



SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ W GRENEVIA S.A. ZA ROK 2025



SPIS TREŚCI

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

Spis treści

I. WPROWADZENIE	3
SYTUACJA GRUPY GRENEVIA W 2025 ROKU	4
WYNIKI FINANSOWE W 2025 ROKU	5
II. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRENEVIA S.A.	6
CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ	6
A) WYNAGRODZENIE CZŁONKA ZARZĄDU (KWOTA BRUTTO PLN)	7
B) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (KWOTA BRUTTO)	9
C) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (KWOTA PLN BRUTTO)	10
D) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRZYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ)	10
E) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR	10
III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH	10
IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA ...	11
V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSZTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSZTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F	11
VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH	11
VII. 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	13
A) 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	13
B) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ	14
C) POSTANOWIENIA KOŃCOWE	14

I. WPROWADZENIE

W GRENEVIA S.A. (dalej także „Spółka” lub „Emitent”) funkcjonuje, w brzmieniu ustalonym uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Emitenta z dnia 21 czerwca 2024 r. (Nr 21) „**Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A.**” (dalej „**Polityka Wynagrodzeń**” - dostępna pod adresem: <https://grenevia.com/general-meetings/zwyczajne-walne-zgromadzenie-akcjonariuszy-2/>), która formułuje założenia stosowane przy kształtowaniu stałych i zmiennych składników wynagrodzeń objętych nią osób. Jej celem jest właściwe kształtowanie wynagrodzeń osób pełniących funkcje Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, przy jednoczesnym zapewnieniu, by decyzje dotyczące tych osób motywowały do dbałości o długoterminowe dobro Spółki oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A. zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą GRENEVIA S.A., zgodnie z ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej także „**Ustawa**”) za rok 2025.

Sprawozdanie sporządziła Rada Nadzorcza Spółki GRENEVIA S.A. zgodnie z Ustawą i z Polityką Wynagrodzeń, która odpowiada za ich kompletność, rzetelność i zgodność ze stanem faktycznym.

Poza Ustawą, przy przygotowaniu sprawozdania kierowano się także postanowieniami 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 (Shareholder Rights Directive II- dalej SRD II) oraz posiłkowo – opracowanych z uwagi na upoważnienie zawarte w art. 9b ust. SRD II - projektem wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących standardowej prezentacji sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z Dyrektywą 2007/36/WE, zmienioną dyrektywą (UE) 2017/828 (projekt wytycznych Komisji Europejskich; II wersja- dalej Projekt Wytycznych), biorąc pod uwagę, iż zawiera niewiążące wytyczne i nie tworzy nowych zobowiązań prawnych, a jego celem jest zapewnienie wyważonych i elastycznych wskazówek dotyczących raportowania o wynagrodzeniach w zakresie prezentacji danych, tak by raportować je w sposób transparenty, jednolity i czytelny.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzono zgodnie ze strukturą określoną w art. 90 g Ustawy i sekcjach Projektu Wytycznych, z zastrzeżeniem, że nawet jeśli w danym obszarze nie ma danych do wskazania zostaje to wyraźnie stwierdzone, bez ich pomijania. Wszelkie wynagrodzenia wskazane w niniejszym sprawozdaniu są przedstawiane w kwotach brutto.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A. za rok 2024 zostało pozytywnie zaopiniowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie GRENEVIA S.A. w dniu 9 czerwca 2025 r. (Uchwała nr 16 ZWZ GRENEVIA S.A. z dnia 9.06.2025 r.).

Poniżej znajduje się tabela ze składem Zarządu:

Imię i nazwisko
Skład Zarządu za okres 01.01-31.12.2025 r.
1) Beata Zawiszowska – Prezes Zarządu

Na dzień 01 stycznia 2025 roku Rada Nadzorcza GRENEVIA S.A. składała się następujących osób:

Imię i nazwisko
1) Tomasz Domogała
2) Jacek Leonkiewicz
3) Robert Rogowski
4) Michał Ciszek
5) Adam Toborek
6) Tomasz Kruk
7) Dorota Wyjadłowska
8) Jacek Osowski

W ciągu roku nastąpiły następujące zmiany w składzie Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A.:

- 1) W dniu 23 kwietnia 2025 r. uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Jacek Osowski został odwołany z Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A. Uchwałą weszła w życie z chwilą jej podjęcia.
- 2) W dniu 14 lipca 2025 r. Adam Toborek złożył rezygnację z Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A. ze skutkiem na dzień 19 sierpnia 2025 r. (na koniec tego dnia).
- 3) W dniu 31 lipca 2025 r. Tomasz Kruk złożył rezygnację z Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A. ze skutkiem na dzień 31 lipca 2025 r. (na koniec tego dnia).
- 4) W dniu 3 października 2025 r. uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Sylwia Kowalska-Haupka została powołana do Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A.

Na dzień 31 grudnia 2025 roku skład Rady Nadzorczej był następujący:

Imię i nazwisko
1) Tomasz Domogała
2) Jacek Leonkiewicz
3) Robert Rogowski
4) Michał Ciszek
5) Dorota Wyjadłowska
6) Sylwia Kowalska-Haupka

Sytuacja Grupy GRENEVIA w 2025 roku

W 2025 roku wszystkie segmenty Grupy mierzyły się z trudnym otoczeniem rynkowym. W OZE presja wynikająca ze spadających cen energii i wysokich stóp procentowych doprowadziła do obniżenia wyceny gotowych projektów, a ograniczony popyt ze strony inwestorów branżowych i finansowych utrudniał komercjalizację farm fotowoltaicznych budowanych jeszcze przy wysokich cenach komponentów. Na wyniki segmentu wpływała również niższa efektywność farm PV spowodowana częstymi wyłączeniami przez operatorów. Na początku 2025 roku GRENEVIA zakończyła także proces porządkowania struktury właścicielskiej PST sp. z o.o., osiągając poziom 99,6% w kapitale zakładowym tej spółki, co otworzyło możliwość pełnej rewizji strategii segmentu oraz jego dalszej optymalizacji.

W segmencie FAMUR rok 2025 był okresem szczególnie dużych wyzwań, głównie z powodu przyspieszenia pogarszającej się sytuacji polskiego sektora węgla kamiennego, a w szczególności Jastrzębskiej Spółki Węglowej - jednego z kluczowych klientów. JSW poniosła w 2025 roku znaczące straty finansowe, a dekonjunktura na rynku węgla koksowego i słabnący popyt w europejskim hutnictwie pogłębiały trudności finansowe spółki. Trwałe pogorszenie kondycji JSW oraz napięcia społeczne, w tym zrywane i wznowiane negocjacje ze stroną społeczną, powodowały obniżenie wolumenów inwestycyjnych, wydłużanie procesów decyzyjnych, presję na poziomy cenowe, a także wzrost ryzyka w zakresie terminowości realizacji płatności. Sytuacja ta była szczególnie istotna dla naszej Grupy, ze względu na jej wpływ na poziom zamówień w segmencie FAMUR, spadek zapotrzebowania na usługi serwisowe oraz konieczność dostosowania zdolności produkcyjnych i prowadzenia optymalizacji majątku.

Na otoczenie regulacyjne sektora wydobywczego wpływ miała również ustawa z dnia 4 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz niektórych innych ustaw, która ma na celu uporządkowanie zasady likwidacji jednostek produkcyjnych w kopalniach, rozszerzyła definicje podmiotów objętych systemem wsparcia oraz wydłużyła okresy obowiązywania wybranych regulacji do roku 2027. Ustawa ta, chociaż tworzy ramy dla przewidywalności procesów restrukturyzacyjnych, oznacza także trwałą redukcję zapotrzebowania na inwestycje w sektorze, co stanowi istotne wyzwanie dla segmentu FAMUR w przyszłości.

Rok 2025 przyniósł również presję konkurencyjną w segmencie E mobilności, gdzie producenci chińscy, oferujący szerokie portfolio produktów wspierane preferencyjnym finansowaniem, znacząco wpływali na osiągnięte marże i konkurencyjność oferowanych rozwiązań. W efekcie w segmencie konieczne było utrzymanie wysokiej dyscypliny kosztowej i ostrożnej polityki inwestycyjnej, przy jednoczesnym zabezpieczeniu ciągłości kluczowych projektów rozwojowych.

Pomimo trudnego otoczenia rynkowego, zmian geopolitycznych wpływających na warunki dostaw oraz presji finansowej związanej z kapitałochłonnością segmentów, Zarząd Grenevia S.A. podejmował w dalszym ciągu działania mające na celu utrzymanie stabilności finansowej Grupy oraz zabezpieczenie jej potencjału wzrostowego w obszarach transformacji.

W dniu 3 lipca 2025 roku zostały przyjęte przez Zarząd Grenevia S.A. i zatwierdzone tego samego dnia przez Radę Nadzorczą zaktualizowane kierunki strategiczne Grupy Grenevia, zmieniające kierunki strategiczne z 25 maja 2021 roku. Celem zaktualizowanych kierunków strategicznych jest dalsza transformacja Grupy Grenevia w kierunku zdywersyfikowanego holdingu inwestycyjnego, działającego w następujących obszarach: projekty OZE, magazyny energii, e-mobilność, energetyka wiatrowa w obszarze serwisu i komponentów, maszyny, urządzenia i usługi dla sektora energetycznego, maszyny, urządzenia i usługi dla sektora wydobywczego, synergiczne gałęzie przemysłu oraz nieruchomości.

Realizacja powyższych założeń w celu dopasowania profilu działalności Grupy do stale zmieniającego się otoczenia rynkowego, jest możliwa dzięki zbudowanym przez Grupę Grenevia kompetencjom w branży przemysłowej i energetycznej, skali realizowanych przedsięwzięć, bazy zasobów oraz pozycji finansowej. Rozwój Grupy Grenevia w nowych sektorach i osiągnięcie skali działania, jest wspierane poprzez współpracę z Grupą TDJ, stabilnym i długoterminowym inwestorem Grenevia S.A.

Wyniki finansowe w 2025 roku

Pomimo trudnej sytuacji rynkowej rok 2025 Grupa GRENEVIA zakończyła z przychodami w wysokości 2 379 mln zł oraz skonsolidowaną EBITDA na poziomie 661 mln zł, przy marży 28%.

Umowa kredytowa zawarta w 2024 roku, aneksowana w 2025 roku z konsorcjum banków na łączną kwotę 850 mln zł, w tym 700 mln zł w formule Sustainability Linked Loan, pozwoliła Grupie zabezpieczyć finansowanie dla kluczowych projektów rozwojowych i utrzymać tempo transformacji.

W 2025 roku Grenevia S.A. kontynuowała wzmocnianie segmentu OZE, m. in zrealizowano dopłaty oraz podniesienie kapitałów (poprzez konwersję zobowiązań z tytułu pożyczek) w PST sp. z o.o. W konsekwencji tego oraz niezbędnego wsparcia pożyczkowego, zadłużenie segmentu wobec spółek Grupy zmniejszyło się z 829 mln zł w 2024 roku do 59 mln zł na koniec 2025 roku.

A) WYNAGRODZENIE CZŁONKA ZARZĄDU (kwota brutto PLN)

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe	Świadczenie w systemie kafeteryjnym	Świadczenia dodatkowe	Wynagrodzenie zmienne	Całkowite wynagrodzenie
Beata Zawiszowska	712.258	15.700	4.800 Samochód służbowy wraz z kartą paliwową (ryczałt za użytkowanie do celów osobistych) Telefon komórkowy	207.130 Wynagrodzenie zmienne za cele dot. 2024 r.	939.888

Wyjaśnienia i omówienie:

1) Wynagrodzenie zasadnicze, to stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu, przyznawane indywidualnie uchwałą Rady Nadzorczej (zgodnie z Polityką Wynagrodzeń obowiązującą od 21.06.2024 r., w przedziale pomiędzy 10.000 zł a 105.000 zł).

Wynagrodzenie zasadnicze Prezesa Zarządu, zgodnie z danymi z powyższej tabeli, w 2025 r. mieściło się w przedziale przewidzianym w Polityce Wynagrodzeń.

2) Świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym polegają na umożliwieniu Członkowi Zarządu korzystania z internetowej platformy (zwanej dalej Systemem). W Systemie Członek Zarządu w ramach przyznanego mu uprzednio indywidualnie przez Radę Nadzorczą pakietu może dokonywać wyboru wskazanych w Systemie świadczeń, bonów oraz pakietów abonamentowych dla siebie lub osób najbliższych, wykorzystując na ten cel Punkty (tj. ekwiwalent wartości pieniężnych w stosunku 1 punkt = 1 złoty, umożliwiającą nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych w Systemie). Wartość pakietu jaka może być przyznana Członkowi Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń mieści się w przedziale od 12.000 zł do 50.000 zł brutto rocznie.

Rada Nadzorcza w indywidualnej uchwale określi rodzaj pakietu przyznanego danemu Członkowi Zarządu w Systemie, wskazując jego roczną wartość, tj. wartość na cały dany rok pełnienia funkcji w Zarządzie, przeliczaną w Systemie na Punkty pozwalające na nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych.

W tabeli wskazano wartość punktów – świadczeń, z których Prezes Zarządu skorzystała w 2025 r.

3) W zakresie świadczeń dodatkowych Spółka GRENEVIA S.A. może, w celu należytego pełnienia funkcji Członka Zarządu, udostępnić mu do korzystania i powierzyć mienie w postaci:

- samochodu służbowego wraz z kartą paliwową lub pokryje koszt podróży innym środkiem transportu,
- telefonu komórkowego,
- komputera (laptopa),

- mieszkania/zakwaterowania - do bezpłatnego korzystania albo w ramach wynajmu po cenie niższej niż rynkowa. Decyzję w tym zakresie, w zależności od potrzeb i możliwości Spółki, podejmuje Rada Nadzorcza.

Decyzję o wyborze rodzaju mienia podejmuje Rada Nadzorcza, z zastrzeżeniem, iż łączna roczna wartość korzystania z ww. mienia w skali roku nie może przekroczyć 700.000 zł brutto.

Spółka może zdecydować o wyrażeniu zgody na podniesienie kwalifikacji przez Członka Zarządu i pokrycie w całości lub w części kosztów takiego działania, w formie szkolenia, studiów, w tym podyplomowych lub nauki języka. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na powyższe w uchwale. Roczna wartość świadczeń z tego tytułu nie jest limitowana, bowiem z uwagi na charter świadczenia decyzje zależą tu od dynamicznie zmieniających się i trudnych do przewidzenia potrzeb Spółki. Spółka może także sfinansować Członkowi Zarządu tzw. pakiety medyczne na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników (tj. o wartości takiej samej jak przyznawane dla pracowników Spółki). Decyzję w powyższym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza, w formie uchwały. W 2025 r. Prezes Zarządu skorzystała z podstawowych świadczeń typu samochód służbowy z karta paliwową.

4) Wynagrodzenie zmienne uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych Członkowi Zarządu celów (tj. odpowiednio wynikowych, budżetowych, zadaniowych i uznaniowych). Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest Członkom Zarządu na pełne okresy lat kalendarzowych. Cele i zadania wyznaczone w trakcie danego roku kalendarzowego obowiązują do końca danego roku (roku n). Ostateczna ocena przez Radę Nadzorczą zrealizowanych celów wynikowych, budżetowych, zadaniowych i/lub ocenianych uznaniowo zostanie dokonana w ciągu jednego miesiąca od otrzymania przez Radę Nadzorczą sprawozdania z realizacji celów

Członka Zarządu i zaudytowanego sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy. Zawsze warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia zmiennego (każdej z jego części) jest pełnienie funkcji Członka Zarządu na dzień 30 września roku n. Maksymalna wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego dla Członka Zarządu wynieść może do 100% rocznej wartości wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem, iż ta wartość odnosi się do sytuacji zrealizowania wszystkich celów i zadań w 100%, a dodatkowo jeśli dojdzie do przekroczenia ponad 100% celów wynikowych lub budżetowych, to wówczas wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu może przekroczyć tą wartość, nie więcej jednak niż do 170% jego rocznego stałego wynagrodzenia.

Wzajemne proporcje ww. składników są zgodne z Polityką Wynagrodzeń, gdzie przyjęto, że:

- udział wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy i realizacji celów w stosunku do dochodu należnego Członkowi Zarządu (wynagrodzenie stałe + wynagrodzenie zmienne, opisane w pkt V pkt. 3 Polityki wynagrodzeń) wynosi do 150% rocznego wynagrodzenia stałego brutto danego Członka Zarządu i jest takiej wielkości, że nie prowadzi on do finansowego uzależnienia Członka Zarządu od tego składnika. Stosunek wynagrodzenia zmiennego (opisanego w pkt V pkt. 3 Polityki wynagrodzeń) do wynagrodzenia stałego nie może przekraczać 170 % rocznego wynagrodzenia stałego danego Członka Zarządu.

W 2024 udział wynagrodzenia zmiennego do dochodu należnego Prezes Zarządu wyniósł:

- Beata Zawiszowska – 34%

W 2025 r. nie zostały wyznaczone Zarządowi cele, za realizację których Zarząd mógłby uzyskać wynagrodzenie zmienne.

5) Dodatkowa nagroda. Jako gratyfikacja za szczególne osiągnięcia, w tym w wypadku znacznego zaangażowania w sprawy operacyjne Spółki czy transakcje o szczególnym dla Spółki znaczeniu, czy szczególnie przyczynił się do realizacji strategii Spółki, Członek Zarządu może otrzymać jednorazową nagrodę, w wysokości od 10%-300% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto. Łączna wartość nagród przyznanych w danym roku jednemu Członkowi Zarządu nie może przekroczyć 300% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto.

W 2026 roku, Rada Nadzorcza Grenevia SA podjęła uchwałę w sprawie przyznania Prezes Zarządu nagrody dodatkowej, za działalność w 2025 roku w wysokości 900 000,00 zł brutto.

6) W razie odwołania Członka Zarządu lub jego rezygnacji przysługuje mu odprawa, na zasadach określonych Polityką Wynagrodzeń.

B) WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ (kwota brutto)

Za 2025 r. PLN

Imię i nazwisko Członka Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie stałe w 2025 r.
Tomasz Domogała	6.000
Jacek Leonkiewicz	12.000
Michał Ciszek	6.000
Robert Rogowski	6.000
Adam Toborek	3.806
Dorota Wyjadłowska	24.000
Tomasz Kruk	14.000 i zwrot nadpłaconych składek ZUS 53
Jacek Osowski	5.650
Sylwia Kowalska-Haupka	1.065

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania, dokonanego zgodnie z regulacjami Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu GRENEVIA S.A., nie są zatrudniani przez Spółkę na podstawie umów o pracę, czy umów cywilnoprawnych, w tym w żadnym innym charakterze, by zapewnić ich bezstronność i uniknąć konfliktu interesów. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, w przedziale pomiędzy 250 zł a 3.500,00 zł brutto miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia nie jest uzależniona od ilości posiedzeń Rady Nadzorczej w danym miesiącu czy obecności członka Rady Nadzorczej na nich.

c) WYNAGRODZENIA POCHODZĄCE Z INNYCH SPÓŁEK Z GRUPY (kwota PLN brutto)

2025 r.

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie – ze wskazaniem na spółkę i jego typ	Wysokość wynagrodzenia
Beata Zawiszowska	Członek Zarządu Famur Finance Sp. z o.o.	26.332 (+410 enel-med.)
	Wiceprezes Zarządu FAMUR S.A.	1.372.896
Jacek Leonkiewicz	Przewodniczący Rady Nadzorczej Impact Clean Power Technology S.A.	3.000
	Przewodniczący Rady Nadzorczej PST Sp. z o.o.	2.400
	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	3.000
Adam Toborek	Członek Rady Nadzorczej FINANCE PV1 S.A.	2.265
Robert Rogowski	Członek Rady Nadzorczej Impact Clean Power Technology S.A.	3.000
	Członek Rady Nadzorczej PST Sp. z o.o.	2.400
	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	3.000
Michał Ciszek	Członek Rady Nadzorczej Impact Clean Power Technology S.A.	3.000
	Członek Rady Nadzorczej PST Sp. z o.o.	2.400
	Członek Rady Nadzorczej Elgór+Hansen S.A.	3.000

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, mogą, w granicach i na zasadach przewidzianych przepisami prawa, zasiadać w organach innych Spółek Grupy GRENEVIA, jak i zawierać z takimi spółkami umowy, w zależności do potrzeb tych podmiotów. Takie działanie nie może negatywnie wpływać na pełnienie funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki. Pod pojęciem Grupy należy rozumieć wszystkie spółki zależne od GRENEVIA S.A., jak i spółki zależne od takich spółek.

d) WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ (WCHODZĄCYCH W SKŁAD WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU LUB RADY NADZORCZEJ)

Takie świadczenia w 2025 r. nie zostały przyznane.

e) PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

W GRENEVIA S.A. dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

III. WYNAGRODZENIE W FORMIE INNYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH

Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje wynagrodzenia w postaci przyznania Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej instrumentów finansowych i takie też w 2025 r. nie zostały przyznane.

IV. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

W 2025 r. nie skorzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia czy to od Członka Zarządu czy Rady Nadzorczej, gdyż nie było potrzeby, ani podstaw do takiego działania.

V. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F

Polityka Wynagradzania została w GRENEVIA S.A. przyjęta zgodnie z przepisami Ustawy. Po analizie ww. danych należy przyjąć, iż Spółka wypłaciła wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, realizując zobowiązanie płynące z art. 90e ust. 1 Ustawy. Nie podejmowano działań mających charakter odstępstw wskazanych art. 90f Ustawy.

VI. OCENA ZASTOSOWANIA KRYTERIÓW PREMIOWYCH

Zaprezentowane w tabeli kryteria premiowe dotyczą celów wyznaczonych do realizacji w 2024 r. Cele zostały rozliczone w całości w 2025 r.

ROK 2025 w PLN Imię i Nazwisko Funkcja i stanowisko	Opis kryteriów wydajności i rodzaj obowiązującego wynagrodzenia*	Względna waga kryterium	Wynik (realna wydajność) i aktualna nagroda	Uwagi
Beata Zawiszowska Prezes Zarządu	Cele zadaniowe	57%	117.850	
	Cele uznaniowe	43%	89.280	

W Spółce w zakresie wynagrodzeń zmiennych dla Członków Zarządu stosuje się zarówno kryteria odnoszące się do wyników finansowych, jak i niefinansowych, określone w Polityce Wynagrodzeń. W niej wskazano na:

- minimalny oczekiwany wynik netto Spółki lub Grupy Kapitałowej (w zależności od postanowień Rady Nadzorczej),
- faktycznie zrealizowany zysk netto (zgodnie ze zaudytowanym sprawozdaniem finansowym Spółki lub Grupy Kapitałowej, w której dany Członek Zarządu pełni funkcję w Zarządzie) oczyszczony o zdarzenia jednorazowe, nadzwyczajne lub efekty transakcji o charakterze pozaoperacyjnym,
- dług netto Spółki.

W części uznaniowej wynagrodzenia zmiennego oceniana była:

- realizacja celów i zadań istotnych dla Spółki, powierzonych Zarządowi do realizacji ad hoc, innych niż cele wynikowe, budżetowe i zadaniowe w ramach zmiennej części wynagrodzenia,
- stopień przyczynienia się do realizacji strategii Spółki,
- postawa Członka Zarządu w świetle poniższych wartości:

a) wiara – rozumiana jako:

- wiara w realizację wspólnej wizji,
- postępowanie zgodnie z przyjętym systemem wartości,
- koncentrowanie się na przyszłości,
- wiara w inwestowanie w rozwój i edukację,

b) odpowiedzialność – rozumiana jako:

- podejmowanie odważnych i przemyślanych decyzji,
- branie odpowiedzialności za decyzje i działania własne i zespołu,
- wymaganie od siebie inicjatywy,
- działanie zawsze w najlepszym interesie Spółki,

c) współpraca – rozumiana jako:

- darzymy się zaufaniem i tworzymy zgrany zespół,
- słuchamy i uczymy się od innych, biorąc pod uwagę każdy głos w dyskusji,
- po podjęciu decyzji wspólnie działamy na rzecz realizacji celu,
- cieszymy się z sukcesów naszych ludzi, promując ich w organizacji,

d) otwartość – rozumiana jako:

- bycie lojalnym i komunikowaniu się otwarcie i szczerze,
- szanowanie różnorodności poglądów,
- pozostawanie otwartym na zmianę i innowacje,
- otwartości na rozmowę o popełnionych błędach i nauce na nich,

e) wiarygodność – rozumiana jako:

- dotrzymywanie słowa w każdej sytuacji,
- bycie rzetelnym i uczciwym,
- kierowanie się zasadami fair play,
- wywiązywanie się z zobowiązań.

B) OCENA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W ocenie Rady Nadzorczej wynagrodzenia w 2025 r. przyznano i wypłacono zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. W oparciu o dane objęte ww. sprawozdaniem Rada Nadzorcza GRENEVIA S.A. uznaje, iż Spółka prowadzi stabilną politykę wynagrodzeń, która sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu spółki a dotychczasowa praktyka zarządzania wynagrodzeniami zmiennymi odpowiada ustalonym w Polityce kryterium. Polityka Wynagrodzeń jest efektywna i spełnia założone cele, którymi są:

- umożliwienie pozyskania na stanowisko Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wysokiej klasy specjalistów, menadżerów, którzy zadbają o trwały sukces Spółki w biznesie i jej bezpieczeństwo;
- dostosowanie się do rosnącego zapotrzebowania na wysokie kompetencje menadżerskie, z którymi powiązane są oczekiwania finansowe;
- wdrożenie efektywnego i sprawnego systemu wynagradzania, zachęcającego do rozwijania Spółki, realizacji jej celów i strategii, poprzez powiązanie części wynagrodzenia (zmiennej) z wynikami Spółki i realizacją indywidualnych celów (KPI);
- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania jednocześnie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną normę.

Wynagrodzenia stałe i zmienne oraz inne świadczenia składające się na wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Spółki, jak również do całości ponoszonych przez nią kosztów.

W ramach skuteczności założeń zostanie dokonana odrębna ocena Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki na mocy odrębnej Uchwały.

C) POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Niniejsze sprawozdanie zostanie przedłożone do zaopiniowania przez biegłego rewidenta, zgodnie z art. 90g ust. 10 Ustawy, tj. w celu ustalenia czy zamieszczono w nim dane wymagane przepisami prawa, a następnie przedłożone pod obrady Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy GRENEVIA S.A. w celu podjęcia uchwały (doradczej) opiniującej niniejsze sprawozdanie. Kolejnym krokiem będzie opublikowanie go na stronie internetowej Spółki, gdzie będzie bezpłatnie udostępnione przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad ww. Walnego Zgromadzenia.

Rada Nadzorcza GRENEVIA S.A.