

## **Sprawozdanie Rady Nadzorczej ACTION S.A. o wynagrodzeniach za 2024 rok.**

Rada Nadzorcza Spółki ACTION S.A. z siedzibą w Zamieniu dokonała kompleksowego przeglądu wynagrodzeń poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyjętą przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie Uchwały Nr 12 z dnia 30.06.2020 r. oraz na podstawie Uchwały Nr 11 z dnia 19.06.2024 r. (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”) i stosownie do treści art. 90 g. ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej: „ustawa o ofercie”) składa niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: „Sprawozdanie”).

### **I. Wprowadzenie**

Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie za kolejny okres – rok 2024. Poprzednie Sprawozdania Rady Nadzorczej ACTION S.A. o wynagrodzeniach obejmowały: a) łącznie dane za lata 2019 i 2020 (zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 16.10.2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw); b) dane za rok 2021; c) dane za rok 2022; dane za rok 2023.

Obecny okres sprawozdawczy w dalszym ciągu przypada na czas realizacji przez Spółkę układu zawartego z wierzycielami w postępowaniu sanacyjnym prowadzonym wobec Spółki na podstawie ustawy z dnia 15.05.2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (dalej: „p.r.”) w okresie od dnia 1.08.2016 r. (otwarcie postępowania) do dnia 15.12.2020 r. (zakończenie postępowania). Specyfika postępowania sanacyjnego, a następnie okres wykonywania układu i jego warunki w istotnym stopniu wpływały na procesy gospodarcze w Spółce, ukierunkowane w dalszym ciągu na zwiększenie jej rentowności i na ograniczenie kosztów działalności. Jednocześnie, w okresie sprawozdawczym, zauważalne także była realizacja przez Spółkę działań inwestycyjnych i dywersyfikacyjnych w celu zwiększenia przychodów z działalności oraz zróżnicowania ich źródeł.

W konsekwencji przyjęcia tych założeń również wykonanie Polityki Wynagrodzeń uwzględniło fakt realizacji układu oraz działań inwestycyjnych przy jednoczesnym wzroście parametrów finansowych Spółki, publikowanych w kolejnych raportach okresowych dotyczących 2024 r. Należy bowiem podkreślić, że proces restrukturyzacji Spółki zakończył się sukcesem, nie tylko w wymiarze zakończenia go prawomocnie zatwierdzonym układem z wierzycielami, ale także w zakresie trwałych, pozytywnych modyfikacji modeli biznesowych. Pomimo bowiem ponoszonych przez Spółkę strat w latach 2016-2018, okres sprawozdawczy i lata go poprzedzające (od roku 2019) to czas, w którym Spółka uzyskiwała dodatnie wyniki finansowe.

W okresie sprawozdawczym, Uchwałą Nr 11 z dnia 19.06.2024 r., Walne Zgromadzenie ACTION S.A. przyjęło kolejną (drugą) wersję wdrożonej w Spółce Polityki Wynagrodzeń, stosownie do wymagań art. 90 e. ust. 4 ustawy o ofercie. W drugim wydaniu do Polityki Wynagrodzeń zostały wprowadzone odniesienia do realizacji strategii zrównoważonego rozwoju (ESG) i powiązanych z nią celów (pkt 4.1.2.3., 4.1.2.4., 10.1.). Ponadto, w drugiej wersji Polityki Wynagrodzeń, w celach porządkowych zostały usunięte odniesienia do postępowania restrukturyzacyjnego, które zostało zakończone z dniem uprawomocnienia się postanowienia o zatwierdzeniu układu zawartego z wierzycielami (15.12.2020 r. – usunięto wszystkie dodatki „w restrukturyzacji” oraz w pkt 4.1.2.8. treść: „Wyplata zmiennych składników wynagrodzenia w okresie trwania postępowania sanacyjnego Spółki, chyba że wyniki finansowe wskazują na brak ww. zagrożenia, a Zarządca wyraził zgodę na ich wypłatę; (...) Na dzień wejścia w życie Polityki członkom Zarządu obecnej kadencji przysługuje prawo do jednorazowej premii rocznej za rok 2016, której wypłata została wstrzymana na skutek otwarcia postępowania sanacyjnego wobec Spółki.”); zmodyfikowano także dane dotyczące aktualnych kadencji Organów Spółki (pkt 4.3.1. i 5.3.1.).

W okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza dokonała w dniu 21.03.2024 r. uszczegółowienia kryteriów Polityki wynagrodzeń w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz pkt 12 Polityki wynagrodzeń w odniesieniu do świadczeń pieniężnych i niepieniężnych wynagrodzeń Członków Zarządu na 2024 r.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach za: a) lata 2019 – 2020 było przedmiotem uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia Spółki (Uchwała Nr 9 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ACTION S.A. z dnia 27.05.2021 r.); b) rok 2021 było przedmiotem uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia Spółki (Uchwała Nr 9 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ACTION S.A. z dnia 22.06.2022 r.); c) rok 2022 było przedmiotem uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia Spółki (Uchwała Nr 9 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ACTION S.A. z dnia 21.06.2023 r.); d) rok 2023 było przedmiotem uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia Spółki (Uchwała Nr 7 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ACTION S.A. z dnia 19.06.2024 r.) - stosownie do postanowień art. 90 g. ust. 6 ustawy o ofercie. Zgodnie z treścią powyższych uchwał Zwyczajne Walne Zgromadzenie ACTION S.A. wyraziło pozytywne opinie o Sprawozdaniach Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za lata 2019 - 2023. Powyższe uchwały doradcze Walnego Zgromadzenia nie zawierały zastrzeżeń do poprzednich Sprawozdań o wynagrodzeniach, sugestii zmian systemu wynagrodzeń obowiązującego w Spółce, jak również wniosków co do modyfikacji Polityki Wynagrodzeń. Przyjęta w 2024 r. nowa Polityka Wynagrodzeń w głównym zrębie opiera się na dotychczasowych założeniach (rozwijając je głównie w obszarze tematyki ESG). W związku z tym Rada Nadzorcza Spółki, stosownie do treści art. 90 g. ust. 8 ustawy o ofercie, wyjaśnia, że uwzględniając stanowisko Walnego Zgromadzenia zawarte w ww. uchwałach, uznaje, iż powyższe elementy modelu wynagrodzeń Emitenta funkcjonują w sposób prawidłowy, co pozwala kontynuować w oparciu o nie działania decyzyjne i weryfikujące w omawianym zakresie.

W okresie sprawozdawczym w skład organów zarządczych i nadzorczych Spółki wchodził:

**Zarząd:**

Piotr Bieliński – Prezes Zarządu,

Sławomir Harazin – Wiceprezes Zarządu.

**Rada Nadzorcza:**

Iwona Bocianowska – Przewodnicząca Rady Nadzorczej,

Piotr Chajderowski – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,

Adam Świtalski – Członek Niezależny Rady Nadzorczej,

Krzysztof Kaczmarczyk – Członek Niezależny Rady Nadzorczej,

Marek Jakubowski – Członek Rady Nadzorczej (Sekretarz Rady Nadzorczej).

Piotr Chajderowski, Adam Świtalski i Krzysztof Kaczmarczyk są jednocześnie członkami **Komitetu Audytu** Spółki.

**II. Wysokość całkowitego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej członków Zarządu i Rady Nadzorczej w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia**

Poniżej przedstawione zostały informacje o wynagrodzeniach całkowitych za okres sprawozdawczy (2024 r.) wraz z danymi porównawczymi z roku poprzedniego (2023 r.), w tym z uzupełnieniem informacji o wynagrodzeniach wypłaconych w okresie sprawozdawczym za okresy wcześniejsze (w rubryce „Pozycje nadzwyczajne”). Dane o wynagrodzeniu całkowitym zawierają również wartości wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej, przekazane w pkt VI. Sprawozdania.

**Wynagrodzenia całkowite (w PLN)**

Imię i nazwisko, funkcja		Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmiennie		Pozycje nadzwyczajne	Koszty emerytur	Łączne wynagrodzenie	Proporcja stałego / zmiennego wynagrodzenia
		Wynagrodzenie podstawowe	Oplaty	Świadczenia dodatkowe	Roczne	Wieloletnie				
PIOTR BIELIŃSKI, PREZES ZARZĄDU	2024	500 820,89	0,00	97 819,94	400 000,00*	0,00	250 000,00**	5 387,52	1 254 028,35	48,17%/51,83%
	2023	429 600,00	0,00	97 338,32	560 000,00***	0,00	400 000,00 ****	4 450,56	1 491 388,88	35,63%/64,37%
SŁAWOMIR HARAZIN, V-CE PREZES ZARZĄDU	2024	435 600,00	0,00	80 791,66	400 000,00*	0,00	250 000,00**	5 036,16	1 171 427,82	44,51%/55,49%
	2023	427 200,00	0,00	81 629,75	560 000,00***	0,00	400 000,00 ****	4 216,32	1 473 046,07	34,83%/65,17%
BOCIANOWSKA IWONA, PRZEWODNICZĄCA RADY NADZORCZEJ	2024	45 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 450,56	50 050,56	100%/0%
	2023	42 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 157,76	46 757,76	100%/0%
CHAJDEROWSKI PIOTR, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2024	42 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 343,17	45 343,17	100%/0%
	2023	39 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 116,31	42 116,31	100%/0%
JAKUBOWSKI MAREK, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2024	42 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 099,20	46 099,20	100%/0%
	2023	39 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 806,40	42 806,40	100%/0%
KACZMARCZYK KRZYSZTOF, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2024	42 000,00	0,00	630,00	0,00	0,00	0,00	639,78	43 269,78	100%/0%
	2023	39 000,00	0,00	540,00	0,00	0,00	0,00	576,87	40 116,87	100%/0%
ŚWITALSKI ADAM, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2024	42 000,00	0,00	630,00	0,00	0,00	0,00	4 099,20	46 729,20	100%/0%
	2023	39 000,00	0,00	585,00	0,00	0,00	0,00	3 806,40	43 391,40	100%/0%

\* Wynagrodzenia zmienne wypłacone w 2024 r. za kwartał I, II i III 2024 r. Z uwagi na występowanie kryteriów finansowych i niefinansowych przy ustalaniu wynagrodzeń zmiennych oraz korekty związane z realizacją układu przez Spółkę wysokość wynagrodzeń za IV kwartał 2024 r. nie jest możliwa do ustalenia i określenia wynagrodzeń za ten okres jako należne. Wynagrodzenia za kwartał I, II i III 2024 r. przyznane zostały na podstawie na podstawie Uchwał Rady Nadzorczej Nr 2 i 3 z 17.12.2024 r. Wysokość ww. dodatkowego wynagrodzenia brutto wyniosła: Piotr Bieliński 400 tys. zł.; Sławomir Harazin 400 tys. zł. Wynagrodzenie przyznane na podstawie ust. 4.1. i 4.2. Polityki Wynagrodzeń oraz Uszczegółowienia „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń, przyjętej na podstawie Uchwały Nr 3 Rady Nadzorczej z 21.03.2024 r.

\*\* W 2024 r. członkom Zarządu wypłacono wynagrodzenie dodatkowe za IV kwartał 2023 r., przyznane na podstawie Uchwał Nr 2 i 3 Rady Nadzorczej z 22.05.2024 r. Wysokość ww. dodatkowego wynagrodzenia brutto wyniosła: Piotr Bieliński 250 tys. zł.; Sławomir Harazin 250 tys. zł. Wynagrodzenie przyznane na podstawie ust. 4.1. i 4.2. Polityki Wynagrodzeń oraz Uszczegółowienia „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń, przyjętej na podstawie Uchwały Nr 1 Rady Nadzorczej z 17.03.2023 r.

\*\*\* Wynagrodzenia zmienne wypłacone w 2023 r. za kwartał I, II i III 2023 r. Z uwagi na występowanie kryteriów finansowych i niefinansowych przy ustalaniu wynagrodzeń zmiennych oraz korekty związane z realizacją układu przez Spółkę wysokość wynagrodzeń za IV kwartał 2023 r. nie była możliwa do ustalenia i określenia wynagrodzeń za te okresy jako należne w dacie sporządzania sprawozdania za 2023 r. Wynagrodzenia za kwartał I, II i III 2023 r. przyznano na podstawie Uchwał Nr 4 i 5 z 26.09.2023 r. oraz Nr 1 i 2 z 14.12.2023 r. Wysokość ww. dodatkowego wynagrodzenia brutto łącznie wyniosła: Piotr Bieliński 560 tys. zł.; Sławomir Harazin 560 tys. zł. Wynagrodzenie przyznane na podstawie ust. 4.1. i 4.2. Polityki Wynagrodzeń oraz Uszczegółowienia „Polityki wynagrodzeń” w zakresie

określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń, przyjętej na podstawie Uchwały Nr 1 Rady Nadzorczej z 17.03.2023 r.

\*\*\*\* W 2023 r. członkom Zarządu wypłacono wynagrodzenie dodatkowe za IV kwartał 2022 r., przyznane na podstawie Uchwał Nr 3 i 4 Rady Nadzorczej z 24.05.2023 r. Wysokość ww. dodatkowego wynagrodzenia brutto wyniosła: Piotr Bieliński 400 tys. zł.; Sławomir Harazin 400 tys. zł. Wynagrodzenie przyznane na podstawie ust. 4.1. i 4.2. Polityki Wynagrodzeń oraz Uszczegółowienia „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń, przyjętej na podstawie Uchwały Nr 10 Rady Nadzorczej z 30.03.2022 r.

Dodatkowo Przewodnicząca Rady Nadzorczej świadczy na rzecz Spółki usługi w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Z uwagi na fakt, iż wynagrodzenie z tego tytułu nie jest powiązane z pełnieniem funkcji na podstawie powołania do Rady Nadzorczej, a jest należne za innego rodzaju usługi świadczone na podstawie odrębnego stosunku prawnego, nie jest ono wliczane do wynagrodzenia przedstawionego w powyższej tabeli. Wysokość tego wynagrodzenia została zatem uwzględniona odrębnie i wynosiła w 2024 r. 416 232,00 zł. brutto (to jest wraz z podatkiem od towarów i usług). W 2023 r. należność ta stanowiła 221 400,00 zł. brutto (to jest wraz z podatkiem od towarów i usług). W związku z tym, że Przewodnicząca Rady Nadzorczej nie pełni funkcji niezależnego członka Rady Nadzorczej, Polityka Wynagrodzeń przewiduje wypłatę opisanych wyżej świadczeń w ust. 5.1.6., stanowiąc: „Spółka nie dopuszcza możliwości dodatkowego wynagradzania niezależnych członków Rady Nadzorczej oraz członków Komitetu Audytu w ramach umów o świadczenie usług, nawet jeśli usługi te nie pokrywają się ani nie kolidują z zadaniami wykonywanymi w ramach powołania na członka Rady Nadzorczej Spółki.”

### **III. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki**

Całkowite wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej są zgodne z Polityką Wynagrodzeń. Stosownie do jej postanowień obowiązuje zasada, że Spółka nalicza wynagrodzenie: a) członkom Zarządu w oparciu o składniki stałe i składniki zmienne (ust. 4.1.1. Polityki Wynagrodzeń); b) członkom Rady Nadzorczej w oparciu o składniki stałe (ust. 5.1.1. Polityki Wynagrodzeń).

Ponadto, zgodnie z ust. 4.1.3. i 5.1.5. Polityki Wynagrodzeń, członkom Zarządu i Rady Nadzorczej może być przyznane prawo do premii oraz innych świadczeń niepieniężnych, w tym dostępnych również dla pozostałych pracowników Spółki, w szczególności: prawo do korzystania z określonego majątku Spółki (w szczególności samochodu służbowego, urządzeń komunikacyjnych i informatycznych, karty kredytowej); prawo do dodatkowego ubezpieczenia (w szczególności osobowego i odpowiedzialności cywilnej); prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką (prywatna opieka medyczna, pakiety sportowe, dieta); prawo do udziału w szkoleniach celem podnoszenia kwalifikacji; prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK). Członkowie Zarządu mogą też otrzymywać dodatkowe wynagradzania w ramach umów o świadczenie usług, pod warunkiem, że usługi te nie pokrywają się ani nie kolidują z zadaniami wykonywanymi w ramach powołania na członka Zarządu Spółki (ust. 4.1.4. Polityki Wynagrodzeń). W przypadku Rady Nadzorczej, reguła ta nie odnosi się do niezależnych członków Rady Nadzorczej, a także do członków Komitetu Audytu (ust. 5.1.6. Polityki Wynagrodzeń).

W okresie sprawozdawczym (rok 2024) na rzecz członków Zarządu i Rady Nadzorczej wypłacane było wynagrodzenie stałe, zasadnicze i w postaci przyznania praw do świadczeń niepieniężnych.

Ponadto na rzecz członków Zarządu było wypłacane i przyznawane wynagrodzenie zmienne. Zgodnie z ust. 4.1.2.2. Polityki Wynagrodzeń, zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są za okresy kwartalne i roczne. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia uzależniona jest od wyników finansowych i niefinansowych, formułowanych w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń. Spółka

dokumentuje proces ustalania kwot wynagrodzenia, wyznaczania celów zarządczych oraz oceny stopnia realizacji takich celów. Podstawą do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego za dany okres jest ocena efektów realizacji celów zarządczych (w szczególności opartych o wskaźniki finansowe takie jak: EBIDTA, przychód, zysk, różne postacie marży, pozyskanie określonych klientów lub wartości współpracy z nimi, określony cel finansowy inny niż poprzednie z uwzględnieniem aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki – zgodnie z doprecyzowaniem tych kryteriów przez Radę Nadzorczą), aktualnej strategii zrównoważonego rozwoju poprzez przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, uwzględnienie interesów społecznych, podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie (w szczególności opartych o wskaźniki niefinansowe takie jak: utrzymywanie odpowiednich systemów zarządzania jakością, środowiskiem, bezpieczeństwem konsumentów, informacji, łańcucha dostaw, produktów; programów redukcji zużycia mediów i wytwarzania odpadów; promowania zachowań etycznych, prospołecznych w tym mających na celu zwiększenie poczucia wspólnoty wśród zatrudnionych w Spółce, ochronę przed dyskryminacją (w tym w przypadku zgłaszania naruszeń i utrzymywanie systemu i zgłaszania), utrzymywanie bezpiecznych i higienicznych warunków funkcjonowania Spółki, prowadzenie akcji informacyjnych, charytatywnych, pomocowych oraz o inne cele lub działania niefinansowe niż poprzednie z uwzględnieniem aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki – zgodnie z doprecyzowaniem tych kryteriów przez Radę Nadzorczą). Okres pracy podlegający ocenie nie może być dłuższy niż okres pracy na stanowisku objętym Polityką (ust. 4.1.2.3. Polityki Wynagrodzeń). Wypłata wynagrodzeń zmiennych następuje po upływie okresu, za który są należne, na podstawie danych z raportu okresowego Spółki w tym zwłaszcza sprawozdania finansowego (odnośnie kryteriów finansowych) i oświadczenia na temat informacji niefinansowych (odnośnie kryteriów niefinansowych), potwierdzonych przez sprawozdanie biegłego rewidenta (ust. 4.1.2.6. - 4.1.2.7. Polityki Wynagrodzeń).

Powyższe założenia Polityki Wynagrodzeń zostały doprecyzowane w przyjętym przez Radę Nadzorczą Uzasadnieniu „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń (na podstawie Uchwały Nr 3 Rady Nadzorczej z 21.03.2024 r. w odniesieniu do świadczeń pieniężnych i świadczeń niepieniężnych wynagrodzeń Członków Zarządu). Zasady sformułowane w tych dokumentach przedstawione zostały w pkt IV. Sprawozdania.

W 2024 r. nie było wypłacane i przyznawane wynagrodzenie w postaci instrumentów finansowych.

Wartości wypłaconych wynagrodzeń w okresie sprawozdawczym również były zgodne z Polityką Wynagrodzeń. Na podstawie ust. 4.2.1.-4.2.3. Polityki Wynagrodzeń w Spółce obowiązują następujące proporcje wynagrodzeń dla członków Zarządu:

- łączna roczna wartość zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych poza wynagrodzeniem zasadniczym wynosi do 10-krotności łącznej rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego należnego członkom Zarządu;
- łączna roczna wartość premii i innych świadczeń niepieniężnych przyznawanych poza wynagrodzeniem zasadniczym wynosi do 2-krotności łącznej rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego należnego członkom Zarządu;
- łączna roczna wartość wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyznawanych poza wynagrodzeniem zasadniczym wynosi do 10-krotności łącznej rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego należnego członkom Zarządu.

W odniesieniu do Rady Nadzorczej powyższą kwestię reguluje ust. 5.2.1. Polityki Wynagrodzeń stanowiąc, że Rada Nadzorcza sprawuje funkcje kontrolne, w związku z czym wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zawiera wyłącznie składniki stałe, stanowiące 100% wynagrodzenia, które nie są uzależnione od wyników uzyskiwanych w kontrolowanych przez nią obszarach działalności.

Przedstawione powyżej rodzaje i wysokości wynagrodzeń korespondowały z sytuacją ekonomiczną Spółki w 2024 r. Dalsze wzrosty głównych wskaźników finansowych i realizacja kryteriów niefinansowych pozwalały na przyznanie wynagrodzeń dodatkowych dla członków Zarządu. Jednocześnie Zarząd Spółki ma na uwadze konieczność realizacji

zobowiązań układowych zgodnie z treścią porozumienia z wierzycielami, a także uwzględnia na bieżąco wszelkie elementy występujące w otoczeniu rynkowym. Z tych też względów wynagrodzenia zmienne przyznane i wypłacone członkom Zarządu w 2024 r. zostały skorygowane w dół na wniosek uprawnionych. Omawiane założenia pozostają w zgodzie z Polityką Wynagrodzeń. Stosownie do treści ust. 4.1.2.8. Polityki Wynagrodzeń, zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od realizacji celów zarządczych mogą być przypisywane lub wypłacane, tylko gdy ich przypisanie lub wypłacenie nie wpływa na ich stabilność finansową Spółki i nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności, w tym regulowania innych zobowiązań.

Opisane powyżej zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzeń całkowitych członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz cele takiego ich ukształtowania w okresie sprawozdawczym przyczyniły się niewątpliwie do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki. Aktualnie zasadniczym celem Spółki jest realizacja układu oraz stała poprawa wskaźników finansowych, realizacja aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki, a także kontynuacja i rozwój polityki Spółki w zakresie założeń o charakterze niefinansowych, w tym zrównoważonego rozwoju. Wyniki finansowe Spółki za ostatnie lata potwierdzają, że efektywność systemu wynagrodzeń powiązana jest z opisanymi długoterminowymi wynikami Spółki. W związku z powrotem (po zakończeniu postępowania sanacyjnego) do typowych warunków prowadzenia działalności i koniecznością realizacji ww. celów długoterminowych występuje większy wpływ powiązania elementów motywacji członków Zarządu z interesem Spółki przy formułowaniu reguł wynagradzania.

#### **IV. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników**

Zgodnie z informacjami zawartymi w pkt II. i III. powyżej, w roku 2024 były wypłacane wynagrodzenia w oparciu o kryteria dotyczące wyników. Kryteria te w systemie wynagrodzeń Spółki dotyczą wynagrodzeń zmiennych. Polityka Wynagrodzeń przewiduje powyższe kryteria odniesione do różnorodnych płaszczyzn funkcjonowania Spółki i jej otoczenia rynkowego – jak wskazano w pkt III. Sprawozdania (ust. 4.1.2.3. Polityki Wynagrodzeń). Realizacja kryteriów dotyczących wyników stanowi konieczny warunek przyznania wynagrodzenia dodatkowego, zmiennego.

Rada Nadzorcza sporządziła Uszczegółowienie „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń, przyjęte na podstawie Uchwały Nr 3 Rady Nadzorczej z 21.03.2024 r. w odniesieniu do świadczeń pieniężnych i świadczeń niepieniężnych. Zgodnie z tym dokumentem wynagrodzenie dodatkowe, zmienne oparte jest na kryteriach finansowych i niefinansowych. Wynagrodzenie dodatkowe może być ustalane i wypłacane gdy Spółka wykaże zysk netto w danym okresie rozliczeniowym. W takim wypadku wynagrodzenie dodatkowe wyliczane jest dla każdego członka Zarządu od zysku netto (z uwzględnieniem limitów określonych w pkt 4.2. Polityki Wynagrodzeń) według następujących kryteriów: 1) finansowych: a) realizacja założonego planu przychodowego nie mniejsza niż 80%; b) marża brutto na sprzedaży nie może mieć odchyłanie na minus większego niż 1,5 p.p. w stosunku do poziomów z planu przychodowego dla danego okresu rozliczeniowego; c) zysk netto brany do wyliczeń jest oczyszczony ze zdarzeń jednorazowych; d) zysk netto wzrósł odpowiednio w ujęciu rok do roku dla danego okresu rozliczeniowego; e) jeżeli dynamika wzrostu zysku netto nie przekroczyła zakładanego stopnia stawka wynagrodzenia wynosi 40% stawki wynagrodzenia obowiązującej przy spełnieniu wszystkich kryteriów; 2) niefinansowych ocenianych pod względem wpływu na działalność Spółki z uwzględnieniem aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki w zakresie: a) oceny działań środowiskowych; b) utrzymania systemów zarządzania: jakością, bezpieczeństwem, informacją; c) prowadzenia odpowiedzialnej komunikacji: wewnętrznej, zewnętrznej; d) utrzymania i polepszanie warunków pracy. Realizacja celów finansowych pozwalają na przyznanie do 62,5 % wynagrodzenia dodatkowego, a celów niefinansowych do 37,5% wynagrodzenia dodatkowego przy spełnieniu wszystkich założonych parametrów.

Ponadto w ww. Uszczegółowieniu Polityki wynagrodzeń, Rada Nadzorcza określiła również kryteria wynagrodzeń w odniesieniu do świadczeń niepieniężnych. Zgodnie z przyjętym w tym zakresie rozwiązaniem, zakres świadczeń niepieniężnych wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki obejmuje stałe, przez czas pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki: a) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki w szczególności: i) samochodu służbowego (wraz z

pokryciem kosztów: ubezpieczenia pojazdu obowiązkowych i dobrowolnych, paliwa, opłat za przejazdy drogami i autostradami, myjni, materiałów eksploatacyjnych i napraw pojazdów), ii) urządzeń komunikacyjnych (telefonu komórkowego wraz z pokryciem kosztów rozmów, pobierania danych, internetu) i informatycznych, karty kredytowej na wydatki służbowe; b) prawo do dodatkowego ubezpieczenia (w szczególności osobowego i odpowiedzialności cywilnej); c) prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (prywatna opieka medyczna, pakiety sportowe, dieta w podróży służbowej); d) prawo do udziału w szkoleniach celem podnoszenia kwalifikacji; e) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK). Jednocześnie Rada Nadzorcza ustaliła, że łączna, roczna wartość świadczeń niepieniężnych przyznawanych członkom Zarządu Spółki poza wynagrodzeniem zasadniczym, wynosi do 50% łącznej rocznej wartości wynagrodzenia zasadniczego należnego członkom Zarządu.

Przyjęte w Polityce Wynagrodzeń kryteria odnoszące się do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego przyczyniają się do osiągnięcia celów w zakresie realizacji aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki ponieważ powiązane są z czynnikami nakierowanymi na wzrost wskaźników finansowych Spółki oraz kontynuację i rozwój polityki Spółki w zakresie założeń o charakterze niefinansowych. Tak ukształtowane kryteria wynagrodzeń zmiennych (w tym ustalenie zakresu i wysokości świadczeń niepieniężnych) powodują powiązanie motywacji członków Zarządu z interesem Spółki. Kryteria te precyzuje Uszczegółowienie „Polityki wynagrodzeń” w zakresie określonym w art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz ust. 12 Polityki wynagrodzeń. Na podstawie tych założeń Rada Nadzorcza stosuje kryteria dotyczące wyników. Cele w zakresie kryteriów finansowych i niefinansowych są przedstawiane przez Zarząd i wymagają akceptacji Rady Nadzorczej.

Polityka Wynagrodzeń przewiduje też metodę oceny spełnienia kryteriów nawiązujących do wyników, wskazując w ust. 4.1.2.5., że przy ocenie indywidualnych wyników i spełnienia kryteriów finansowych i niefinansowych, decydujących o określeniu wynagrodzenia zmiennego, bierze się pod uwagę stopień realizacji założonych celów zarządczych. Dokonana ocena stopnia realizacji celów zarządczych korygowana jest o czynnik ryzyka ustalany w oparciu o bieżącą sytuację rynkową, co oznacza że częściowe zrealizowanie danego celu lub kryterium może być podstawą przyznania wynagrodzenia zmiennego w obniżonej, odpowiedniej do osiągnięć, wysokości. Spełnienie poszczególnych kryteriów oceniane jest i weryfikowane przez Radę Nadzorczą w oparciu o dane zawarte w raportach okresowych Spółki, a także na podstawie analiz własnych Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu Spółki.

## **V. Informację 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**

Zgodnie z art. 90g ust. 2 pkt 4) ustawy o ofercie, Sprawozdanie zawiera informacje o corocznej zmianie wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej. Informacje te zamieszczone zostały w poniższej tabeli.

**Tabela porównawcza wynagrodzeń i wyników Spółki w ciągu ostatnich 5 raportowanych lat obrotowych**

Zmiana roczna	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024
<b>Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej w tys. zł.</b>						
Piotr Bieliński	463/497	497/2 658	2 658/1 624	1 624/1 491	1 491/1 254	1 254
Sławomir Harazin	613/466	466/2 634	2 634/1 601	1 601/1 473	1 473/1 171	1 171
Edward Wojtysiak	0*/0*	0*/312*	312*/0*	0*/0*	0*/0*	0*
Iwona Bocianowska	26/26	26/31	31/38	38/47	47/50	50
Piotr Chajderowski	20/20	20/27	27/34	34/42	42/45	45

Marek Jakubowski	22/22	22/27	27/34	34/43	43/46	46
Krzysztof Kaczmarczyk	18/19	19/26	26/33	33/40	40/43	43
Adam Świtalski	20/20	20/28	28/34	34/43	43/47	47
Piotr Kosmala	3**/2**	2**/0*	0*/0*	0*/0*	0*/0*	0*
<b>Wyniki Spółki (zysk/strata netto) w tys. zł.</b>						
	2 308/185 890	185 890/ 100 874	100 874/49 491	49 491/37 717	37 717/41 308	41 308
<b>Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej w tys. zł.</b>						
	6/7	7/7,2	7,2/8,0	8,0/8,4	8,4/9,1	9,1

\* Członek organu nie pełnił funkcji w danym roku obrotowym.

\*\* Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w radzie nadzorczej spółki zależnej.

## VI. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2023 r. poz. 120, 295 i 1598)

Poniżej przedstawione zostały informacje o wynagrodzeniach od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej za okres sprawozdawczy (2024 r.) wraz z danymi porównawczymi z roku poprzedniego (2023 r.). Dane o wynagrodzeniu całkowitym, przekazane w pkt II. Sprawozdania zawierają również poniższe wartości wynagrodzeń od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.

Imię i nazwisko, funkcja		Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Pozycje nadzwyczajne	Koszty emerytur	Łączne wynagrodzenie	Proporcja stałego / zmiennego wynagrodzenia
		Wynagrodzenie podstawowe	Oplaty	Świadczenia dodatkowe	Roczne	Wieloletnie				
PIOTR BIELIŃSKI, PREZES ZARZĄDU	2024	116 820,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5 387,52	122 208,41	100%/0%
	2023	45 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 450,56	50 050,56	100%/0%
SŁAWOMIR HARAZIN, V-CE PREZES ZARZĄDU	2024	51 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5036,16	56 636,16	100%/0%
	2023	43 200,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 216,32	47 416,32	100%/0%
BOCIANOWSKA IWONA, PRZEWODNICZĄCA RADY NADZORCZEJ	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
CHAJDEROWSKI PIOTR, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
JAKUBOWSKI MAREK, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
KACZMARCZYK KRZYSZTOF, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2023	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
ŚWITALSKI ADAM, CZŁONEK RADY NADZORCZEJ	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%/0%
	2023	0,00	0,00	465,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100%/0%

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

Zgodnie z informacjami zawartymi w pkt II. i III. powyżej, w 2024 roku, nie były wypłacane wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Dodać przy tym należy, że Polityka Wynagrodzeń przewiduje powyższą postać wynagradzania w odniesieniu do członków Zarządu. Zgodnie z ust. 4.1.5. Polityki Wynagrodzeń, Spółka może przyznać członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych może być przyznane w okresie pełnienia funkcji członka Zarządu i w tym okresie możliwe jest nabycie uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w tej formie. W odniesieniu do instrumentów finansowych przyznanych jako forma wynagrodzenia mogą być wprowadzone czasowe ograniczenia w ich zbywaniu, nie dłuższe niż 2 lata. Przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych może przyczyniać się do osiągnięcia celów w zakresie realizacji aktualnej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów i stabilności Spółki ponieważ zwiększa stopień utożsamiania interesów członków Zarządu i jednocześnie akcjonariuszy Spółki z interesami Spółki.

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

W 2024 roku Spółka nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia ponieważ w okresie sprawozdawczym nie zachodziły przesłanki do formułowania żądań zwrotu wynagrodzenia.

Polityka Wynagrodzeń przewiduje możliwość skorzystania przez Spółkę z żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. Stosownie do brzmienia ust. 4.1.2.8. b) Polityki Wynagrodzeń, opisywane składniki wynagrodzenia podlegają zwrotowi w przypadku stwierdzenia, że nie były należne w wypłaconej wysokości lub zostały wypłacone w okresie odroczenia wypłaty zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

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

Pierwsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie Uchwały Nr 12 z dnia 30.06.2020 r. Nastąpiło to zatem w terminie określonym w art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 16.10.2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw. Uchwałą Nr 11 z dnia 19.06.2024 r., Walne Zgromadzenie ACTION S.A. przyjęło kolejną (drugą) wersję wdrożonej w Spółce Polityki Wynagrodzeń. Decyzja w tym zakresie została podjęta zgodnie z terminem wskazanym w art. 90 e. ust. 4 ustawy o ofercie.

Spółka opublikowała Politykę Wynagrodzeń i uchwały w przedmiocie jej przyjęcia na stronie internetowej, pod adresem: <https://www.action.pl/pl/inwestor/spolka/polityka-wynagrodzen>, zgodnie z art. 90 e. ust. 5 ustawy o ofercie. Sama Polityka Wynagrodzeń zawiera też wszystkie elementy określone w art. 90 d. i art. 90 f. ustawy o ofercie. Polityka Wynagrodzeń jest też stosowana do relacji płacowych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej.

W związku z powyższym w okresie sprawozdawczym nie doszło do odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń.

Odnosnie odstępstw od stosowania Polityki Wynagrodzeń określonych w art. 90f ustawy o ofercie (z uwagi, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności), Rada Nadzorcza nie podejmowała dotychczas decyzji o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń.

Nadmienić należy, że zgodnie z ust. 13.2. i 13.3. Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza może odstąpić od stosowania jej postanowień w sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności,

wynikających z: a) braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części; b) wystąpienia zdarzeń o znamionach siły wyższej, w tym stanu epidemii, zagrożenia epidemicznego, stanu nadzwyczajnego; c) aktualnych uwarunkowań rynku pracy, które powodować mogłyby odejście ze Spółki, bądź też brak możliwości pozyskania przez Spółkę osób pełniących funkcje członków Zarządu lub Rady Nadzorczej; d) trwania postępowań skutkującym choćby częściowym ograniczeniem zarządu własnego Zarządu. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może trwać czasowo (do roku obrotowego) i dotyczyć decyzji w zakresie wynagrodzenia innego niż zasadnicze.

Ponadto Polityka Wynagrodzeń wprowadza stałe założenia dotyczące ograniczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia. Na podstawie ust. 4.1.2.8. Polityki Wynagrodzeń, wypłata tych składników może nastąpić, gdy ich przypisanie lub wypłacenie nie wpływa na ich stabilność finansową Spółki i nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności, w tym regulowania innych zobowiązań. W okresie trwania postępowania sanacyjnego Spółki wymagana była zgoda Zarządcy na ich wypłatę.

**X. Informacja o wartości świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej wchodzi takie świadczenia.**

W 2024 r. w skład wynagrodzenia Prezesa Zarządu Piotra Bielińskiego wchodziły świadczenia niepieniężne umożliwiające korzystanie z nich przez osoby najbliższe kwocie 19.061,52 zł. Wartość tych świadczeń uwzględniona została w kwocie wynagrodzenia całkowitego członka Zarządu za ten okres.

W odniesieniu do pozostałych członków Zarządu i Rady Nadzorczej tego rodzaju świadczenia nie wchodziły w skład ich wynagrodzeń.

**XI. Informacje podane na podstawie szacunków dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach**

Informacje podane w Sprawozdaniu dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach oparte są na danych zawartych w opublikowanych sprawozdaniach finansowych Spółki i jej Grupy Kapitałowej.

**XII. Informacja o danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej**

Sprawozdanie nie zawiera danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.).

Zamienie, dnia 29 kwietnia 2025 roku

Iwona Bocianowska

.....

Piotr Chajderowski

.....

Adam Świtalski

.....

Krzysztof Kaczmarczyk

.....

Marek Jakubowski

.....