

# **SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ RYVU THERAPEUTICS S.A. w roku obrotowym 2021**

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Ryvu Therapeutics S.A. (dalej „Ryvu” lub „Spółka”) sporządzone zostało na podstawie:

a) Art. 90g stawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

b) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

Niniejsze Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy 2021, a także dane porównawcze z lat wcześniejszych i zawiera przegląd wynagrodzeń przyznanych członkom organów Spółki zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi zawartymi w Polityce wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Ryvu Therapeutics S.A. uchwalonej przez Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 31 sierpnia 2020 r. („**Polityka Wynagrodzeń**”). Polityka Wynagrodzeń od tego czasu nie ulegała zmianom.

**Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia**

Wynagrodzenia Członków Zarządu składają się z:

- a) **Wynagrodzenia Stałego**, stanowiącego miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacanego z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie,
- b) **Wynagrodzenia Zmiennego**, stanowiącego wynagrodzenie uzupełniające wypłacane co do zasady w okresach kwartalnych lub rzadszych, stanowiące dodatkowe wynagrodzenie uzależnione od realizacji Celów Zarządczych.

Kształtując wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę Cele Zarządcze, w tym w szczególności:

- a) realizację odpowiednio, krótko-, średnio- oraz długoterminowych zadań wynikających ze strategii biznesowej Spółki oraz związanych z realizacją jej interesów,
- b) osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym w danym obszarze, za który odpowiedzialny jest dany Członek Zarządu.

Cele Zarządcze określone są rokrocznie przez Radę Nadzorczą na początku danego roku kalendarzowego. Cele Zarządcze ustalone przez Radę Nadzorczą uwzględniają aktualne cele operacyjne i strategiczne Spółki na dany okres łącznie z miernikami ich realizacji. Zgodnie z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza Spółki jest uprawniona aby przypisać odpowiednie wagi dla

poszczególnych Celów Zarządczych determinujących wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu, a także ustalić proporcję pomiędzy Wynagrodzeniem Stałym a Wynagrodzeniem Zmiennym i Świadczeniami Dodatkowymi, mającą na względzie zapewnienie odpowiedniej równowagi z punktu widzenia całościowego wynagrodzenia otrzymywanego przez danego Członka Zarządu w celu zapewnienia zrównoważonego rozwoju Spółki oraz uzyskania wzrostu jej wartości.

W zakresie Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu wypłaconego za 2021 r., Rada Nadzorcza ustaliła Cele Zarządcze oraz mierniki (kryteria ich realizacji), nakierowane na umocnienie pozycji Spółki ustalając cele w trzech głównych obszarach, tj. w obszarze rozwoju klinicznego związanego przede wszystkim z projektem RVU120 oraz SEL24; w zakresie odkrywania i rozwoju nowych terapii onkologicznych i dostarczaniu kolejnych kandydatów na leki w obszarze przedklinicznym, związanych z osiągnięciem założonych strategicznych kamieni milowych związanych z realizacją projektów badawczych Spółki a także w obszarze rozwoju korporacyjnego Spółki obejmującym kwestie związane z zawieraniem nowych umów partneringowych, pozyskiwaniem finansowania, działalnością operacyjną oraz HRem.

Dodatkowo, dla poszczególnych Celów Zarządczych i ich mierników nadana została waga, która pozwala zdeterminować wysokość przyznanego Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu w 2021 r. w przypadku realizacji celu. Całość Wynagrodzenia Zmiennego została przyznana w oparciu o założone na początku roku kalendarzowego 2021 Cele Zarządcze.

Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu mogą otrzymywać **Świadczenie Dodatkowe**, na które składają się pozostałe dodatkowe świadczenia i benefity, w tym nie mające charakteru pieniężnego.

Decydując o przyznaniu Świadczeń Dodatkowych wzięto pod uwagę w szczególności wpływ danego świadczenia na możliwość i efektywność wykonywania funkcji przez Członka Zarządu, w tym poprzez zapewnienie innych niż wynagrodzenie pieniężne czynników mobilizujących i motywujących do pełnienia powierzonych funkcji.

Świadczenia Dodatkowe w Spółce obejmują w szczególności:

- a) możliwość korzystania z samochodu służbowego, komputera, telefonu komórkowego,
- b) pokrycie kosztów podróży,
- c) zapewnienie świadczeń zdrowotnych (w tym prywatnej opieki medycznej), sportowych, artystycznych lub edukacyjnych,
- d) karty płatnicze na pokrycie wydatków służbowych,
- e) zapewnienie mieszkania służbowego przyznanego w przypadku, gdy miejsce pracy jest znacząco oddalone od miejsca stałego zamieszkania.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w tym w szczególności w zależności od sprawowanej funkcji, np. z uwagi na sprawowanie funkcji Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej,

zasiadania w Komitetach Rady Nadzorczej. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje także zwrot za dojazdy, zakwaterowanie oraz wyżywienie związane z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej.

**Tabela 1: Wynagrodzenie członków Zarządu za rok 2021**

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne	Świadczenia dodatkowe	Wynagrodzenie łącznie	Procentowy udział wynagrodzenia zmiennego w wynagrodzeniu łącznym
<b>Paweł Przewięźlikowski</b>	333 705	823 881	7 964	1 165 549	71%
<b>Kamil Sitarz</b>	369 480	270 617	5 200	645 297	42%
<b>Krzysztof Brzózka</b>	586 047	822 643	9 365	1 418 055	58%
<b>Setareh Shamsili*</b>	911 775	469 418	96 101	1 477 294	32%

\* Wynagrodzenie Pani Setareh Shamsili obejmuje okres do rezygnacji z pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, tj. do dnia 31 sierpnia 2021 r.

**Tabela 2: Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej za rok 2021**

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie
<b>Piotr Romanowski</b>	147 642
<b>Tadeusz Wesołowski</b>	144 740
<b>Rafał Chwast</b>	148 212
<b>Axel Glasmacher</b>	144 740
<b>Colin Goddard</b>	144 740
<b>Jarl Ulf Jungnelius</b>	144 740
<b>Thomas Turalski</b>	144 740

**1. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki**

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Wynagrodzenie członków Zarządu przyczynia się do ich pełnego zaangażowania w

sprawowaniu określonych funkcji, motywuje ich do realizacji celów biznesowych Spółki, a jego wysokość jest adekwatna do zajmowanych stanowisk.

**2. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie**

**Tabela 3: Porównanie wynagrodzenia członków Zarządu w ujęciu rocznym**

Imię i nazwisko	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021
<b>Paweł Przewięźlikowski</b>	388 191	655 255	522 781	564 806	582 088	1 164 485
Zmiana rok do roku		68,8 %	-20,22%	8,04%	3,06%	100,05%
<b>Setareh Shamsili*</b>	-	-	-	607 149	1 559 081	1 477 293.60**
Zmiana rok do roku					156,79%	-5,24%
<b>Krzysztof Brzózka</b>	312 056	620 089	506 749	591 654	780 673	1 418 055.02
Zmiana rok do roku		98,71%	-18,28%	16,75%	31,95%	81,64%
<b>Kamil Sitarz</b>	-	-	-	-	50 034	645 297
Zmiana rok do roku						1189,72%

\* Pani Setareh Shamsili rozpoczęła pracę w Ryvu Therapeutics w dniu 1 sierpnia 2019 r., zaś w dniu 31 sierpnia 2021 r. złożyła rezygnację z pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki.

\*\* Dane za okres do 31 sierpnia 2021 r.

Poniższa tabela jest przedstawiana jedynie poglądowo, biorąc pod uwagę specyfikę branży w jakiej funkcjonuje Ryvu Therapeutics obecne wynagrodzenie zmienne członków Zarządu Spółki zależy od postępów w rozwoju projektów klinicznych i przedklinicznych, a nie od osiągniętych wyników finansowych tj. przychodów i zysku operacyjnego.

**Tabela 4: Porównanie wyników Ryvu w ujęciu rocznym\***

Wyniki Spółki	Rok 2016*	Rok 2017*	Rok 2018*	Rok 2019**	Rok 2020**	Rok 2021**
<b>Przychody netto ze sprzedaży (wraz z dotacjami) z działalności kontynuowanej</b>	66 237 284	105 411 918	109 219 840	33 720 267	36 950 683	37 080 003
Zmiana rok do roku		59%	4%	-69%	10%	0,34%
<b>Zysk z działalności operacyjnej/EBIT z działalności kontynuowanej (bez wpływu programu motywacyjnego)</b>	4 646 440	13 221 633	-13 611 140	-45 385 247	-35 697 025	-54 868 300
Zmiana rok do roku		185%	-203%	-233%	21%	-54%
<b>EBIDTA z działalności kontynuowanej (bez wpływu programu motywacyjnego)</b>	8 263 897	18 461 730	-5 386 070	-37 396 612	-23 339 902	-42 307 429
Zmiana rok do roku		123%	-129%	-594%	38%	-81%
<b>Zysk netto z działalności kontynuowanej</b>	2 685 391	6 731 925	892 484	-44 270 284	-31 687 588	-77 534 706
Zmiana rok do roku		151%	-87%	-5060%	28%	-145%

\* Zgodnie ze Skonsolidowanym Sprawozdaniem Finansowym Grupy Kapitałowej Selvita S.A. sporządzonym zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej („MSSF”) – ujęto wszystkie segmenty tj. usługowy, innowacyjny, bioinformatyczny.

\*\* Zgodnie ze Sprawozdaniem Finansowym Ryvu Therapeutics S.A. sporządzonym zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej („MSSF”). Ponadto, w dniu 1 października 2019 r. miał miejsce podział Ryvu Therapeutics S.A. (wcześniej Selvita S.A.) poprzez przeniesienie na Selvita S.A. (wcześniej Selvita CRO S.A.) części majątku w postaci zorganizowanej części przedsiębiorstwa dlatego zaprezentowane dane dotyczą tylko segmentu innowacyjnego.

**Tabela 5: Porównanie średniego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w Ryvu w ujęciu rocznym\***

	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018	Rok 2019	Rok 2020	Rok 2021
Przeciętne wynagrodzenie	5 477	6 027	6 491	8 303	10 045	10 612
Zmiana [%]		10,04%	7,71%	27,92%	20,98%	5,64%

\*Przeciętne wynagrodzenie pracowników Spółki stanowi sumę wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe, bonusy i inne nagrody, prowizje, świadczenia niepieniężne i wszystkie inne płatności) wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku. Wylczenie przeciętnego wynagrodzenia pracowników w latach 2016, 2017 i 2018 obejmuje wynagrodzenie wypłacone pracownikom dawnej Grupy Kapitałowej, a zatem pracowników, którzy na skutek podziału Ryvu Therapeutics S.A., co miało miejsce w dniu 1 października 2019 r., przeszli w ramach przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, tj. Selvita S.A.

### **3. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany**

W dniu 17 maja 2021 roku Walne Zgromadzenie uchwaliło przyjęcie nierozwadniającego Programu Motywacyjnego („Program Motywacyjny”) na lata 2021-2024 dla pracowników w postaci prawa do nabycia akcji Spółki. Przedmiotem programu jest łącznie 1.247.720 akcji Spółki nieodpłatnie przekazanych przez pana Pawła Przewięźlikowskiego w formie darowizny - założyciela, Prezesa i głównego akcjonariusza Spółki, stanowiących łącznie 25% akcji Spółki znajdujących się w jego posiadaniu. Program zapewnia pracownikom prawo do nabycia akcji po preferencyjnej cenie 0,19 zł za akcję, która uwzględnia koszty administracyjne Spółki poniesione w celu przeprowadzenia Programu Motywacyjnego. Do uczestnictwa w Programie uprawnione zostały wszystkie osoby, które łączy ze Spółką stosunek służbowy, przy czym lista uczestników Programu została sporządzona na podstawie rekomendacji pana Pawła Przewięźlikowskiego i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą w stosunku do Członków Zarządu Spółki oraz przez Zarząd Spółki w stosunku do pozostałych osób („Osoby Uprawnione”). Udział w programie jest dobrowolny. Osoby Uprawnione będą zobowiązane do pozostawania w stosunku służbowym ze Spółką oraz niezbywania przyznanych Akcji w ramach Programu, w terminie nie krótszym niż 12 miesięcy i nie dłuższym niż 36 miesięcy od daty nabycia Akcji, z zastrzeżeniem wyjątkowych sytuacji kiedy pracownik będzie mógł zostać zwolniony z tych zobowiązań.

**Tabela 6: Liczba akcji Ryvu Therapeutics S.A. objęta przez Członków Zarządu w 2021 roku**

Imię i nazwisko	Data przekazania	Ilość akcji	Cena pojedynczej akcji
Krzysztof Brzózka	09.07.2021	17 245	0,19
Kamil Sitarz	09.07.2021	17 865	0,19

**4. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia**

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje co do zasady możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia.

**5. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa**

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, odstępstwo od jej stosowania może nastąpić jedynie, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. W roku 2021 w związku z brakiem wystąpienia przesłanek, Rada Nadzorcza nie podjęła decyzji o odstępstwie od stosowania przyjętej Polityki Wynagrodzeń.

\*\*\*

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej Ryvu Therapeutics S.A. za lata obrotowe 2019-2020 zostało przekazane Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Spółki, które uchwałą nr 18 z dnia 29 czerwca 2021 r. pozytywnie je zaopiniowało, nie zgłaszając uwag co do treści ww. Sprawozdania.

**Wnioski:**

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń i innych świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń i stwierdza, iż:

1. wynagrodzenie i inne świadczenia wypłacane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej są zgodne z obowiązującą Polityką Wynagrodzeń i spełniają wymogi przewidziane przepisami prawa,

2. obowiązująca Polityka Wynagrodzeń stanowi efektywne narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami i umożliwia prowadzenie elastycznej polityki przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.