



SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI IZOBŁOK S.A. ZA ROK 2024	REPORT ON REMUNERATION OF THE MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD AND THE SUPERVISORY BOARD OF IZOBŁOK S.A. 2024
--	---

Podmiot / Entity: IZOBŁOK S.A.

Adres / Address: ul. Legnicka 15, 41-503 Chorzów

**Sąd rejestrowy /
Register Court:** Sąd Rejonowy Katowice-Wschód w Katowicach,
Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

**Numer KRS /
National Court
Register Number:** 0000388347

NIP / TAX ID: 6262491048

REGON: 276099042

Spis treści / Table of contents

1.	Wprowadzenie.....	4
1.	Introduction.....	4
1.1.	Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej	5
1.1.	Key events in the Company's business environment affecting the remuneration of members of the Management Board or members of the Supervisory Board.....	5
1.2.	Zmiany w składzie członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej	6
1.2.	Changes in the members of the Management Board or Supervisory Board	6
1.2.1.	Zarząd	6
1.2.1.	Management Board	6
1.2.2.	Rada Nadzorcza	6
1.2.2.	Supervisory Board	6
1.3.	Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń:.....	7
1.3.	Key Changes to the Remuneration Policy:.....	7
1.4.	Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń	8
1.4.	Exceptions to the Remuneration Policy	8
1.5.	Zmiana metodologii sporządzania Sprawozdania	8
1.5.	Change in the methodology of preparing the Report.....	8
2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami	8
2.	Total remuneration divided into components and the relative proportions between these components	8
2.1.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu	8
2.1.	The amount of total remuneration of members of the Management Board	8
2.1.1.	Wynagrodzenie stałe	8
2.1.1.	Fixed remuneration	8
2.1.2.	Wynagrodzenia jednorazowe / nadzwyczajne oraz wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.....	9
2.1.2.	One-time/extraordinary remuneration and remuneration in the form of financial instruments.....	9
2.1.3.	Wynagrodzenia zmienne.....	9
2.1.3.	Variable remuneration.....	9
2.1.3.1.	Premia kwartalna	10
2.1.3.1.	Quarterly bonus	10
2.1.3.2.	Premia roczna	10
2.1.3.2.	Annual bonus.....	10
2.1.4.	Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego	11
2.1.4.	Proportion of fixed and variable remuneration	11
2.2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej.....	12
2.2.	The amount of total remuneration of members of the Supervisory Board	12
3.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	14

3.	Explanation of how total remuneration is consistent with the adopted Remuneration Policy, including how it contributes to the Company's long-term performance	14
4.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników	16
4.	Information on how the performance criteria were applied	16
4.1.	Premia roczna za rok 2022/23.....	16
4.1.	Annual bonus for 2022/23	16
4.2.	Premia roczna za rok 2024.....	16
4.2.	Annual bonus for 2024	16
4.3.	Premia kwartalna	17
4.3.	Quarterly bonus	17
5.	Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej.....	18
5.	Information on changes, on an annual basis, in the remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board, the Company's results and the average remuneration of the Company's employees who are not members of the Management Board or Supervisory Board.....	18
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej.....	21
6.	The amount of remuneration from entities belonging to the same capital group	21
7.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów	21
7.	The number of financial instruments granted or offered and the main conditions for exercising the rights from these instruments.....	21
8.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	22
8.	Information on the use of the option to claim back variable remuneration components	22
9.	Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa	22
9.	Information on deviations from the Remuneration Policy, including an explanation of the reasons and mode, and an indication of the elements from which deviations have been applied	22
9.1.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń ..	22
9.1.	Information on deviations from the procedure for implementing the Remuneration Policy.....	22
9.2.	Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie	22
9.2.	Information on deviations applied in accordance with Article 90f of the Offering Act	22
10.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach	22
10.	Explanation of the way in which the opinionative resolution of the general meeting relating to the previous remuneration report was taken into account.....	22

1. Wprowadzenie

Wypełniając obowiązki wynikające z art. 90g ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2024 r., poz. 620 z późn. zm.; dalej: „**Ustawa o ofercie**”), Rada Nadzorcza spółki IZOBLOK S.A. (dalej: „**Spółka**”) sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach („**Sprawozdanie**”), przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Spółce, która została przyjęta 27 czerwca 2024 r. na mocy uchwały nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki i zastąpiła dotychczas obowiązującą Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki (dalej: „**Polityka wynagrodzeń**”).

Sprawozdanie obejmuje okres od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r., tj. pełny rok obrotowy Spółki (dalej: „2024”).

W celach porównawczych prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane obejmują również dane za poprzedni 20-miesięczny rok obrotowy, tj. okres od 1.05.2022 r. do 31.12.2023 r. (dalej: „2022/23”). Przy ewentualnym porównywaniu danych za powyższe dwa lata obrotowe należy wziąć powyższą specyfikę pod uwagę (tj. okres 12-miesięczny porównywany jest z okresem 20-miesięcznym).

Prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane są kompleksowe i obejmują pełny rok obrotowy 2024.

Wszystkie kwoty pieniężne w Sprawozdaniu są przedstawione w ujęciu brutto.

Spółka poniżej przedstawia podsumowanie najważniejszych wydarzeń dotyczących wynagrodzeń za rok obrotowy objęty sprawozdaniem.

1. Introduction

Fulfilling the obligations arising from Article 90g of the Act of 29.07.2005 on Public Offering and the Conditions for Introducing Financial Instruments to the Organized Trading System and Public Companies Act of July 29, 2005 (Journal of Laws of 2024, item 620, as amended; hereinafter: the "**Offering Act**"), the Supervisory Board of IZOBLOK S.A. (hereinafter: the "**Company**") prepares an annual remuneration report (the "**Report**") providing a comprehensive overview of remuneration, including all benefits, regardless of their form, received or due to individual members of the Management Board and Supervisory Board in the last financial year, in accordance with the Company's Remuneration Policy for Members of the Management Board and Supervisory Board, which was adopted on June 27, 2024 pursuant to the Resolution No. 21 of the Company's Annual General Meeting on amending the Remuneration Policy for Members of the Management Board and Supervisory Board, and replaced the previous Remuneration Policy for Members of the Management Board and Supervisory Board (hereinafter: "**Remuneration Policy**").

The Report covers the period from 1.01.2024 to 31.12.2024, i.e. the full financial year of the Company (hereinafter: "2024").

For comparative purposes, the data presented in this Report also include data for the previous 20-month financial year, i.e. the period from 1.05.2022 to 31.12.2023 (hereinafter: "**2022/23**"). In any comparison of data for the above two fiscal years, the above specificity should be taken into account (i.e., a 12-month period is compared with a 20-month period).

The data presented in this Report is comprehensive and covers the full financial year 2024.

All monetary amounts in the Report are presented on a gross basis.

The Company provides below a summary of the most significant remuneration developments for the financial year under review.

1.1. Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej

IZOBLOK S.A. jest spółką produkcyjno-usługową działającą w sektorze przetwórstwa tworzyw sztucznych. Spółka specjalizuje się w zaawansowanym technologicznie przetwarzaniu EPP (polipropylen spieniony) i produkcji elementów z EPP dla branży automotive. IZOBLOK S.A. od 2015 r. jest notowany na GPW w Warszawie. Kontrahentami Spółki są głównie europejskie firmy związane z przemysłem samochodowym tj. Grupą Adient, Grupą Hyundai, Grupą Jaguar Land Rover, Grupą Volkswagen. Spółka prowadzi w znaczącej części sprzedaż eksportową zarówno produktów i usług oraz towarów i materiałów. Największy udział sprzedaży eksportowej posiadają takie kraje jak: Czechy, Wielka Brytania, Niemcy i Słowacja.

Rok 2024 był dla grupy kapitałowej IZOBLOK czasem, gdzie otoczenie rynkowe zdominowane było przez spowolnienie gospodarcze w Unii Europejskiej, utrzymującą się presję kosztową oraz niestabilność kursową. W skład grupy kapitałowej IZOBLOK wchodzi Spółka, podmiot zależny – spółka prawa niemieckiego IZOBLOK GmbH – podlegająca konsolidacji oraz Protechnologia sp. z o.o. w upadłości z siedzibą w Chorzowie i PRO EPP sp. z o.o. z siedzibą w Chorzowie. Wyniki finansowe spółek Protechnologia sp. z o.o. w upadłości oraz PRO EPP sp. z o.o. nie zostały ujęte w sprawozdaniu skonsolidowanym Grupy IZOBLOK ze względu na nieprzekroczenie progu istotności określonego w polityce rachunkowości IZOBLOK. Zarząd jednostki dominującej na podstawie analiz stwierdził brak sprawowania kontroli nad tymi spółkami.

W branży automotive w Europie utrzymuje się duża niepewność, producenci borykają się ze znaczącym spadkiem popytu na pojazdy niskoemisyjne, a do tego dochodzi powiększająca się presja na ceny aut elektrycznych, wywołana dużym napływem tańszych samochodów chińskich. Elementem niepewności, który może wpłynąć na działalność Grupy, jest realna groźba nałożenia ceł na samochody eksportowane do USA.

1.1. Key events in the Company's business environment affecting the remuneration of members of the Management Board or members of the Supervisory Board

IZOBLOK S.A. is a production and service company operating in the plastics processing sector. The company specialises in the high-tech processing of EPP (expanded polypropylene) and the production of EPP components for the automotive industry. IZOBLOK S.A. has been listed on the Warsaw Stock Exchange since 2015. The Company's contractors are mainly European companies related to the automotive industry, i.e. Adient Group, Hyundai Group, Jaguar Land Rover Group, Volkswagen Group. The Company conducts a significant part of export sales of both products and services as well as goods and materials. The largest share of export sales is held by countries such as the Czech Republic, the UK, Germany and Slovakia.

The year 2024 was a time for the IZOBLOK capital group, where the market environment was dominated by the economic slowdown in the European Union, persistent cost pressures and exchange rate instability. The IZOBLOK capital group consists of the Company, a subsidiary company under German law, IZOBLOK GmbH, which is subject to consolidation, as well as Protechnologia sp. z o.o. in insolvency, with its registered seat in Chorzów, and PRO EPP sp. z o.o., with its registered seat in Chorzów. The financial results of Protechnologia sp. z o.o. in insolvency and PRO EPP sp. z o.o. were not included in the consolidated statements of the IZOBLOK Group due to the fact that the materiality threshold specified in IZOBLOK's accounting policy was not exceeded. Based on analyses, the parent company's management board concluded that these companies were not controlled.

Uncertainty remains high in the automotive industry in Europe, with manufacturers facing a significant drop in demand for low-emission vehicles, and compounded by mounting pressure on the price of electric cars, triggered by a large influx of cheaper Chinese cars. An element of uncertainty that could affect the Group's business is the real threat of tariffs on cars exported to the US.

Pomimo ciągłej zmienności: koniunktury, kosztów, cen nośników energii i presji ESG, której poddawana jest cała branża, Grupa IZOBLOK konsekwentnie realizowała swoje inwestycje strategiczne i zaprezentowała zadowalające wyniki na poziomie skonsolidowanym.

Despite the constant volatility: the economic climate, costs, prices of energy carriers and ESG pressures to which the industry as a whole is subjected, the IZOBLOK Group has consistently implemented its strategic investments and presented satisfactory results at the consolidated level.

Przychody z działalności operacyjnej Grupy IZOBLOK w raportowanym okresie wyniosły 252,3 mln zł, skonsolidowana EBITDA ukształtowała się na poziomie 16,9 mln PLN przy zysku netto 13,9 mln zł. Na poziomie jednostkowym przychody wyniosły 130,3 mln zł, jednostkowa EBITDA wyniosła 7,7 mln zł a zysk netto 2,6 mln zł.

The IZOBLOK Group's operating revenues in the reported period amounted to PLN 252.3 million, consolidated EBITDA was PLN 16.9 million with net profit of PLN 13.9 million. At the unconsolidated level, revenues amounted to PLN 130.3 million, unconsolidated EBITDA was PLN 7.7 million and net profit was PLN 2.6 million.

Najbardziej aktualne informacje dotyczące działalności oraz strategii biznesowej Spółki, jak i całej Grupy IZOBLOK są publikowane na bieżąco na stronie internetowej: <https://izoblok.pl/relacje-inwestorskie/>.

The most up-to-date information on the Company's operations and business strategy, as well as that of the entire IZOBLOK Group, is published on a regular basis on the website: <https://izoblok.pl/relacje-inwestorskie/>.

1.2. Zmiany w składzie członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej

1.2. Changes in the members of the Management Board or Supervisory Board

1.2.1. Zarząd

1.2.1. Management Board

W 2024 r. nie doszło do zmian osobowych w Zarządzie Spółki - w jego skład wchodził Pan Przemysław Skrzydlak, pełniący funkcję Prezesa Zarządu. W związku z wygaśnięciem jego mandatu z dniem przeprowadzenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki 27 czerwca 2024 r., Pan Przemysław Skrzydlak został powołany na kolejną, trzyletnią kadencję.

In 2024, there were no personnel changes in the Company's Management Board - Mr. Przemysław Skrzydlak was the President of the Management Board. Due to the expiration of his mandate as of the date of the Company's Annual General Meeting on June 27, 2024, Mr. Przemysław Skrzydlak was appointed for another three-year term.

1.2.2. Rada Nadzorcza

1.2.2. Supervisory Board

Z dniem przeprowadzenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki 27 czerwca 2024 r. doszło do wygaśnięcia mandatów wszystkich członków Rady Nadzorczej dotychczasowej kadencji.

As of the holding of the Company's Annual General Meeting on June 27, 2024, the terms of office of all members of the Supervisory Board expired.

W związku z powyższym w dniu 27 czerwca 2024 r. do składu Rady Nadzorczej Spółki powołano Pana Jonasa Siljeskär, Panią Petrę Brantmark, Pana Rafała Olesińskiego, Pana Marcina Chruszczyńskiego oraz Panią Agatę Kowalską.

Accordingly, on June 27, 2024, Mr. Jonas Siljeskär, Ms. Petra Brantmark, Mr. Rafał Olesiński, Mr. Marcin Chruszczyński and Ms. Agata Kowalska were appointed to the Company's Supervisory Board.

Ponadto, w dniu 10 czerwca 2024 r. wygaśnięcie mandat Pana Jakub Menca w związku ze złożoną przez niego rezygnacją z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.

In addition, on June 10, 2024, the term of office of Mr. Jakub Menc expired due to his resignation as a member of the Supervisory Board.

Skład Rady Nadzorczej w roku 2024 kształtował się więc następująco:

The composition of the Supervisory Board in 2024 was thus as follows:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Pan Rafał Olesiński – przewodniczący Rady Nadzorczej; – Pani Agata Kowalska – od dnia 27 czerwca 2024 r. powołana do Rady Nadzorczej, wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej oraz członek Komitetu Audytu; – Pan Marcin Chruszczyński – członek Rady Nadzorczej, przewodniczący Komitetu Audytu; – Pan Jonas Siljeskär – członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu; – Pani Petra Brantman – członek Rady Nadzorczej od dnia 27 czerwca 2024 r. – Pan Jakub Menc – członek Rady Nadzorczej do dnia 10 czerwca 2024 r.; – Pan Christian Bekken – członek Rady Nadzorczej do dnia 27 czerwca 2024 r.; – Pan Bartłomiej Medaj – członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu do dnia 27 czerwca 2024 r. | <ul style="list-style-type: none"> – Mr. Rafał Olesiński - Chairman of the Supervisory Board; – Ms. Agata Kowalska - appointed to the Supervisory Board as of June 27, 2024, Vice-Chairman of the Supervisory Board and member of the Audit Committee; – Mr. Marcin Chruszczyński - member of the Supervisory Board, Chairman of the Audit Committee; – Mr. Jonas Siljeskär - member of the Supervisory Board, member of the Audit Committee; – Ms. Petra Brantman - member of the Supervisory Board as of June 27, 2024; – Mr. Jakub Menc - member of the Supervisory Board until June 10, 2024; – Mr. Christian Bekken - member of the Supervisory Board until June 27, 2024; – Mr. Bartłomiej Medaj - member of the Supervisory Board, member of the Audit Committee until June 27, 2024. |
|---|--|

1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwałą nr 23 z dnia 27 czerwca 2024 r. przyjęło zmienioną Politykę wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Spółki, która zastąpiła dotychczas obowiązującą Politykę wynagrodzeń.

Polityka wynagrodzeń w aktualnym brzmieniu zawiera zmiany w porównaniu do dotychczas obowiązującej polityki wynagrodzeń w Spółce, dostosowujące zasady wynagradzania członków organów do dynamicznego rozwoju Grupy IZOBLOK i stale zmieniających się realiów rynkowych, a także porządkujące dotychczasowy system wynagradzania.

Zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń w Spółce polegają w szczególności na:

- 1) uaktualnieniu opisu zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci premii rocznej,
- 2) dostosowaniu przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od stosowania Polityki.

Decydując o premiach za 2024 r. Rada Nadzorcza w całości stosowała postanowienia Polityki wynagrodzeń w brzmieniu przyjętym 27 czerwca 2024 r.

1.3. Key Changes to the Remuneration Policy

The Company's Annual General Meeting, through Resolution No. 23 dated June 27, 2024, adopted a revised Remuneration Policy for members of the Management Board and Supervisory Board, which replaced the previous Remuneration Policy.

The Remuneration Policy in its current form contains changes compared to the Company's previous remuneration policy, adapting the principles of remuneration of members of the governing bodies to the dynamic development of the IZOBLOK Group and the constantly changing market realities, as well as organizing the existing remuneration system.

In particular, the changes made to the Company's previous remuneration policy consist of:

- 1) updating the description of the variable component of remuneration in the form of an annual bonus,
- 2) adjusting the conditions and timing for withdrawal from the Policy.

When deciding on bonuses for 2024, the Supervisory Board fully applied the provisions of the Remuneration Policy as adopted on June 27, 2024.

1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

W raportowanym roku Spółka nie stosowała odstępstw zarówno od procedury wdrożenia Polityki wynagrodzeń, jak i odstępstw, o których mowa w art. 90f Ustawy o ofercie.

1.4. Exceptions to the Remuneration Policy

In the reporting year, the Company did not apply any exceptions to the procedure for implementing the Remuneration Policy or to the exceptions referred to in Article 90f of the Offering Act.

1.5. Zmiana metodologii sporządzania Sprawozdania

Metodologia sporządzania Sprawozdania nie uległa zmianie względem Sprawozdań o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2024. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzane zgodnie z art. 90g Ustawy o ofercie.

1.5. Change in the methodology of preparing the Report

The methodology for preparing the Report has not changed with respect to the Reports on Remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board for 2024. The Report on Remuneration has been prepared in accordance with Article 90g of the Offering Act.

2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami

Poniżej Spółka prezentuje w odrębnych tabelach wysokość całkowitego wynagrodzenia, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanego przez poszczególnych członków organów w ostatnim roku obrotowym (wszystkie wynagrodzenia należne, tj. wymagalne, zostały wypłacone zgodnie z terminem płatności), wraz z proporcjami między składnikami zmiennymi i stałymi.

2. Total remuneration divided into components and the relative proportions between these components

Below, the Company presents in separate tables the amount of total remuneration, including all benefits, regardless of their form, received by individual members of the bodies in the last fiscal year (all remuneration due, i.e. payable, was paid according to the due date), along with the proportions between variable and fixed components.

Dane zaokrąglono do pełnych złotych.

The data are rounded to the nearest whole zloty.

2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu

2.1. The amount of total remuneration of members of the Management Board

2.1.1. Wynagrodzenie stałe

2.1.1. Fixed remuneration

W raportowanym okresie Prezes Zarządu otrzymywał od Spółki wynagrodzenie stałe z tytułu kontraktu menedżerskiego z dnia 6.07.2021 r.

During the reported period, the President of the Management Board received fixed remuneration from the Company under a management contract dated 6.07.2021.

Wynagrodzenia stałe Prezesa Zarządu wypłacane są z dołu, w terminie do 10-go dnia kolejnego miesiąca.

Fixed salaries of the President of the Management Board are paid in arrears, by the 10th of the following month.

Prezes Zarządu otrzymywał także dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne wymienione w pkt II.1.3) Polityki wynagrodzeń, tj. pakiet prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego, ubezpieczenia na życie, dofinansowanie do karty Multisport, prawo do korzystania z samochodu służbowego. Pakietem prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego były również objęte osoby najbliższe Prezesa Zarządu.

The President of the Management Board also received additional monetary and non-monetary benefits listed in Section II.1.3) of the Remuneration Policy, i.e. a private health insurance package, life insurance, a subsidized Multisport card, and the right to use a company car. The private health insurance package also covered the immediate family members of the President of the Management Board.

Prezes Zarządu był objęty Pracowniczym Planem Kapitałowym. Spółka dokonywała wpłat zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych.

The President of the Management Board participated in the Employee Capital Plan. The company made contributions in accordance with the Law on Employee Capital Plans.

2.1.2. Wynagrodzenia jednorazowe / nadzwyczajne oraz wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych

2.1.2. One-time/extraordinary remuneration and remuneration in the form of financial instruments

W raportowanym okresie nie doszło do wypłaty wynagrodzeń jednorazowych / nadzwyczajnych, o których mowa w pkt II.3. Polityki wynagrodzeń. W raportowanym okresie Prezes Zarządu nie otrzymał od Spółki ani spółki zależnej z Grupy IZOBLOK wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

In the reported period, there was no payment of one-time / extraordinary remuneration referred to in Section II.3. of the Remuneration Policy. During the reported period, the President of the Management Board did not receive any remuneration in the form of financial instruments from the Company or a subsidiary of the IZOBLOK Group.

2.1.3. Wynagrodzenia zmienne

2.1.3. Variable remuneration

W ramach wynagrodzenia zmiennego mogą być wypłacane premie kwartalne oraz roczne.

As part of variable remuneration, quarterly and annual bonuses may be paid.

Co do zasady, ze względu na charakter kryteriów premiowych, premia za dany okres wypłacana jest po jego zakończeniu. Spółka w Sprawozdaniu wykazuje zatem kwoty wszystkich premii, które zostały wypłacone lub stały się wymagalne w okresie sprawozdawczym (co do zasady: premia roczna za poprzedni rok obrotowy, premia kwartalna za IV kwartał roku poprzedniego oraz I-III kwartały roku obrotowego objętego Sprawozdaniem).

As a rule, due to the nature of the bonus criteria, the bonus for a given period is paid after the end of the period. Therefore, the Company reports in the Report the amounts of all bonuses that were paid or became due during the reporting period (as a rule: the annual bonus for the previous fiscal year, the quarterly bonus for the fourth quarter of the previous year and the first to third quarters of the fiscal year covered by the Report).

Ponadto, w celu kompleksowego zobrazowania realizacji Polityki wynagrodzeń w raportowanym okresie, kryteria premiowe zastosowane do premii kwartalnej za IV kwartał roku kalendarzowego 2024 oraz premii rocznej za rok 2024 i informacji dot. ich realizacji znajdują się w pkt 4 Sprawozdania.

In addition, in order to comprehensively illustrate the implementation of the Remuneration Policy during the reported period, the bonus criteria applied to the quarterly bonus for the fourth quarter of the 2024 calendar year and the annual bonus for 2024 and information on their implementation can be found in Section 4 of the Report.

Rada Nadzorcza może w drodze uchwały postanowić o przyznaniu Prezesowi Zarządu – zamiast lub obok premii rocznych i kwartalnych – premii wypłacanej na podobnych zasadach, za okresy nie krótsze niż kwartał, w oparciu o ustalone kryteria finansowe lub niefinansowe. W raportowanym okresie nie wprowadzono takich premii.

The Supervisory Board may, by resolution, decide to grant the President of the Management Board, instead of or in addition to annual and quarterly bonuses, bonuses paid on a similar basis for periods of not less than a quarter, based on established financial or non-financial criteria. No such bonuses were introduced during the reported period.

2.1.3.1. Premia kwartalna

Zgodnie z pkt II.2.1) Polityki wynagrodzeń oraz postanowieniami kontraktu menedżerskiego, wypłata premii kwartalnej uzależniona jest od całkowitego lub częściowego spełnienia wyznaczonego wyniku finansowego Spółki, określonego w rocznym planie finansowym Spółki, mierzonego na bazie wskaźnika finansowego EBITDA. Premia kwartalna może wynosić maksymalnie 50% stałego wynagrodzenia brutto danego członka Zarządu należnego za okres, za który przysługuje premia.

W raportowanym roku wypłata premii kwartalnej uzależniona była od zrealizowania oczekiwanego wyniku finansowego Spółki (wyznaczonego wskaźnika finansowego EBITDA), określonego w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planie finansowym, obejmującym okres od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r. Cele kwartalne na rok kalendarzowy 2024 zostały spełnione w I i III kwartale 2024 r.

Wobec powyższego, w okresie sprawozdawczym Prezesowi Zarządu zostały przyznane premie kwartalne za następujące okresy:

- styczeń-marzec (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 03.10.2024 r.);
- lipiec-wrzesień (na podstawie uchwały nr 2 Rady Nadzorczej z dnia 16.12.2024 r.).

Premia kwartalna została wypłacona w wysokości 25% sumy stałego wynagrodzenia brutto z kontraktu menedżerskiego za I kwartał kalendarzowy 2024 r.

Stosownie do uchwały nr 2 Rady Nadzorczej z dnia 16.12.2024 r., premia za III kwartał kalendarzowy 2024 r. stała się wymagalna w grudniu 2024 r., dlatego też została uwzględniona w sprawozdaniu za ten rok obrotowy jako należne wynagrodzenie. Do wypłaty ww. premii doszło na początku 2025 r.

2.1.3.2. Premia roczna

Rada Nadzorcza może postanowić w drodze uchwały o przyznaniu premii rocznej uzależnionej od uzyskania pozytywnego wyniku zewnętrznego audytu systemu zarządzania środowiskiem w świetle wymagań normy ISO 14001 w danym roku kalendarzowym, jak również od osiągnięcia określonego w planie finansowym zysku ze sprzedaży w danym roku obrotowym.

2.1.3.1. Quarterly bonus

In accordance with Section II.2.1) of the Remuneration Policy and the provisions of the management contract, payment of the quarterly bonus is contingent on full or partial fulfilment of the designated financial result of the Company, as defined in the Company's annual financial plan, measured on the basis of financial EBITDA. The quarterly bonus may amount to a maximum of 50% of the gross fixed salary of a given member of the Management Board due for the period for which the bonus is due.

In the year under review, payment of the quarterly bonus depended on the realization of the Company's expected financial result (the designated financial EBITDA), as defined in the financial plan approved by the Supervisory Board, covering the period from 1.01.2024 to 31.12.2024. The quarterly targets for the 2024 calendar year were met in the first and third quarters of 2024.

In view of the above, quarterly bonuses were awarded to the President of the Management Board for the following periods during the reporting period:

- January-March (based on Resolution No. 1 of the Supervisory Board dated 03.10.2024);
- July-September (based on Resolution No. 2 of the Supervisory Board dated 16.12.2024).

The quarterly bonus was paid at 25% of the sum of the gross fixed remuneration from the management contract for the first calendar quarter of 2024.

Pursuant to Resolution No. 2 of the Supervisory Board dated 16.12.2024, the bonus for the third calendar quarter of 2024 became due in December 2024, and was therefore included in the report for that fiscal year as remuneration due. Payment of the aforementioned bonus occurred at the beginning of 2025.

2.1.3.2. Annual bonus

The Supervisory Board may decide by resolution to grant an annual bonus contingent on obtaining a positive result of an external audit of the environmental management system in light of the requirements of the ISO 14001 standard in a given calendar year, as well as on achieving the profit on sales specified in the financial plan in a given fiscal year.

Premia roczna może wynosić maksymalnie 100% stałego wynagrodzenia brutto danego członka Zarządu, przysługującego mu za ostatnie 12 miesięcy. W przypadku członka zarządu sprawującego swoją funkcję przez niepełny rok, wysokość premii jest proporcjonalna do okresu faktycznego sprawowania funkcji nieprzekraczającego 12 miesięcy.

The annual bonus may amount to a maximum of 100% of the gross fixed remuneration of the member of the Management Board in question for the last 12 months. In the case of a member of the Management Board who has held office for an incomplete year, the amount of the bonus is proportional to the period of actual service not exceeding 12 months.

Premia roczna nie wynika z postanowień kontraktu menedżerskiego zawartego z Prezesem Zarządu. Jej przyznanie możliwe jest na podstawie odrębnej uchwały Rady Nadzorczej.

The annual bonus does not result from the provisions of the management contract concluded with the President of the Management Board. Its award is possible on the basis of a separate resolution of the Supervisory Board.

Rada Nadzorcza nie przyznała premii rocznej za okres 2022/2023. Szczegóły dotyczące kryteriów premiowych opisane są w pkt 4 Sprawozdania.

The Supervisory Board did not award an annual bonus for the 2022/2023 period. Details of the bonus criteria are described in Section 4 of the Report.

Poziom spełnienia kryteriów oraz wysokość ew. wypłaty premii rocznej za rok 2024 zostaną wykazane (potwierdzone) w kolejnym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, tj. za rok 2025.

The level of fulfilment of the criteria and the amount of the annual bonus payment, if any, for 2024 will be shown (confirmed) in the next salary report, i.e. for 2025.

2.1.4. Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego

2.1.4. Proportion of fixed and variable remuneration

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, proporcja wynagrodzenia zmiennego (z uwzględnieniem ew. wypłat jednorazowych / nadzwyczajnych i ewentualnych zmiennych składek emerytalnych), względem wynagrodzenia stałego (z uwzględnieniem ewentualnych stałych składek emerytalnych) otrzymywanego od Spółki w danym roku obrotowym powinna wynosić maksymalnie 2:1. Spółka spełniła powyższy warunek.

According to the Remuneration Policy, the proportion of variable remuneration (including any one-time/extraordinary payments and any variable pension contributions), relative to fixed remuneration (including any fixed pension contributions) received from the Company in a given fiscal year should be a maximum of 2:1. The Company has complied with the above condition.

Wynagrodzenie całkowite Prezesa Zarządu / Total remuneration of the President of the Management Board

otrzymane lub wymagalne ^[1] w roku 2024 / received or due ^[1] in 2024

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko / Name and surname of the member of the Management Board, position		Stale składniki wynagrodzenia / Fixed remuneration components		Zmienne składniki wynagrodzenia / Variable components of remuneration					Suma wszystkich składników / Sum of all remuneration components	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem stałego / Proportion of variable versus fixed remuneration
		Kontrakt menedżerski / Management contract	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne / Additional monetary and non-monetary benefits	Premie kwartalne za rok kalendarzowy / Quarterly bonuses for the calendar year				Premia roczna (za rok poprzedni) / Annual bonus (for the previous year)		
				IV kwartał (poprzedniego roku) / Fourth quarter (previous year)	I kwartał / First quarter	II kwartał / Second quarter	III kwartał / Third quarter			
Przemysław Skrzydlak, Prezes Zarządu / President of the Management Board	2024	1 033 466	55 429	65 199	64 778	0	64 095 ^[2]	0	1 282 967	1:6
	2022/23 ^[3]	1 837 752	95 413	-	68 525	66 821	64 982	0	2 133 493	1:10

^[1] Wszystkie wynagrodzenia należne, tj. wymagalne, zostały wypłacone zgodnie z terminem płatności i ujęte w ww. tabeli jako wynagrodzenia otrzymane, za wyjątkiem premii za III kwartał 2024 r., która stała się wymagalna w grudniu 2024 r., a do jej wypłaty doszło na początku 2025 r.

^[2] Premia stała się wymagalna w grudniu 2024 r., toteż zgodnie z metodologią sporządzenia niniejszego Sprawozdania została w nim ujęta jako składnik wynagrodzenia należny w 2024 r.; do wypłaty ww. premii doszło 2.01.2025 r.

^[3] Rok 2022/23 wyjątkowo obejmuje okres 20 miesięcy, tj. od 1.05.2022 do 31.12.2023 r., w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki.

^[1] All wages due, i.e. payable, were paid in accordance with the due date and included in the above table as wages received, with the exception of the bonus for the third quarter of 2024, which became due in December 2024 and was paid in early 2025.

^[2] The bonus became due in December 2024, therefore, in accordance with the methodology used to prepare this Report, it was recognised as remuneration payable in 2024; the bonus was paid on 2.01.2025.

^[3] The year 2022/23 exceptionally covers a period of 20 months, i.e. from May 1, 2022, to December 31, 2023, due to the change in the Company's fiscal and tax year.

2.2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

W raportowanym okresie członkowie Rady Nadzorczej otrzymywali od Spółki podstawowe wynagrodzenie stałe z tytułu powołania w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia (które może różnić się pomiędzy poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej ze względu na pełnione przez nich funkcje - dodatkowe wynagrodzenie otrzymują członkowie Komitetu Audytu, a także Wiceprzewodniczący i Przewodniczący Rady Nadzorczej).

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych wymienionych w pkt II.1.3) Polityki wynagrodzeń, jak również dodatkowych wynagrodzeń jednorazowych, nadzwyczajnych ani świadczeń na rzecz osób najbliższych.

Spółka dokonywała natomiast na rzecz członków Rady Nadzorczej wpłat z tytułu Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej: „PPK”), zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych.

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia, wobec czego nie jest możliwe określenie proporcji między składnikami stałymi i zmiennymi, o której mowa w art. 90d ust. 3 pkt 2 Ustawy o ofercie.

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują również od Spółki wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

2.2. The amount of total remuneration of members of the Supervisory Board

During the reported period, members of the Supervisory Board received basic fixed remuneration from the Company by virtue of their appointment in the amount determined by a resolution of the General Meeting (which may vary between individual members of the Supervisory Board due to their functions - additional remuneration is received by members of the Audit Committee, as well as the Vice-Chairman and Chairman of the Supervisory Board).

Members of the Supervisory Board did not receive any additional cash or non-cash benefits listed in Section II.1.3) of the Remuneration Policy, as well as additional one-time, extraordinary remuneration or benefits for close family members.

However, the Company made contributions to members of the Supervisory Board under the Employee Capital Plans (hereinafter: „PPK”), in accordance with the Law on Employee Capital Plans.

Members of the Supervisory Board do not receive variable components of remuneration, so it is not possible to determine the proportion between fixed and variable components, as referred to in Article 90d section 3) point 2) of the Offering Act.

Supervisory Board members also do not receive remuneration from the Company in the form of financial instruments.

Wynagrodzenie całkowite członków Rady Nadzorczej / Total remuneration of members of the Supervisory Board
otrzymane w roku 2024 / received ^[1] in 2024

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko / Name and surname of member of the Supervisory Board, position		Wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania / Basic remuneration by virtue of appointment	PPK / ECP	Suma wszystkich składników wynagrodzenia / The sum of all remuneration components
Rafał Olesiński, Przewodniczący RN / Chairman of the Supervisory Board	2024	96 000	1 440	97 440
	2022/23 ^[2]	160 000	2 400	162 400
Agata Kowalska, Wiceprzewodnicząca RN, członek Komitetu Audytu od 27.06.2024 r. / Member of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee as of 27.06.2024	2024	18 000	0	18 000
	2022/23 ^[2]	nd.	nd.	nd.
Marcin Chruszczyński, Członek RN, Przewodniczący Komitetu Audytu / Member of the Supervisory Board, Chairman of the Audit Committee	2024	60 000	900	60 900
	2022/23 ^[2]	100 000	1 500	101 500
Jonas Siljeskär, Członek RN, Członek Komitetu Audytu / Member of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee	2024	0	0	0
	2022/23 ^[2]	0	0	0
Petra Brantman, Członek RN od 27.06.2024 r. / Member of the Supervisory Board as of 27.06.2024	2024	0	0	0
	2022/23 ^[2]	nd.	nd.	nd.
Jakub Menc, Członek RN do 10.06.2024 r. / Member of the Supervisory Board until 10.06.2024	2024	18 000	270	18 270
	2022/23 ^[2]	60 000	855	60 855
Christian Bekken, Członek RN do 27.06.2024 r. / Member of the Supervisory Board until 27.06.2024	2024	0	0	0
	2022/23 ^[2]	0	0	0
Bartłomiej Medaj, Członek RN, członek Komitetu Audytu do 27.06.2024 r. / Member of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee until 27.06.2024	2024	18 000	270	18 270
	2022/23	60 000	900	60 900

^[1] Wszystkie wynagrodzenia należne, tj. wymagalne, zostały wypłacone zgodnie z terminem płatności i ujęte w ww. tabeli jako wynagrodzenia otrzymane.

^[2] Rok 2022/23 wyjątkowo obejmuje okres 20 miesięcy, tj. od 1.05.2022 do 31.12.2023 r., w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki.

^[1] All wages due, i.e. payable, were paid in accordance with the due date and included in the above table as wages received.

^[2] The year 2022/23 exceptionally covers a period of 20 months, i.e. from May 1, 2022, to December 31, 2023, due to the change in the Company's fiscal and tax year.

3. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki

Niniejsze Sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym członkom w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń. Wynika to z następujących okoliczności:

- zgodnie z art. 90e Ustawy o ofercie, Spółka w okresie od wejścia w życie Polityki wynagrodzeń, w tym w roku 2024, wypłacała wynagrodzenia Prezesowi Zarządu i członkom Rady Nadzorczej zgodnie z Polityką - wynagrodzenia obejmowały składniki przewidziane w Polityce wynagrodzeń i były wypłacane zgodnie z jej zasadami, w tym we właściwej wysokości, na prawidłowej podstawie prawnej i na podstawie z góry określonych kryteriów;
- kontrakt menedżerski z dnia 6.07.2021 r. łączący Prezesa Zarządu ze Spółką jest zgodny z zasadami przewidzianymi w Polityce wynagrodzeń;
- Prezes Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenia ustalone według jasnych kryteriów, co wpływa na zwiększenie ich motywacji i wydajności pracy;
- zasady wypłacania wynagrodzeń pozostają w zgodzie z kulturą i wartościami korporacyjnymi w Spółce;
- warunki wynagrodzenia Prezesa Zarządu i członków Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez te osoby funkcji w Spółce; w szczególności Polityka zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego, które po spełnieniu określonych kryteriów może być należne Zarządowi, ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

3. Explanation of how total remuneration is consistent with the adopted Remuneration Policy, including how it contributes to the Company's long-term performance

This Report provides a comprehensive overview of remuneration, including all benefits, regardless of their form, received by or due to individual members of the Company's Management and Supervisory Boards during the last fiscal year, in accordance with the Remuneration Policy.

The total remuneration of members of the Company's Management Board and Supervisory Board is in accordance with the adopted Remuneration Policy. This is due to the following circumstances:

- in accordance with Article 90e of the Offering Act, the Company has paid remuneration to the President of the Management Board and members of the Supervisory Board in accordance with the Policy during the period since the Remuneration Policy came into effect, including 2024 - remuneration included the components provided for in the Remuneration Policy and was paid in accordance with its principles, including in the correct amount, on the correct legal basis and on the basis of predetermined criteria;
- the management contract dated 6.07.2021 between the President of the Management Board and the Company complies with the principles set out in the Remuneration Policy;
- The President of the Management Board and members of the Supervisory Board receive remuneration set according to clear criteria, which increases their motivation and productivity;
- the rules for paying remuneration are in line with the culture and corporate values at the Company;
- the terms and conditions of the remuneration of the President of the Management Board and members of the Supervisory Board are justified by the scope of responsibility that is associated with their functions in the Company; in particular, the Policy ensures that the amount of variable remuneration that may be due to the Management Board upon meeting certain criteria is determined taking into account the increased risks associated with their functions in the Company and the consequences for the Company and members of the Management Board and

Supervisory Board that may result from the materialization of these risks.

Ponadto, **całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki** m.in. poprzez:

In addition, **the total remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board contributes to the Company's long-term performance** through, among other things:

- przyznawanie wynagrodzenia zmiennego opartego na kryteriach obejmujących okresy kwartalne oraz roczne, co pozwala na zwiększenie motywacji członków Zarządu do osiągnięcia wyników spójnych z długoterminową strategią Spółki;
- dzięki kryteriom okresowym, możliwe jest również utrzymanie ciągłości zarządzania Spółką, co zapewnia stabilność jej działalności;
- wypłacanie członkom Rady Nadzorczej wynagrodzeń, które nie są uzależnione od wyników Spółki i Grupy, co pozwala Radzie Nadzorczej na obiektywną ocenę działalności Zarządu;
- stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki motywuje Zarząd do podejmowania działań skutkujących osiąganiem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższej perspektywie czasowej;
- ze względu na stosowane kryteria premiowe oparte na finansowych i niefinansowych wynikach Spółki, interesy Zarządu są bezpośrednio powiązane z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy, wobec czego wypłacane wynagrodzenie jest powiązane z realizacją strategii biznesowej i długoterminowych interesów Spółki i grupy IZOBLOK;
- wypłacanie wynagrodzeń adekwatnych do osiąganych wyników, proporcjonalnych i ustalanych zgodnie z praktyką rynkową, których wysokość jest wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru, a także odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.
- awarding variable remuneration based on criteria covering quarterly and annual periods, which allows to increase the motivation of Management Board members to achieve results consistent with the Company's long-term strategy;
- thanks to the periodic criteria, it is also possible to maintain the continuity of the Company's management, which ensures the stability of its operations;
- paying members of the Supervisory Board remuneration that does not depend on the Company's and the Group's performance, which allows the Supervisory Board to objectively assess the Management Board's performance;
- the applied division of the Management Board's remuneration into a fixed and a variable part, the amount of which is predominantly dependent on the Company's economic results, motivates the Management Board to take measures resulting in the Company's increasingly better economic results, while ensuring the stability of its operations in the long term;
- due to the bonus criteria applied based on the Company's financial and non-financial performance, the interests of the Management Board are directly linked to the interests of the Company and its shareholders, so the remuneration paid is linked to the implementation of the business strategy and long-term interests of the Company and the IZOBLOK Group;
- payment of remuneration adequate to the results achieved, proportionate and determined in accordance with market practice, the amount of which is sufficient to attract, retain and motivate persons with the competence necessary for the proper management and supervision of the Company, as well as corresponds to the size of the enterprise and remains in a reasonable relation to the Company's economic performance.

4. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników

4.1. Premia roczna za rok 2022/23

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń (pkt II.2.2), w razie spełnienia przesłanek przyznania premii rocznej, opisanych w Polityce wynagrodzeń, decyzję o przyznaniu tej premii podejmuje Rada Nadzorcza. Premia za rok 2022/23 podlegałaby wypłacie w roku 2024, po zatwierdzeniu Sprawozdania z działalności i Sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy 2022/23 i ostatecznej weryfikacji spełnienia kryteriów premiowych.

Rada Nadzorcza, mając na względzie swoją statutową rolę w działalności Spółki, podejmuje decyzję o przyznaniu bądź nieprzyznaniu premii rocznej z uwzględnieniem ogólnej sytuacji Spółki, przyjętych kierunków jej rozwoju, oraz bazowych założeń Polityki wynagrodzeń, której celem jest przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności.

Mając na uwadze całokształt tych okoliczności, mimo spełnienia kryteriów premiowych premii rocznej za rok 2022/23 i pozytywnej oceny sprawowania funkcji przez Prezesa Zarządu w tym okresie, Rada Nadzorcza nie zdecydowała o ostatecznym przyznaniu premii rocznej. W ocenie Rady Nadzorczej mimo raportowanym okresie nie było celowym przyjmowanie przez Spółkę dodatkowych zobowiązań finansowych, w szczególności biorąc pod uwagę spadek niektórych wskaźników finansowych Spółki w okresie 2022/23 i dążenie do ich poprawy w roku obrotowym 2024.

Jednocześnie za rok 2024 przyznano Prezesowi Zarządu 2 premie kwartalne oraz uzgodniono podwyżkę wynagrodzenia stałego należnego na podstawie kontraktu managerskiego od początku 2025 r., toteż w ocenie Rady Nadzorczej mimo braku wypłaty premii rocznej za okres 2022/23, cele motywacyjne ostatecznie przyznanego Prezesowi Zarządu wynagrodzenia zostały spełnione.

4.2. Premia roczna za rok 2024

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, Rada Nadzorcza może postanowić o przyznaniu premii rocznej, o ile zostaną łącznie spełnione następujące kryteria:

4. Information on how the performance criteria were applied

4.1. Annual bonus for 2022/23

In accordance with the Remuneration Policy (Section II.2.2), if the conditions for the annual bonus described in the Remuneration Policy are met, the decision to award the bonus is made by the Supervisory Board. The bonus for 2022/23 would be subject to payment in 2024, after approval of the Company's Management Report and Financial Statements for the fiscal year 2022/23 and final verification of the fulfillment of the bonus criteria.

The Supervisory Board, with a view to its statutory role in the Company's operations, decides whether or not to grant an annual bonus, taking into account the Company's overall situation, the adopted directions of its development, and the underlying principles of the Remuneration Policy, which aims to contribute to the Company's business strategy, long-term interests and stability.

Considering all these circumstances, despite meeting the bonus criteria for the annual bonus for 2022/23 and the positive evaluation of the President of the Management Board's performance during this period, the Supervisory Board did not decide on the final award of the annual bonus. In the opinion of the Supervisory Board of the Board, it was not advisable for the Company to take on additional financial obligations during the reported period, particularly given the decline in some of the Company's financial indicators in 2022/23 and its efforts to improve them in the 2024 fiscal year.

At the same time, 2 quarterly bonuses were awarded to the President of the Management Board for 2024, and an increase in the fixed remuneration due under the management contract was agreed from the beginning of 2025, so in the opinion of the Supervisory Board, despite the non-payment of the annual bonus for 2022/23, the motivational objectives of the remuneration finally awarded to the President of the Management Board were met.

4.2. Annual bonus for 2024

In accordance with the Remuneration Policy, the Supervisory Board may decide to award an annual bonus, provided that the following criteria are jointly met:

- 1) uzyskanie pozytywnego wyniku zewnętrznego audytu systemu zarządzania środowiskiem w świetle wymagań normy ISO 14001 w danym roku kalendarzowym,
- 2) osiągnięcie określonego w planie finansowym zysku ze sprzedaży w danym roku obrotowym.

Według wstępnych danych, doszło do spełnienia tylko kryterium ad. 1 i niespełnienia kryterium ad. 2, wobec czego Rada Nadzorcza przewiduje, że premia roczna za 2024 r. nie zostanie przyznana.

Ostateczne potwierdzenie spełnienia / niespełnienia ww. kryteriów premiowych nastąpi po zatwierdzeniu Sprawozdania z działalności oraz Sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2024. W związku z powyższym, poziom spełnienia kryteriów oraz wysokość ew. wypłaconej premii rocznej (jeśli Sprawozdanie finansowe za 2024 r. wykaże, że jednak doszło do spełnienia kryteriów premiowych, czego na moment złożenia niniejszego Sprawozdania Spółka nie przewiduje) zostaną wykazane (potwierdzone) w kolejnym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, tj. za rok 2025.

4.3. Premia kwartalna

Premie kwartalne podlegające wypłacie w roku 2024 były wyznaczone za kwartały kalendarzowe roku kalendarzowego 2024.

Wypłata premii kwartalnej uzależniona była od zrealizowania oczekiwanego wyniku finansowego Spółki (wyznaczonego wskaźnika finansowego EBITDA), określonego w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planie finansowym, obejmującym okres od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r.

Rada Nadzorcza potwierdziła, że w raportowanym roku doszło do spełnienia kryteriów premiowych (wykonanie zatwierdzonego planu finansowego) w I i III kwartale 2024 r., co stanowiło podstawę wypłaty premii kwartalnych w wysokości 25% sumy stałego wynagrodzenia brutto z kontraktu menedżerskiego za ww. okresy. W rezultacie Prezesowi Zarządu zostały przyznane następujące premie kwartalne:

- za styczeń-marzec (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 03.10.2024 r.);
- za lipiec-wrzesień (na podstawie uchwały nr 2 Rady Nadzorczej z dnia 16.12.2024 r.).

Jednocześnie nie doszło do spełnienia kryteriów wypłaty premii kwartalnych za II i IV kwartał 2024 r.

- 1) obtaining a positive result of an external audit of the environmental management system in light of the requirements of ISO 14001 in a given calendar year,
- 2) achievement of the sales profit for the fiscal year specified in the financial plan.

According to preliminary data, only criterion 1 has been met and criterion 2 has not been met, therefore the Supervisory Board anticipates that the annual bonus for 2024 will not be granted.

Final confirmation of the fulfilment / non-fulfilment of the aforementioned bonus criteria will take place after the approval of the Management Report and Financial Statement for the 2024 fiscal year. Therefore, the level of fulfilment of the criteria and the amount of the annual bonus paid, if any (if the 2024 Financial Statement show that the bonus criteria have been fulfilled, which the Company does not expect at the time of filing this Report) will be shown (confirmed) in the next remuneration report, i.e. for 2025.

4.3. Quarterly bonus

The quarterly bonuses payable in 2024 were designated for the calendar quarters of calendar year 2024.

The payment of the quarterly bonus was conditional upon the Company achieving the expected financial result (EBITDA financial ratio) specified in the financial plan approved by the Supervisory Board for the period from 1.01.2024 to 31.12.2024.

The Supervisory Board confirmed that in the reported year, the bonus criteria were met (execution of the approved financial plan) in the first and third quarters of 2024, which formed the basis for the payment of quarterly bonuses equal to 25% of the sum of the gross fixed remuneration from the management contract for the aforementioned periods. As a result, the following quarterly bonuses were awarded to the CEO:

- For January-March (based on Resolution No. 1 of the Supervisory Board dated 03.10.2024);
- For July-September (based on Resolution No. 2 of the Supervisory Board dated 16.12.2024).

At the same time, the criteria for payment of quarterly bonuses for the second and fourth quarters of 2024 have not been met.

Premie kwartalne 2024 / Quarterly bonuses 2024

Kwartał / Quarter	Kryteria premiowe / Bonus criteria	Kwota premii / Bonus criteria	Spełnienie kryterium / Fulfilment of the criterion	Przyznana kwota premii (PLN) / Amount of bonus granted (PLN)	Termin wypłaty / Payment date
I kwartał 2024 / First quarter of 2024	Spełnienie wyznaczonego w rocznym planie finansowym wyniku finansowego Spółki, mierzonego na bazie wskaźnika finansowego EBITDA / Achievement of the Company's financial results as set out in the annual financial plan, measured by EBITDA	25% stałego wynagrodzenia brutto, należnego za okres, za jaki przysługuje premia / 25% of the fixed gross remuneration due for the period for which the bonus is payable	tak / yes	64 777,5	08.10.2024
II kwartał 2024 / Second quarter of 2024			nie / no	-	-
III kwartał 2024 / Third quarter of 2024			tak / yes	64 095	02.01.2025
IV kwartał 2024 / Fourth quarter of 2024			nie / no	-	-

5. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej

5. Information on changes, on an annual basis, in the remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board, the Company's results and the average remuneration of the Company's employees who are not members of the Management Board or Supervisory Board

Zgodnie z art. 90g ust. 3 Ustawy o ofercie, dane za lata 2015/16-2018/19, za które Rada Nadzorcza nie miała obowiązku sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, zostały pominięte. W celach porównawczych wskazano dane za rok 2019/20, 2020/21, 2021/22 i 2022/2023.

In accordance with Article 90g section 3 of the Offering Act, data for the years 2015/16-2018/19, for which the Supervisory Board was not required to prepare a remuneration report, have been omitted. For comparison purposes, data for the years 2019/20, 2020/21, 2021/22 and 2022/2023 have been provided.

Rok obrotowy 2022/23 wyjątkowo trwał 20 miesięcy, tj. od 1.05.2022 do 31.12.2023 r., w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia ze skutkiem od dnia 1.01.2024 r. Dane te pokazywane są na tle danych z pozostałych lat obrotowych ujętych w tabeli, wynoszących standardowo 12 miesięcy, wobec czego zaprezentowana procentowa zmiana wynagrodzeń i wyników Spółki w ujęciu rocznym **może nie odzwierciedlać rzeczywistej tendencji zmian**.

The financial year 2022/23 exceptionally lasted 20 months, i.e. from 1 May 2022 to 31 December 2023, due to a change in the Company's financial and tax year to the period from 1 January to 31 December, effective from 1 January 2024. These data are presented against the background of data from other financial years included in the table, which normally cover 12 months, and therefore the presented percentage change in the Company's remuneration and results on an annual basis **may not reflect the actual trend**.

Dane w tys. PLN / Data in thousands of PLN	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23 ^[1]	2024
Roczne wynagrodzenie członków organów / Annual remuneration of members of governing bodies					
Przemysław Skrzydlak Prezes Zarządu / President of the Management Board Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	936,3	981	1 122,2	2 133,5	1 283
		+ 4,8%	+14,4%	+90,1%	-39,9%
Rafał Olesiński Przewodniczący RN / Chairman of the Supervisory Board Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	20,5	19,6	59,7	162,4	97,4
		-4,4%	+204,6%	+172,0%	-40%
Agata Kowalska ^[2] Wiceprzewodnicząca RN, Członek Komitetu Audytu (w RN od 27.06.2024 r.) / Vice-Chairman of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee (in the Supervisory Board since 27.06.2024)	-	-	-	-	18
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		-	-	-	-
Marcin Chruszczyński Członek RN, Przewodniczący Komitetu Audytu / Member of the Supervisory Board, Chairman of the Audit Committee Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	-	-	30,7	101,5	60,9
		-	-	+230,6%	-40%
Bartłomiej Medaj, Członek RN, Członek ^[2] Komitetu Audytu (w RN do 27.06.2024 r.) / Member of the Supervisory Board, Member ^[2] of the Audit Committee (in the Supervisory Board until 27.06.2024)	-	13,8	28,7	60,9	18,3
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		-	108%	112,2%	-70%
Jonas Siljeskär ^[3] Członek RN, Członek Komitetu Audytu / Member of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	-	-	0	0	0
		-	-	-	-
Jakub Menc ^[2] Członek RN, Członek Komitetu Audytu (w RN do 10.06.2024 r.) / Member of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee (in the Supervisory Board until 10.06.2024) Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	-	-	8,1	60,9	18,3
		-	-	+651,9	-70%
Christian Bekken ^{[2] [3]} Członek RN (w RN do 27.06.2024 r.) / Member of the Supervisory Board (in the Supervisory Board until 27.06.2024) Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	-	-	-	0	0
		-	-	-	-
Petra Brantman ^{[2],[3]} Członek RN, Członek Komitetu Audytu (w RN od 27.06.2024 r.) / Member of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee (on the Supervisory Board since 27.06.2024) Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	-	-	-	-	0
		-	-	-	-
Zysk ze sprzedaży / Profit from sales ^[10] Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	7 499	7 198	-2 104	21 859	4 226
		- 4,0%	-	-	- 80,7%
Rentowność ze sprzedaży / Profitability from sales ^[10]	8,2%	6,5%	-2,2%	10,0%	3,2%

Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		- 20,7%	-	-	-68,0%
EBITDA	14 498	-19 365^[4]	-5 771^[5]	24 874	7 743
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		-	-	-	-68,9%
Rentowność na poziomie EBITDA / Profitability at EBITDA level	15,9%	-17,5%^[6]	-6,1%^[7]	11,3%	5,9%
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		-	-	-	-47,8%
netDebt/EBITDA ^[8]	2,74	3,09	59,20	1,77	7,91^[10]
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		+ 12,8%	+1816%	-97%	+346,9%
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu i RN (roczne) / Average annual salary of the Company's employees who are not members of the Management Board and the Supervisory Board	59	65,4	67,7	88,0	96,5
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		+ 10,8%	+3,5%	+30,0%	+9,7%

^[1] Rok obrotowy 2022/23 wyjątkowo obejmuje okres 20 miesięcy, tj. od 1.05.2022 do 31.12.2023 r., w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia ze skutkiem od dnia 1.01.2024 r.

^[2] Wskazani członkowie Rady Nadzorczej zostali powołani / odwołani z Rady Nadzorczej w trakcie roku obrotowego, wobec czego przedstawiona zmiana ich wynagrodzeń w ujęciu rocznym może nie odzwierciedlać rzeczywistej tendencji zmian.

^[3] Wskazani członkowie Rady Nadzorczej nie pobierali wynagrodzenia, wobec czego nie jest możliwe ustalenie zmiany ich wynagrodzeń w ujęciu rocznym.

^[4] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Spółki za rok 2020/21. Po skorygowaniu o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) wskaźnik EBITDA wyniósł 13 271 tys. zł (zatem zmiana w ujęciu rocznym wyniosła -8,5%).

^[5] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Spółki za rok 2021/22. Po skorygowaniu o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) wskaźnik EBITDA wyniósł 1 121 tys. zł (zatem zmiana w ujęciu rocznym wyniosła -91,6%).

^[6] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Spółki za rok 2020/21. Po skorygowaniu o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) wyniosła 12,0% (zatem zmiana w ujęciu rocznym wyniosła -24,5%).

^[7] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Spółki za rok 2021/22. Po skorygowaniu o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) rentowność na poziomie EBITDA wyniosła 1,2% (zatem zmiana w ujęciu rocznym wyniosła -90,1%).

^[8] Wskaźnik netDebt/EBITDA za lata 2020/21 i 2021/22 został oszacowany z uwzględnieniem skorygowanego o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) wskaźnika EBITDA. Skorygowany wskaźnik EBITDA za 2020/21 wyniósł 13 271 tys. zł, natomiast wskaźnik netDebt/EBITDA 3,09. Skorygowany wskaźnik EBITDA za 2021/22 wyniósł 1 121 tys. zł natomiast wskaźnik netDebt/EBITDA 59,2. Dodatkowo, dane do wyliczenia wskaźnika netDebt/EBITDA za rok 2019/20 zostały skorygowane o kwotę 1538,0 tys. zł oraz za rok 2020/21 o kwotę 1102,0 tys. zł które dotyczą niepieniężnych zobowiązań finansowych wynikających z wycen finansowych transakcji typu forward i IRS.

^[9] Niniejsze dane są obliczane i wykazywane wyłącznie na potrzeby Polityki wynagrodzeń, z uwagi na to, że zysk ze sprzedaży stanowi kryterium finansowe premii rocznej. Wskaźniki te nie są wykazywane w sprawozdaniu finansowym, zgodnie z wymogami MSSF i ESSEF.

^[1] The financial year 2022/23 exceptionally covers a period of 20 months, i.e. from 1 May 2022 to 31 December 2023, due to the change of the Company's financial and tax year to the period from 1 January to 31 December, effective from 1 January 2024.

^[2] The indicated members of the Supervisory Board were appointed/dismissed from the Supervisory Board during the financial year, therefore the presented change in their remuneration on an annual basis may not reflect the actual trend.

^[3] The indicated members of the Supervisory Board did not receive any remuneration, therefore it is not possible to determine any changes in their remuneration on an annual basis.

^[4] According to the Company's financial statements for the year 2020/21. After adjusting for one-off events (write-down of shares in IZOBLOK GmbH), EBITDA amounted to PLN 13,271 thousand (i.e. a year-on-year change of -8.5%).

^[5] According to the Company's financial statements for the year 2021/22. After adjustment for one-off events (write-down of shares in IZOBLOK GmbH), EBITDA amounted to PLN 1,121 thousand (i.e. a year-on-year change of -91.6%).

^[6] According to the Company's financial statements for the year 2020/21. After adjustment for one-off events (write-down of shares in IZOBLOK GmbH), it amounted to 12.0% (therefore, the change in annual terms was -24.5%).

^[7] According to the Company's financial statements for the year 2021/22. After adjustment for one-off events (write-down of shares in IZOBLOK GmbH), EBITDA margin amounted to 1.2% (therefore, the change in annual terms was -90.1%).

^[8] The netDebt/EBITDA ratio for 2020/21 and 2021/22 was estimated taking into account EBITDA adjusted for one-off events (write-down of shares in IZOBLOK GmbH). The adjusted EBITDA ratio for 2020/21 was PLN 13,271 thousand, while the netDebt/EBITDA ratio was 3.09. The adjusted EBITDA ratio for 2021/22 was PLN 1,121 thousand, while the netDebt/EBITDA ratio was 59.2. Additionally, the data used to calculate the netDebt/EBITDA ratio for 2019/20 was adjusted by PLN 1,538.0 thousand and for 2020/21 by PLN 1,102.0 thousand, which relate to non-monetary financial liabilities arising from the financial measurement of forward and IRS transactions.

^[9] These data are calculated and disclosed solely for the purposes of the Remuneration Policy, as profit from sales is the financial criterion for the annual bonus. These indicators are not disclosed in the financial statements in accordance with IFRS and ESGSE.

^[10] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym za rok obrotowy 2024, zadłużenie finansowe obejmuje zgodnie z MSSF16 zobowiązanie z tytułu umów wynajmu nieruchomości.

^[10] According to the financial statements for the financial year 2024, financial debt includes, in accordance with IFRS 16, liabilities under property lease agreements.

6. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, członkowie Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej mogą nawiązać współpracę na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilnoprawnej z innym podmiotem, w szczególności należącym do Grupy IZOBLOK. Współpraca członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej może wynikać także z tytułu oddelegowania do pełnienia funkcji członków organów w tych podmiotach.

W raportowanym roku obrotowym Prezes Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotu zależnego Spółki, tj. spółki prawa niemieckiego IZOBLOK GmbH.

W raportowanym roku obrotowym Prezes Zarządu Pan Przemysław Skrzydlak oraz członkowie Rady Nadzorczej Pan Jonas Siljeskar, Pani Petra Brantmark oraz Pan Christian Bekken byli uczestnikami programu motywacyjnego organizowanego przez norweską spółkę BEWi ASA (która jest jedynym wspólnikiem spółki BEWi POLAND sp. z o.o., będącej akcjonariuszem Spółki) dla jej członków zarządu oraz kluczowych menedżerów jej spółek zależnych. Zgodnie z programem, uczestnicy uprawnieni są do objęcia opcji na akcje spółki BEWi ASA na warunkach i zasadach szczegółowo określonych w regulaminie oraz umowie uczestnictwa w programie motywacyjnym. BEWi ASA nie należy do grupy kapitałowej IZOBLOK w rozumieniu przepisów ustawy o rachunkowości.

7. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów

W raportowanym roku obrotowym członkowie Zarządu ani Rady Nadzorczej nie otrzymywali od Spółki ani podmiotów z Grupy IZOBLOK wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, nie doszło także do realizacji żadnych transakcji związanych z wcześniejszym przyznaniem wynagrodzenia w takiej formie.

6. The amount of remuneration from entities belonging to the same capital group

In accordance with the Remuneration Policy, members of the Management Board and members of the Supervisory Board may cooperate on the basis of an employment contract, a management contract or another civil law contract with another entity, in particular one belonging to the IZOBLOK Group. Cooperation between members of the Management Board and members of the Supervisory Board may also result from being delegated to perform functions as members of bodies in these entities.

During the reported fiscal year, the President of the Management Board and members of the Company's Supervisory Board did not receive any remuneration from the Company's subsidiary, IZOBLOK GmbH, a company under German law.

During the reported fiscal year, President of the Management Board Mr. Przemysław Skrzydlak and members of the Supervisory Board Mr. Jonas Siljeskar, Ms. Petra Brantmark and Mr. Christian Bekken were participants in an incentive program organized by the Norwegian company BEWi ASA (which is the sole shareholder of BEWi POLAND sp. z o.o., a shareholder of the Company) for its board members and key managers of its subsidiaries. Pursuant to the program, participants are entitled to acquire options for shares in BEWi ASA under the terms and conditions set forth in detail in the bylaws and the incentive program participation agreement. BEWi ASA is not part of the IZOBLOK capital group within the meaning of the Accounting Act.

7. The number of financial instruments granted or offered and the main conditions for exercising the rights from these instruments

During the reported fiscal year, members of the Management Board or Supervisory Board did not receive remuneration in the form of financial instruments from the Company or IZOBLOK Group entities, nor were there any transactions related to the prior award of remuneration in such form.

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

Zgodnie z pkt. II.2. Polityki wynagrodzeń, Spółka nie może żądać zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii pieniężnych.

8. Information on the use of the option to claim back variable remuneration components

In accordance with item II.2. of the Remuneration Policy, the Company may not claim back variable remuneration components in the form of cash bonuses.

9. Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa

9. Information on deviations from the Remuneration Policy, including an explanation of the reasons and mode, and an indication of the elements from which deviations have been applied

9.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń

9.1. Information on deviations from the procedure for implementing the Remuneration Policy

W raportowanym okresie Spółka nie odstąpiła od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń.

During the reported period, the Company did not deviate from the procedure for implementing the Remuneration Policy.

9.2. Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie

9.2. Information on deviations applied in accordance with Article 90f of the Offering Act

W raportowanym okresie Spółka nie skorzystała z możliwości tymczasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt IX Polityki wynagrodzeń.

During the reported period, the Company did not exercise the option to temporarily waive the Remuneration Policy in accordance with Article 90f of the Offering Act and point IX of the Remuneration Policy.

10. Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach

10. Explanation of the way in which the opinionative resolution of the general meeting relating to the previous remuneration report was taken into account

Ostatnia uchwała opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2022/23, tj. uchwała nr 18 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 27 czerwca 2024 r. w sprawie opinii Walnego Zgromadzenia Spółki dotyczącej sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej za rok 2022/23 zawierała pozytywną ocenę ww. sprawozdania i nie wskazała dodatkowych uwag ani postulatów w zakresie Polityki wynagrodzeń, w związku z czym nie zaistniała potrzeba podejmowania dodatkowych działań celem jej implementacji.

The last resolution giving an opinion on the report on the remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board for the year 2022/23, i.e. Resolution No. 18 of the Company's Annual General Meeting of June 27, 2024 on the opinion of the Company's Annual General Meeting on the report on the remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board for 2022/23, contained a positive assessment of the aforementioned report and did not indicate any additional remarks or demands regarding the Remuneration Policy, and therefore there was no need to take additional actions to implement it.

Jednocześnie, 27.06.2024 r. doszło do zmiany dotychczas obowiązującej Polityki Wynagrodzeń w zakresie uaktualnienia opisu zmiennego składnika wynagrodzenia, tj. premii rocznej i dostosowania przesłanek i trybu czasowego

At the same time, on 27.06.2024, there was an amendment to the existing Remuneration Policy in terms of updating the description of the variable component of remuneration, i.e. the annual bonus, and adjusting the conditions and timing for

odstąpienia od stosowania Polityki, co miało na celu dostosowanie Polityki do dynamicznego rozwoju Grupy IZOBLOK i stale zmieniających się realiów rynkowych, a także uporządkowanie dotychczasowego systemu wynagradzania.

withdrawal from the Policy, which was intended to adapt the Policy to the dynamic development of the IZOBLOK Group and the constantly changing market realities, as well as to organize the existing remuneration system.

W pozostałym zakresie, w okresie sprawozdawczym Spółka kontynuowała stosowanie wypracowanych dotychczas dobrych praktyk w zakresie wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz raportowania wypłacanych wynagrodzeń.

In other respects, during the reporting period, the Company continued to apply the good practices developed to date with regard to the remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board and the reporting of remuneration paid.

Sprawozdanie zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą z dnia 28 maja 2025 r.

The Report was approved by the Supervisory Board by Resolution No. 1 dated 28th May 2025.

Sprawozdanie zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1–5 Ustawy o ofercie. Podmiotem uprawnionym do oceny Sprawozdania jest Forvis Mazars Audyt Sp. z o.o.

The Report has been evaluated by a certified auditor with respect to the inclusion of information required under Article 90g, sections 1-5 of the Offering Act. The entity authorized to evaluate the Report is Forvis Mazars Audyt Sp. z o.o.

Rafał Olesiński
Przewodniczący Rady Nadzorczej /
Chairman of the Supervisory Board

Podpis / Signature: