

**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
TRANS POLONIA S.A.**

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. (dalej „Trans Polonia” lub „Spółka”) sporządzone zostało na podstawie:

- i. Art. 90g Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- ii. Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

Zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. określone zostały w Polityce wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. przyjętej uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 24 czerwca 2024 r.

1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia

Informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń w 2024 roku

Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wynagrodzenia zmiennego i świadczeń dodatkowych.

Wynagrodzenie stałe członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, którego wysokość jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w trybie uchwały. Wynagrodzenie stałe członka Zarządu wypłacane jest miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie stałe stanowi znaczącą część udziału w wynagrodzeniu całkowitym i jest powiązane z poziomem doświadczenia zawodowego, umiejętności wymaganych na danym stanowisku oraz odpowiedzialnością za powierzony zakres zadań. W procesie kształtowania wynagrodzeń Spółka wystrzega się jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych.

Wynagrodzenie stałe otrzymywane jest w związku z zatrudnieniem członków Zarządu w Spółce, jak również w związku z pełnieniem funkcji w innych spółkach należących do Grupy Kapitałowej Spółki.

W ramach innych świadczeń pieniężnych zawarte zostały kwoty otrzymane przez członków Zarządu w związku z przyznanym uznaniowym premiom rocznym.

Niezależnie od wynagrodzenia stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne (premia roczna) uzależnione od poziomu realizacji określonych celów i zadań. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu uzależnione jest od spełnienia określonych kryteriów wynikowych, tj. realizacji celów zarządczych ustalonych każdorazowo przez Radę Nadzorczą opartych na wskaźnikach finansowych i pozafinansowych.

Ocena efektów pracy członka Zarządu dokonywana jest corocznie przez Radę Nadzorczą i obejmuje rok poprzedzający ocenę. Ocenie podlega stopień realizacji celów i zadań postawionych członkowi Zarządu w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do



założeń przyjętych w strategii Spółki na dany okres. Kwota wypłaconego wynagrodzenia zmiennego członka Zarządu za dany rok nie może przekroczyć wartości 150 % wynagrodzenia stałego wypłaconego w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne. Ostateczną decyzję co do wysokości i wypłaty premii podejmuje Rada Nadzorcza.

Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez członka Zarządu oraz zatwierdzenia sprawozdania finansowego za dany okres oceny. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu jest wypłacane wyłącznie ze środków Spółki, przy szczególnym uwzględnieniu skali działalności i sytuacji finansowej Spółki, jej celów, w tym zasad związanych z ochroną inwestorów i klientów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z wynagrodzenia stałego. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za każdorazowe uczestnictwo w posiedzeniu Rady Nadzorczej w związku z pełnioną funkcją w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Wynagrodzenie każdego z członków Rady Nadzorczej jest adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej, sprawowania funkcji w komitetach, przewodniczenia im lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych. W takim przypadku wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone lub może zostać przyznane wynagrodzenie dodatkowe za każdą z pełnionych funkcji. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej wypłacane jest miesięcznie z dołu. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie są powiązane z wynikami działalności Spółki.

Tabela 1- Wynagrodzenia członków Zarządu w 2024 r.

Imię i Nazwisko	Wynagrodzenie stałe w Trans Polonii S.A. (PLN)	Inne świadczenia pieniężne w Trans Polonii S.A. (PLN)	Inne świadczenia pieniężne w Trans Polonii S.A. (pokrycie kosztów podróży) (PLN)	Wynagrodzenie zmienne w Trans Polonii S.A. (PLN)	Wynagrodzenie łączne w w Trans Polonii S.A. (PLN)	Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Trans Polonii S.A. (PLN)	Wynagrodzenie zmienne w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Trans Polonii S.A. (PLN)	Wynagrodzenie łączne w Grupie Kapitałowej Trans Polonii S.A. (PLN)	Proporcja pomiędzy zmiennym a stałym wynagrodzeniem w w Grupie Kapitałowej Trans Polonii S.A.	Nieodpłatne świadczenie na rzecz pracownika
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Dariusz Cegielski	342 080,00	0,00	0,00	0,00	342 080,00	12 813,00	0,00	354 893,00	0%	-4 800,00
Krzysztof Luks	197 412,62	0,00	0,00	0,00	197 412,62	32 806,50	0,00	230 219,12	0%	-4 800,00
Adriana Bosiacka	197 693,06	0,00	0,00	0,00	197 693,06	60 448,44	0,00	258 141,50	0%	5 428,12

Tabela 2 - Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w 2024 r.

Imię i Nazwisko	Wynagrodzenie stałe w Trans Polonii S.A. (PLN)
Grzegorz Wanio	13 813,65
Krzysztof Plachta	8 288,19
Włodzimierz Mroczkowski	13 813,65
Bartłomiej Stepień	13 813,65
Piotr Stachura	8 288,19
Jan Suchanek	13 813,65
Michał Suchanek	13 813,65

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.

Obowiązująca w spółce Polityka Wynagrodzeń oparta jest na rozwiązaniach, które przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, celów i długoterminowych interesów oraz stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa, w tym perspektywy zrównoważonego rozwoju i długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i ma na celu:

- zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania,
- kształtowanie wysokości wynagradzania w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych,
- wzrost wartości Spółki poprzez rozwój najwyższej kadry zarządzającej,
- powiązanie zasad wynagradzania z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i realizowaniem planów finansowych,
- doskonalenie systemów wynagradzania przekładających się na realizowanie strategii i kierunków rozwoju.

Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej obowiązujący w Spółce w 2024 roku odpowiadał zarówno kompetencjom, doświadczeniu zawodowemu, jak i zakresowi zadań poszczególnych osób i związanej z tym odpowiedzialności oraz zapewniał jak najlepszą realizację interesu ekonomicznego Spółki, przy jednoczesnym uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej.

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

Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu uzależnione jest od spełnienia określonych kryteriów wynikowych, tj. realizacji celów zarządczych ustalonych każdorazowo przez Radę Nadzorczą opartych na wskaźnikach finansowych i pozafinansowych, takich jak:

wskaźniki finansowe

- wzrost zysku netto albo EBITDA Spółki bądź dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników,
- osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży,
- wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
- wielkość wartości dodanej wygenerowanej z tytułu realizacji projektów prowadzonych przez Zarząd,
- zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
- osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,

- realizacja określonej inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,

wskaźniki pozafinansowe

- realizacja strategii lub planu restrukturyzacji,
- zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
- realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników,
- wzrost wydajności w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu,
- indywidualny nakład pracy członka Zarządu.

Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu jest wypłacane, gdy wynik finansowy Spółki jest dodatni oraz prognoza wyniku za cały rok finansowy jest pozytywna.

Ocena efektów pracy członka Zarządu dokonywana jest corocznie przez Radę Nadzorczą i obejmuje rok poprzedzający ocenę. Ocenie podlega stopień realizacji celów i zadań postawionych członkowi Zarządu w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w strategii Spółki na dany okres. Ostateczną decyzję co do wysokości i wypłaty premii podejmuje Rada Nadzorcza w trybie uchwały. Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez członka Zarządu oraz zatwierdzenia sprawozdania finansowego za dany okres oceny. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu jest wypłacane wyłącznie ze środków Spółki, przy szczególnym uwzględnieniu skali działalności i sytuacji finansowej Spółki, jej celów, w tym zasad związanych z ochroną inwestorów i klientów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji.

W 2024 roku wynagrodzenie zmienne nie było wypłacane członkom Zarządu Spółki.

4. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie

Tabela 1. – Porównanie wynagrodzenia członków Zarządu w ujęciu rocznym

	2020	2021	2022	2023	2024
Dariusz Cegielski	356 639,26	348 313,96	351 980,00	352 080,00	354 893,00
zmiana	-1 679,65	-8 325,30	3 666,04	100,00	2 813,00
zmiana w %	0%	-2%	1%	0%	1%
Krzysztof Luks	205 858,13	307 700,00	194 300,00	193 800,00	230 219,12
zmiana	-795,84	101 841,87	-113 400,00	-500,00	36 419,12
zmiana w %	0%	49%	-37%	0%	19%
Adriana Bosiacka	198 781,18	192 321,92	192 387,92	457 693,50	258 141,50
zmiana	-2 299,45	-6 459,26	66,00	265 305,58	-199 552,00
zmiana w %	-1%	-3%	0%	138%	-44%
Mirosław Zubek	783 449,32	472 716,66	0,00	0,00	0,00
Zmiana	39 959,32	-310 732,66	0,00	0,00	0,00
zmiana w %	5%	-40%	0%	0%	0%

Tabela 2 - Wyniki finansowe Grupy Kapitałowej w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych

tys. PLN	2020	2021	2022	2023	2024
Zysk brutto Grupy	1 896	-259	8 319	8 556	3 988
zmiana	-13 549	-2 155	8 578	237	-4 568
zmiana w %	-88%	-114%		3%	-53%
Zysk netto Grupy	528	-985	6 527	6 207	2 547
zmiana	-11 494	-1 513	7 512	-320	-3 660
zmiana w %	-96%	-287%		-5%	-59%
Zysk brutto TP	2 648	2 150	37 907	7 088	5 490
zmiana	1071	-498	35757	-30819	-1598
zmiana w %	68%	-19%	1663%	-81%	-23%
Zysk netto TP	2 371	1 730	36 969	5 297	5 108
Zmiana	805	-641	35239	-31672	-189
zmiana w %	51%	-27%	2037%	-86%	-4%

Tabela 3.- Średnie wynagrodzenie miesięczne pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w latach 2020-2024.

Rok	Średnie wynagrodzenie (bez zarządu) (PLN)	Wzrost średniego wynagrodzenia rok do roku (bez zarządu)
2020	4 362,00	22%
2021	5 510,10	26%
2022	5 583,07	1%
2023	5 244,81	-6%
2024	5 799,05	11%

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

Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez Członków Zarządu od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej Spółki wskazana została w tabeli zamieszczonej w punkcie 1 powyżej.

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

W 2024 roku ani członkom Zarządu, ani Rady Nadzorczej nie zostały przyznane lub zaoferowane instrumenty finansowe.

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

Polityka Wynagrodzeń przewiduje możliwość żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń w przypadku gdy w terminie 1 (jednego) roku od wypłaty wynagrodzenia zmiennego Rada Nadzorcza poweźmie informację o okolicznościach mających wpływ na dokonanie oceny działań członka Zarządu i wypłaty wynagrodzenia zmiennego (zdarzenie związane ze wskaźnikiem finansowym bądź pozafinansowym czy też zdarzenie odnoszące



się do działań konkretnego członka Zarządu) Rada Nadzorcza może dokonać korekty oceny oraz wysokości wynagrodzenia zmiennego i podjąć decyzję o żądaniu ewentualnego zwrotu określonej części bądź całości wynagrodzenia zmiennego. Spółka ma możliwość wstrzymania na okres określony przez Radę Nadzorczą w trybie uchwały wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dany członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Spółki, lub był odpowiedzialny za takie działania.

W 2024 roku nie nastąpiły okoliczności uzasadniające żądanie zwrotu wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia i Spółka nie korzystała z tej możliwości.

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

Zgodnie z przyjętą dnia 24 czerwca 2024 r. Polityką Wynagrodzeń czasowe odstępstwo od jej stosowania może nastąpić jedynie w sytuacji, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. W takim wypadku Rada Nadzorcza może podjąć decyzję w trybie uchwały o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w szczególności zakresie przyjętych zasad wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej, a także wdrożenia i realizacji Polityki Wynagrodzeń.

Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki Wynagrodzeń uzasadniają w szczególności następujące zdarzenia:

- istotne zmiany prawne wywierające wpływ na działalność Spółki,
- zmiany prawno-organizacyjne w strukturze Spółki wpływające na mechanizmy wprowadzone w ramach Polityki Wynagrodzeń,
- znaczne spadki rentowności działalności Spółki,
- znaczny spadek wskaźnika płynności finansowej Spółki,
- zagrożenie upadłością Spółki,
- wszczęcie postępowania likwidacyjnego Spółki.

Każdy przypadek odstąpienia zostanie ujawniony jest w sprawozdaniu Rady Nadzorczej wraz z podaniem następujących informacji:

- przyczyn uzasadniających odstępstwo,
- okresu, na który zastosowano odstępstwo,
- elementów Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstępstwo.

W roku 2024 w związku z brakiem wystąpienia przesłanek, Rada Nadzorcza nie podjęła decyzji o odstąpieniu od stosowania przyjętej Polityki Wynagrodzeń.

9. Wyjaśnienie, w jaki sposób w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach została uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia Spółki odnosząca się do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie TRANS POLONIA S.A. z siedzibą w Tczewie uchwałą nr 19 z dnia 24 czerwca 2024 roku w sprawie wyrażenia opinii dotyczącej sprawozdania o wynagrodzeniach otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku 2023, działając na podstawie art. 395 §21 KSH w zw. z art. 90g ust. 6 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. 2024 poz. 620.) pozytywnie zaopiniowało Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. za rok 2023, nie wnosząc w tym zakresie żadnych sugestii ani zastrzeżeń.

Wobec powyższego niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. za 2024 rok zostało sporządzone przy zastosowaniu analogicznej metodologii.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

