

Załącznik nr 1  
*do Uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia CENTROZŁOM WROCŁAW S.A.  
nr 4/NWZ/2026 z dnia 26 stycznia 2026 r. w sprawie przyjęcia uzasadnienia  
do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego  
dla Członków Zarządu Spółki CENTROZŁOM WROCŁAW S.A.*

## **UZASADNIENIE**

### **do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego dla Członków Zarządu Spółki pod firmą CENTROZŁOM WROCŁAW S.A.**

#### **I. Podstawa prawna**

Na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1907; dalej – ustawa) projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organów Zarządzających, w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 2 ustawy, może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu Zarządzającego, niż określona na podstawie wskazanych parametrów wynikających z art. 4 ust. 2 ustawy (tj. przychody, zatrudnienie, aktywa), jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa, w szczególności jeżeli spółka (zgodnie z art. 4 ust. 3 pkt 3 ustawy) realizuje program restrukturyzacji, o co najmniej 3-letnim horyzoncie czasowym, prowadzącym do znaczącej zmiany struktury aktywów lub przychodów Spółki.

#### **II. Uzasadnienie wniosku**

W przypadku Spółki CENTROZŁOM WROCŁAW S.A. zaistniały przesłanki uzasadniające ustalenie innej wysokości części stałej wynagrodzenia członków organu Zarządzającego Spółki (Zarząd), wynikające zarówno z wyjątkowych okoliczności dotyczących Spółki, jak i rynku, na którym prowadzi ona działalność gospodarczą tj. konieczności kontynuacji programu restrukturyzacji.

Zarząd realizuje program restrukturyzacyjny, obejmujący działania mające na celu:

- poprawę efektywności,
- zwiększenie konkurencyjności,
- reorganizację struktury,
- zmianę przychodów,
- dostosowanie organizacji do zmiennych warunków rynkowych.

W konsekwencji jego realizacji nastąpi znacząca zmiana struktury aktywów lub przychodów Spółki, co wymaga stabilnego i kompetentnego zarządzania.

Zapewnienie konkurencyjnego poziomu wynagrodzeń jest konieczne, biorąc pod uwagę specyfikę rynku, na którym działa Spółka oraz potrzebę pozyskania i utrzymania kadry menedżerskiej o wysokich kwalifikacjach. Istnieje realne ryzyko utraty kluczowych kompetencji Członków Zarządu, co mogłoby poważnie zagrozić kontynuacji procesu restrukturyzacji i stabilności funkcjonowania Spółki. Ryzyko to wynika z faktu, iż poziom wynagrodzeń ustalony na podstawie art. 4 ust. 2 Ustawy z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających i modyfikujących powyższą podstawę byłby istotnie niższe od średnich stawek rynkowych dla Członków Zarządów podmiotów o porównywalnej skali działalności.

W związku z powyższym niezbędne jest ustalenie wynagrodzeń Członków Zarządu na poziomie adekwatnym do skali i charakteru prowadzonej działalności.

Biorąc pod uwagę argumenty przedstawione powyżej, spełnione zostały przesłanki, o których mowa w art. 4. ust. 3 Ustawy, umożliwiające określenie części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w wysokości innej niż określona w art. 4 ust. 2 Ustawy.