Uzasadnienie do Uchwały nr 2
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki pod firmą NASK Spółka Akcyjna
z siedzibą w Warszawie
z dnia 10 sierpnia 2022 roku
w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu NASK S.A.

(art. 4 ust. 3 Ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami o na podstawie: t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1907.)

Za przyjęciem odmiennej wysokości części stałej wynagrodzenia członków organu zarządzającego Spółki (Członków Zarządu Spółki), względem zasad określonych w art. 4 ust. 2 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń przemawiają okoliczności dotyczące rynku, na którym działa Spółka oraz okoliczności dotyczące samej Spółki.

Spółka NASK S.A. świadczy przede wszystkim usługi telekomunikacyjne. W jej ofercie znajdują się równiez usługi cyberbezpieczeństwa, usługi data center, takie jak kolokacja, hosting fizycznych serwerów, a takze rozwiązanie cloud computingu oferowane z chmury publicznej lub prywatnej

NASK S.A. wszedł takze na rynek świadczeń integratorskich oraz włączył do swojej oferty nowe specjalistyczne usługi bezpieczeństwa (m.in. usługi NSOC– Security Operations Center) dla róznego typu sieci. Spółka wprowadziła takze obsługę bezpieczeństwa sieci przemysłowych (OT), czyli specjalistyczne usługi stanowiące emanację zadań publicznych

Nalezy przy tym zwrócić uwagę, ze NASK S.A. jest właścicielem i zarządzającym Data Center (dalej „DC").W DC są hostowane urządzenia wielu podmiotów publicznych. DC jest wykorzystywany m.in. jako centralny węzeł Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej (OSE). Właśnie w DC spotykają się wszystkie połączenia i systemy, które mają wpływ na całą sieć OSE. Ze względu na klientów (z sektora publicznego) oraz charakter sieci, którą operuje NASK S.A. nalezy uznać, ze mamy do czynienia z wyjątkową okolicznością dotyczącą rynku

Rola takich podmiotów jak NASK S.A. rośnie w przypadku konfliktów zbrojnych (który obecnie toczy się na Ukrainie). Juz obecne incydenty bezpieczeństwa komputerowego są elementem tzw. wojny hybrydowej. Powyzsze skutkuje koniecznością wzmozenia zaangazowania związanego z zabezpieczeniem infrastruktury krytycznej z punktu widzenia bezpieczeństwa państwa.Nalezy w tym miejscu zwrócić uwagę, ze w ostatnim czasie

podejmowane są realne działania celem zwiększenia wynagrodzenia w sektorze cyberbezpieczeństwa np. Ustawa z dnia 2 grudnia 2021 r. o szczególnych zasadach wynagradzania osób realizujących zadania z zakresu cyberbezpieczeństwa (Dz. U. z 2021 roku, poz 2333).

Jak wskazano w uzasadnieniu ww. ustawy:

> *„Wzrastająca liczba incydentów cyberbezpieczeństwa oraz pojawiające się nowe zagrożenia, jak również coraz większa dostępność usług publicznych online, powodują, że instytucje publiczne odpowiedzialne za cyberbezpieczeństwo państwa potrzebują dysponować wysoko wykwalifikowaną kadrą Rynek specjalistów z zakresu cyberbezpieczeństwa jest rynkiem bardzo konkurencyjnym Wynagrodzenia oferowane w sektorze prywatnym znacznie przewyższają wynagrodzenia oferowane przez instytucje publiczne, które są ograniczane określonymi widełkami płacowymi Powoduje to odpływ kadr z sektora publicznego Niezbędne jest zatem wprowadzenie odpowiednich instrumentów finansowych, które pozwolą na pozyskanie i utrzymanie specjalistów z zakresu cyberbezpieczeństwa w sektorze publicznym*
>
> *Przepisy (.) stanowią gwarancję, że wszystkie osoby zaangażowane w zwalczanie cyberzagrożeń będą otrzymywać wynagrodzenie adekwatne do ich kompetencji i pracy”*
>
> *Proponowane rozwiązanie sprzyja zapewnieniu wysoko wykwalifikowanej kadry dla podmiotów publicznych zajmujących się cyberbezpieczeństwem państwa Pozwoli ono na zatrzymanie odpływu wykwalifikowanych pracowników oraz zatrudnienie nowych ekspertów”*

Dokładnie takie same okoliczności dotyczą również podmiotów, które działają na polu emanacji zadań publicznych. Co więcej, rynek w jakim działa Spółka, charakteryzuje się wysokim średnim poziomem wynagrodzenia kadry menadżerskiej Wyzwania przed jakimi stoi Spółka, wymagają zaangażowania wysokiej klasy specjalistów na stanowiskach członków Zarządu.

Nadto, wsparcie Spółki w realizacji jej zadań w specyficznym otoczeniu właścicielskim wymaga szczególnych kompetencji zarządczych,, ale także bardzo dobrej znajomości

faktycznych i prawnych uwarunkowań funkcjonowania i współpracy z instytucjami publicznymi.

Pozyskanie i utrzymanie kadry menadżerskiej o odpowiednich kompetencjach, przy wskazanych uwarunkowaniach wewnętrznych i zewnętrznych, wymaga ustalenia wysokości wynagrodzenia członków organu zarządzającego Spółki na adekwatnym poziomie, przewyższającym wyjściowe ramy wynagrodzenia określone Ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

P.O. DYREKTORA
NASK
Krajowy Instytut Badawczy
Wojciech Pawlak