnych kompetencji i tym samym zagrożenie funkcjonowania Spółki gdyż poziom i praktyka rynkowa wynagrodzenia istotnie odbiegają od proponowanych warunków, co wpływa również na trudności w pozyskiwaniu kandydatów z rynku lokalnego.