

UZASADNIENIE:

- Spółka realizuje Strategiczny Plan Wieloletni, który znacząco przekracza wartość aktywów trwałych co stanowi wprost jedną z przesłanek przewidzianych dla dokonania podwyższenia wskazanych w art. 4 ust. 3 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej jako „Ustawa”). Plan ten stanowi w istocie program inwestycyjny i został przygotowany przy profesjonalnym wsparciu firmy doradczej. Wyznacza on konkretne i precyzyjne założenia oraz koszty ich realizacji. Prawidłowa, terminowa i efektywna realizacja założeń Strategicznego Planu Wieloletniego leży w interesie publicznym, głównie z uwagi na rodzaj prowadzonej przez Spółkę działalności, a także profity wynikające z jego wdrożenia (zagwarantowanie nowych miejsc pracy w związku z realizacją inwestycji, budowa infrastruktury

okołolotniskowej). Strategiczny Plan Wieloletni stanowi program inwestycyjny znacząco przekraczający wartość aktywów trwałych Spółki, bez względu na to czy szacowanie wartości tych aktywów dokonywane jest w wartościach rynkowych czy bilansowych.-----

- Inwestycje przewidziane w Strategicznym Planie Wieloletnim zmierzają do powiększenia oraz odtworzenia aktywów Spółki. Zarówno inwestycja Chopin Airport City jak również budowa hoteli: Moxly w Katowicach - Pyrzowicach, Moxly w Poznaniu-Ławicy, Holiday Inn Express przy lotnisku w Rzeszowie oraz Renaissance Warsaw Airport w Warszawie zwiększy zasób aktywów Spółki, natomiast modernizacja Hotelu Courtyard by Marriott Warsaw Airport w Warszawie zmierzać będzie do odtworzenia części aktywów Spółki.-----
- W wyniku realizacji Strategicznego Planu Wieloletniego na przełomie lat 2017/2018 zatrudnienie w Spółce wzrośnie o 160 osób. Będzie to miało związek z uruchomieniem Hotelu Renaissance Warsaw Airport (130 osób) oraz Hotelu Moxly na terenie Międzynarodowego Portu Lotniczego Katowice w Pyrzowicach (30 osób). -----
- Wydatki inwestycyjne na realizację Planu wyniosą ponad 600 mln zł i będą finansowane w przeważającej części z kapitału dłużnego.-----
- Sytuacja Spółki wygląda następująco:-----
 1. suma aktywów bilansu Spółki sporządzonego na koniec 2016 r. wyniosła 175.174.105,86 zł,-----
 2. średnioroczne zatrudnienie w Spółce w roku 2016 wyniosło 233,5 osoby,-----
 3. roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych w Spółce w roku 2016 wyniósł 67.186.924,88 zł.-----
- Przedstawione powyżej wartości charakterystyczne dla Spółki, wyznaczające skalę jej działalności, oscylują wokół dolnej granicy wartości wyznaczonych w Ustawie dla 4-tej grupy podmiotów, które uprawnione są do stosowania wynagrodzeń na poziomie od czterokrotności do ośmiokrotności podstawy wymiaru (aktualnie Spółka zaliczona została do grupy 3-ciej). Zważywszy, że w przyszłym roku Spółka zamierza zwiększyć zatrudnienie, a także biorąc pod uwagę tendencje indywidualne i rynkowe Spółki można założyć, że w najbliższym czasie wartości przyjmowane dla ustalenia skali działalności Spółki ulegną podwyższeniu, a zatem Spółka spełni wymogi zakwalifikowania do wyższej grupy działalności. Ta okoliczność może stanowić dodatkowy argument za przyjęciem, że uzasadnionym jest ustalenie części stałej wynagrodzenia na wyższym poziomie już w stanie obecnym.
- Zarząd Spółki składa się obecnie z jednego członka, który jednocześnie pełni funkcję Prezesa Zarządu. W związku z powyższym osoba taka jest obarczona pełnym zakresem obowiązków związanych z zarządzaniem Spółką. Biorąc pod uwagę skalę podejmowanych działań inwestycyjnych, by zagwarantować ekwiwalentność świadczeń oraz wyeksponować odpowiednio funkcję motywacyjną wynagrodzenia, za uzasadnione należy uznać ukształtowanie wynagrodzenia w części stałej w sposób odmienny, niż wynika to z zasad ogólnych Ustawy.-----