

**Uzasadnienie do ustalenia wysokości części stałej wynagrodzenia  
członków Zarządu Poczta Polska Usługi Cyfrowe Sp. z o.o. („Spółka”)  
w wyższej wysokości niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 9 czerwca  
2026 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierującymi niektórymi spółkami**

Zgodnie z treścią art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: Ustawa), projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego, może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona zgodnie z zasadami wskazanymi w Ustawie, 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.

Przedstawiając proponowaną w uchwale wysokość Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu, Zgromadzenie Wspólników kierowało się skalą oraz wagą zadań realizowanych oraz zaplanowanych do realizowania w przyszłości przez Spółkę. Uwzględniono przy tym poziom wynagrodzeń na analogicznych stanowiskach w spółkach IT na rynku polskim.

Celem zagwarantowania skutecznej realizacji Strategii Spółki (zatwierdzonej Uchwałą NZW PPUC z dnia 23.07.2024 r.), zarówno w krótkiej, jak i długiej perspektywie czasowej jest doprowadzenie do poprawy funkcjonowania Spółki oraz osiągnięcie stabilności finansowej, a także trwałej rentowności przy zamierzonej optymalizacji skali prowadzenia działalności w kolejnych latach. Spółka w ramach obszarów operacyjnych, realizuje wskazane w Strategii cele strategiczne. Plan działań dla działalności prowadzonej przez Spółkę zakłada w najbliższych trzech latach zmianę struktury przychodów poprzez zacieśnienie współpracy z Poczta Polska S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej: PPSA) w zakresie cyfryzacji powszechnych usług pocztowych za pośrednictwem platformy Envelo, podnosząc tym samym efektywność sprzedaży Neoproduktów, a także zawarcie nowych umów z zewnętrznymi dostawcami, jak również poszerzenie oferty Spółki o nowe, innowacyjne produkty. Ponadto planowane jest rozwijanie kompetencji Spółki w roli integratora systemów IT dla PPSA, a także zwiększenie przychodów z oferowania usług informatycznych dla podmiotów z Grupy Kapitałowej PPSA. Zarząd odgrywa kluczową rolę w kierowaniu Spółką, co wiąże się z koniecznością podejmowania strategicznych decyzji w warunkach niepewności oraz zarządzania ryzykiem. Skuteczna realizacja programu jest niezbędna dla dalszego rozwoju Spółki w trudnym i konkurencyjnym otoczeniu rynkowym. Planowana restrukturyzacja Spółki doprowadzić ma do wzmocnienia jej pozycji rynkowej, co wiąże się ze znacznie większym nakładem pracy oraz zaangażowania przez członków jej Zarządu. Muszą oni bowiem nie tylko prowadzić bieżące sprawy, ale także podejmować działania w obszarze kapitałowym, zarządczym (organizacyjnym) oraz po stronie aktywów firmy, których celem jest zwiększenie efektywności, optymalizacja sposobu wykorzystania posiadanych zasobów przedsiębiorstwa oraz poprawa pozycji Spółki na konkurencyjnym rynku.

Poczta Polska Usługi Cyfrowe sp. z o.o. musi oferować pracownikom wszystkich szczebli wynagrodzenia na poziomie konkurencyjnym w stosunku do oferowanych przez rynek IT. W szczególności, dotyczy to wynagrodzeń członków Zarządu Spółki, którzy sprawują nadzór nad Spółką i odpowiadają za wykonanie powierzonych jej zadań. Osiągnięcie powyższego celu wymaga zwiększenia wynagrodzenia członków Zarządu, co pozwoli również na dotrzymanie hierarchii wynagrodzeń w Spółce w relacji przełożony – podwładny. Aby zapewnić ciągłość oraz sukces zaplanowanych działań konieczne jest utrzymanie zaangażowania oraz wysokiej motywacji Członków Zarządu przez cały okres ich realizacji. Ponadto zwiększenie wynagrodzenia stanowi element motywacyjny, który pozwoli na zachowanie stabilności kadry zarządczej oraz minimalizację ryzyka odejścia kluczowych menedżerów w trakcie przeprowadzania zmian w Spółce. Najistotniejszymi wydają się jednak wyjątkowe okoliczności, w jakich znalazła się Spółka w kontekście wzmożonych obowiązków Zarządu związanych z sytuacją Spółki, w której się znalazła. Zarząd, działając w trudnych warunkach, musi jednocześnie zapewnić, że wszystkie te działania są realizowane w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa oraz przy zachowaniu interesów jedynego udziałowca i innych interesariuszy.

Działania te swoim zakresem wyczerpują przesłanki wskazane w art. 4 ust. 3 Ustawy, a w szczególności w pkt 3), stąd też wobec wskazanych wyżej wyjątkowych okoliczności za uzasadnione należy przyjąć podjęcie przez Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki uchwały o ustaleniu wynagrodzenia dla członków Zarządu Spółki, w wysokości wyższej niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy.