

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach  
członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A.  
w roku obrotowym 2022**

**§ 1  
Definicje**

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Sprawozdania następujące znaczenie:

- 1) „**Grupa Kapitałowa**” – Spółka i Spółki Zależne;
- 2) „**Polityka Wynagrodzeń**” – polityka wynagrodzeń przyjęta przez Spółkę 19 czerwca 2020 roku na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie i zmieniona następnie 24 listopada 2020 roku i 19 grudnia 2022 roku;
- 3) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;
- 4) „**Spółka**” – Stalexport Autostrady S.A. z siedzibą w Mysłowicach;
- 5) „**Spółka Zależna**” – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
- 6) „**Sprawozdanie**” – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90g ust. 1 Ustawy o Ofercie, sporządzony za rok 2021;
- 7) „**Ustawa o Ofercie**” – Ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2080);
- 8) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki.

**§ 2  
Kompleksowy przegląd wynagrodzeń**

**1. Wynagrodzenie wypłacone i należne Emilowi Wąsaczowi w 2022 roku jako członkowi Zarządu:**

- 1) Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.

Wynagrodzenie wypłacone <sup>1</sup> Emilowi Wąsaczowi w Stalexport Autostrady S.A.						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
<b>2022</b>	402 590	155 413	2 157 630	101 659	2 817 292	14: 82: 04

<sup>1</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

- 2) Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.

Wynagrodzenie wypłacone Emilowi Wąsaczowi jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a jego wysokość, zasady płatności oraz struktura służą realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, jak również uwzględniają aktualną sytuację finansową Spółki przy ich przyznawaniu oraz wypłacaniu.

- 3) Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

Kryteria dotyczące wyników określone w Polityce Wynagrodzeń zostały zastosowane przy ustanawianiu dla Emila Wąsacza Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2021 (podobnie jak za rok 2020) oraz Trzyletniego Programu Motywacyjnego za lata 2019-2021 (rozliczonych i wypłaconych w 2022 roku). Natomiast w odniesieniu do Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2022 zostanie on wypłacony Panu Emilowi Wąsaczowi na zasadach określonych w zawartym z nim porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28 listopada 2022 roku.

Ponadto także w okresie bezpośrednio poprzedzającym obowiązywanie Polityki Wynagrodzeń ww. kryteria były stosowane przy ustanawianiu i przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania, tj. Roczno Programu Motywacyjnego (za rok 2018 wypłaconego w roku 2019, za rok 2019 wypłaconego w roku 2020) oraz Średnioterminowego Programu Motywacyjnego (za lata 2016-2018 wypłaconego w roku 2019).

- 4) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej.

<b>Wynagrodzenie wypłacone<sup>2</sup> Emilowi Wąsaczowi w Stalexport Autostrada Małopolska S.A. (jako członkowi Zarządu)</b>						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
<b>2022</b>	402 490	155 413	n/d <sup>3</sup>	8 061	565 964	71 : 28 : 01

- 5) Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany.

**Nie dotyczy Emila Wąsacza.**

<sup>2</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

<sup>3</sup> Użyty skrót oznacza (w całym dokumencie), że dany składnik wynagrodzenia nie występuje (lub nie był przewidziany) w przypadku danego członka Zarządu/ Rady Nadzorczej w okresie sprawozdawczym

- 6) Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Zgodnie z zapisami Trzyletniego Programu Motywacyjnego (2019-2021) oraz Roczno Programu Motywacyjnego na 2021 rok, uchwalonych przez Radę Nadzorczą (rozliczonych i wypłaconych w 2022 roku), Spółka zachowuje możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ramach obu programów, w całości lub w części. Do takiego żądania Spółka jest uprawniona jeżeli świadczenie z danego programu zostało ustalone na podstawie danych, które okazały się w oczywisty sposób nieprawidłowe, w szczególności na skutek poniższych okoliczności:

- błąd obliczeniowy skutkujący osiągnięciem ilościowych KPI („KPI” oznacza kluczowe wskaźniki efektywności wymienione w Polityce Wynagrodzeń, które mogą podlegać dalszemu uszczegółowieniu lub poszerzeniu), które nie zostałyby osiągnięte w sytuacji, gdyby dany istotny błąd nie wystąpił;
  - umyślne podanie fałszywych danych będących podstawą oceny osiągnięcia ilościowych KPI lub, w jakimkolwiek przypadku, danych będących podstawą ustalenia wymiaru płatności lub dokonania przydziałów Trzyletniego Programu Motywacyjnego lub Roczno Programu Motywacyjnego na potrzeby nabycia uprawnień do świadczenia motywacyjnego;
- lub
- osiągnięcie celów w wyniku działania stanowiącego naruszenie warunków stosunku umownego, przepisów prawa lub regulaminu Spółki.

- 7) Informacja dotycząca 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.

Mając na uwadze stan epidemii wprowadzony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 20 marca 2020 roku oraz fakt, że Polityka Wynagrodzeń została uchwalona w trakcie trwania okresów rozliczeniowych dla obowiązujących w Spółce przed jej uchwaleniem programów motywacyjnych i obowiązuje od 1 czerwca 2020 roku, Rada Nadzorczą działając na podstawie § 10 ust. 6 Polityki Wynagrodzeń, zgodnie ze zmianą dokonaną w listopadzie 2020 roku (zmieniającą poprzednią Politykę Wynagrodzeń, obowiązującą od 1 czerwca 2020 roku), dookreśliła zadania premiowe dla członków Zarządu w ramach Roczno Programu Motywacyjnego obejmującego rok 2020, jak również Trzyletniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2019-2021 i tryb decydowania o ich przyznaniu w zgodzie z wewnętrznymi praktykami stosowanymi w Spółce przed 1 czerwca 2020 roku i wynikającymi z uprawnień Rady Nadzorczej w przedmiocie ustalania wynagrodzenia członków Zarządu zgodnie z § 18 ust. 3 Statutu Spółki. Zadania premiowe członków Zarządu w ramach ww. Programów obejmują między innymi następujące obszary: (a) środki i czynności zarządcze podjęte w odpowiedzi na spowolnienie gospodarcze spowodowane epidemią COVID19, (b) stosunki z organami nadzoru.

Ponadto Rada Nadzorczą wprowadziła możliwości skrócenia okresu obowiązywania Trzyletniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2019-2021, jednakże z możliwości tej nie skorzystano.

Natomiast w dniu 19 grudnia 2022 roku, uwzględniając wniosek Rady Nadzorczej Spółki, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie dokonało modyfikacji Polityki

Wynagrodzeń, dodając m.in. w §10 nowy punkt (pkt. 7) zgodnie z którym (zważywszy na kontekst geopolityczny, który miał wpływ na pierwsze półrocze 2022 roku oraz dynamikę mikro- i makroekonomiczną tego okresu) Rada Nadzorcza Spółki może wyznaczyć Roczny Program Motywacyjny na rok 2022 oraz Długoterminowy Program Motywacyjny następujący po zakończonym w 2021 roku odpowiednio do końca roku 2022 i nie później niż do końca drugiego kwartału 2023 roku.

## 2. Wynagrodzenie wypłacone i należne Mariuszowi Serwie w 2022 roku jako członkowi Zarządu:

- 1) Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.

Wynagrodzenie wypłacone <sup>4</sup> Mariuszowi Serwie w Stalexport Autostrady S.A.						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2022	81 600	22 277	924 255	99 996	1 128 128	07 : 84 : 09

- 2) Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.

Wynagrodzenie wypłacone Mariuszowi Serwie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a jego wysokość, zasady płatności oraz struktura służą realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, jak również uwzględniają aktualną sytuację finansową Spółki przy ich przyznawaniu oraz wypłacaniu.

- 3) Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

Kryteria dotyczące wyników określone w Polityce Wynagrodzeń zostały zastosowane przy ustanawianiu dla Mariusza Serwy Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2022 (podobnie jak za rok 2020 i 2021) oraz Trzyletniego Programu Motywacyjnego za lata 2019-2021. Niemniej także w okresie bezpośrednio poprzedzającym obowiązywanie Polityki Wynagrodzeń były one stosowane przy ustanawianiu i przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania, tj. Roczno Programu Motywacyjnego (za rok 2018 wypłaconego w roku 2019, za rok 2019 wypłaconego w roku 2020) oraz Średnioterminowego Programu Motywacyjnego (za lata 2016-2018 wypłaconego w roku 2019).

<sup>4</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

4) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej.

Wynagrodzenie wypłacone <sup>5</sup> Mariuszowi Serwie w Stalexport Autostrada Małopolska S.A. (jako członkowi Zarządu)						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2022	512 400	186 514	n/d	5 688	704 602	73 : 26 : 01

Wynagrodzenie wypłacone <sup>6</sup> Mariuszowi Serwie w VIA4 S.A. (jako członkowi Rady Nadzorczej)						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2022	2 800	n/d	n/d	n/d	2 800	100 : 0 : 0

5) Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany.

**Nie dotyczy Mariusza Serwy.**

6) Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Zgodnie z zapisami Trzyletniego Programu Motywacyjnego (2019-2021) oraz Roczno Programu Motywacyjnego na 2021 rok, uchwalonych przez Radę Nadzorczą (rozliczonych i wypłaconych w 2022 roku), Spółka zachowuje możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ramach obu programów, w całości lub w części. Do takiego żądania Spółka jest uprawniona jeżeli świadczenie z danego programu zostało ustalone na podstawie danych, które okazały się w oczywisty sposób nieprawidłowe, w szczególności na skutek poniższych okoliczności:

- błąd obliczeniowy skutkujący osiągnięciem ilościowych KPI („KPI” oznacza kluczowe wskaźniki efektywności wymienione w Polityce Wynagrodzeń, które mogą podlegać dalszemu uszczegółowieniu lub poszerzeniu), które nie zostałyby osiągnięte w sytuacji, gdyby dany istotny błąd nie wystąpił;

<sup>5</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

<sup>6</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

- umyślne podanie fałszywych danych będących podstawą oceny osiągnięcia ilościowych KPI lub, w jakimkolwiek przypadku, danych będących podstawą ustalenia wymiaru płatności lub dokonania przydziałów Trzyletniego Programu Motywacyjnego lub Rocznego Programu Motywacyjnego na potrzeby nabycia uprawnień do świadczenia motywacyjnego;
- lub
- osiągnięcie celów w wyniku działania stanowiącego naruszenie warunków stosunku umownego, przepisów prawa lub regulaminu Spółki.

Analogiczne zapisy dotyczą Rocznego Programu Motywacyjnego na 2022 rok.

- 7) Informacja dotycząca 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.

Mając na uwadze stan epidemii wprowadzony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 20 marca 2020 roku oraz fakt, że Polityka Wynagrodzeń została uchwalona w trakcie trwania okresów rozliczeniowych dla obowiązujących w Spółce przed jej uchwaleniem programów motywacyjnych i obowiązuje od 1 czerwca 2020 roku, Rada Nadzorcza działając na podstawie § 10 ust. 6 Polityki Wynagrodzeń, zgodnie ze zmianą dokonaną w listopadzie 2020 roku (zmieniającą poprzednią Politykę Wynagrodzeń, obowiązującą od 1 czerwca 2020 roku), dookreśliła zadania premiowe dla członków Zarządu w ramach Rocznego Programu Motywacyjnego obejmującego rok 2020, jak również Trzyletniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2019-2021 i tryb decydowania o ich przyznaniu w zgodzie z wewnętrznymi praktykami stosowanymi w Spółce przed 1 czerwca 2020 roku i wynikającymi z uprawnień Rady Nadzorczej w przedmiocie ustalania wynagrodzenia członków Zarządu zgodnie z § 18 ust. 3 Statutu Spółki. Zadania premiowe członków Zarządu w ramach ww. Programów obejmują między innymi następujące obszary: (a) środki i czynności zarządcze podjęte w odpowiedzi na spowolnienie gospodarcze spowodowane epidemią COVID19, (b) stosunki z organami nadzoru.

Ponadto Rada Nadzorcza wprowadziła możliwości skrócenia okresu obowiązywania Trzyletniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2019-2021, jednakże z możliwości tej nie skorzystano.

Natomiast w dniu 19 grudnia 2022 roku, uwzględniając wniosek Rady Nadzorczej Spółki Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie dokonało modyfikacji Polityki Wynagrodzeń, dodając m.in. w §10 nowy punkt (pkt. 7) zgodnie z którym (zważywszy na kontekst geopolityczny, który miał wpływ na pierwsze półrocze 2022 roku oraz dynamikę mikro- i makroekonomiczną tego okresu) Rada Nadzorcza Spółki może wyznaczyć Roczny Program Motywacyjny na rok 2022 oraz Długoterminowy Program Motywacyjny następujący po zakończonym w 2021 roku odpowiednio do końca roku 2022 i nie później niż do końca drugiego kwartału 2023 roku.

### **3. Wynagrodzenie wypłacone i należne Tomaszowi Dobrowolskiemu w 2022 roku jako członkowi Rady Nadzorczej:**

- 1) Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.

Wynagrodzenie wypłacone <sup>7</sup> Tomaszowi Dobrowolskiemu w Stalexport Autostrady S.A.						
rok	wynagrodzenie stale (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2022	101 956	n/d	n/d	n/d	101 956	100 : 0 : 0

- 2) Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.

Wynagrodzenie wypłacone Tomaszowi Dobrowolskiemu jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a jego wysokość, zasady płatności oraz struktura służą realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, jak również uwzględniają aktualną sytuację finansową Spółki przy ich przyznawaniu oraz wypłacaniu.

- 3) Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

- 4) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej.

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

- 5) Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany.

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

- 6) Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

- 7) Informacja dotycząca 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.

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

<sup>7</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

**4. Wynagrodzenie wypłacone i należne Andrzejowi Kaczmarkowi w 2022 roku jako członkowi Rady Nadzorczej:**

- 1) Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.

<b>Wynagrodzenie wypłacone<sup>8</sup> Andrzejowi Kaczmarkowi w Stalexport Autostrady S.A.</b>						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
<b>2022</b>	95 130	n/d	n/d	n/d	95 130	100 : 0 : 0

- 2) Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki.

Wynagrodzenie wypłacone Andrzejowi Kaczmarkowi jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a jego wysokość, zasady płatności oraz struktura służą realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, jak również uwzględniają aktualną sytuację finansową Spółki przy ich przyznawaniu oraz wypłacaniu.

- 3) Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.

**Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.**

- 4) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej.

**Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.**

- 5) Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany.

**Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.**

- 6) Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

**Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.**

<sup>8</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego



- 7) Informacja dotycząca 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.

**Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.**

5. Niżej wymienieni członkowie Rady Nadzorczej Spółki (rekomendowani przez większościowego akcjonariusza), pełniący funkcje w 2022 roku, nie pobierali wynagrodzenia od Spółki zgodnie z polityką większościowego akcjonariusza oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki (obowiązującymi w 2022 roku):

- 1) Stefano Bonomolo,
- 2) Nicola Bruno,
- 3) Massimo Di Casola
- 4) Enrica Marra,
- 5) Roberto Mengucci,
- 6) Marco Stocchi Grava.

### §3

**Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie od 2017 do 2022 roku w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.**

<b>Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki, niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie</b>						
<b>Wyszczególnienie</b>	<b>Roczna zmiana (rok do roku) w %</b>					<b>Komentarz</b>
	<b>2022 vs 2021</b>	<b>2021 vs 2020</b>	<b>2020 vs 2019</b>	<b>2019 vs 2018</b>	<b>2018 vs 2017</b>	
<b>Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej</b>						
<b>WĄSACZ EMIL</b>	236%	30%	-71%	234%	0%	Wzrost wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki w 2022 roku w stosunku do 2021 roku wynika z faktu, że w 2022 roku nastąpiło rozliczenie i wypłata 3-letniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2019-2021 dla Członków Zarządu Spółki. Rozliczenie poprzedniego 3-letniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2016-2018 miało miejsce w 2019 roku.
<b>SERWA MARIUSZ</b>	192%	82%	-69%	244%	16%	
<b>DOBROWOLSKI TOMASZ</b>	7%	44%	82%	21%	-	Zmiana zasad wynagradzania uchwalona przez Walne Zgromadzenie 19.06.2020 r.
<b>KACZMAREK ANDRZEJ</b>	8%	807%	-	-	-	Członek Rady Nadzorczej od 19.11.2020 r.

Wyniki Spółki						
Przychody	8%	7%	-8%	2%	1%	Zgodnie z wymogami Ustawy o Ofercie zaprezentowano dane odnoszące się do jednostkowych wyników Spółki. Jednakże w przypadku Spółki podstawowa działalność skoncentrowana jest w spółkach zależnych, które generują ok. 99% przychodów Grupy Kapitałowej Spółki
Zysk (strata) brutto ze sprzedaży	32%	-13%	893%	-67%	-4%	
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	0%	-1%	72%	-15%	7%	
Zysk przed opodatkowaniem	-11%	-65%	126 166%	-103%	-93%	
Zysk netto za okres sprawozdawczy	-15%	-63%	19 108%	-119%	-94%	
Całkowite dochody netto za okres sprawozdawczy	-15%	-63%	16 515%	-120%	-93%	
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej						
Pracownicy Spółki	16,19%	8,94%	9,25%	7,32%	1,51%	

#### §4

**Informacja, w jaki sposób w Sprawozdaniu została uwzględniona uchwała, o której mowa w ust. 6, lub dyskusja, o której mowa w ust. 7 art. 90g Ustawy o ofercie, odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.**

Działając zgodnie z art.90g ust. 6 Ustawy o ofercie Zwyczajne Walne Zgromadzenie Stalexport Autostrady S.A. w dniu 4 kwietnia 2022 roku rozpatrzyło i pozytywnie zaopiniowało „Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A. w roku obrotowym 2021”, podejmując uchwałę nr 17. Tym samym niniejsze Sprawozdanie zostało sporządzone w analogicznej formie.

3 marca 2023 roku

#### **Podpisy upoważnionych członków Rady Nadzorczej:**

Roberto Mengucci

Przewodniczący Rady  
Nadzorczej

\_\_\_\_\_

Tomasz Dobrowolski

Zastępca Przewodniczącego  
Rady Nadzorczej

\_\_\_\_\_