

# MODIVO GROUP

**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ  
SPÓŁKI MODIVO S.A.  
ZA ROK 2025**

<b>Podmiot:</b>	MODIVO S.A.
<b>Adres:</b>	ul. Strefowa 6, 59-101 Polkowice
<b>Sąd rejestrowy:</b>	Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
<b>Numer KRS:</b>	0000211692
<b>NIP:</b>	692-22-00-609
<b>REGON:</b>	390716905

1.	Wprowadzenie .....	3
1.1.	Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.....	3
1.2.	Zmiany w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej .....	5
1.3.	Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń.....	6
1.4.	Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń .....	6
2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami .....	6
2.1.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu .....	7
2.2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej .....	10
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.....	12
4.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników .....	12
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 .....	14
6.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej .....	14
7.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów .....	15
8.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia .....	16
9.	Informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa .....	16
9.1.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń .....	16
9.2.	Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie .....	16
10.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach .....	17

## 1. Wprowadzenie

Wypełniając obowiązek wynikający z 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 (tj. Dz.U. z 2025 r., poz. 592 z późn.zm.; dalej: „**Ustawa o ofercie**”), Rada Nadzorcza spółki Modivo S.A. (wcześniej CCC S.A.) (dalej: „**Spółka**”, a wraz z podmiotami zależnymi – „**Grupa**”, „**Grupa Modivo**”) sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: „**Sprawozdanie**”).

Z dniem 13 lutego 2026 r. doszło do zmiany nazwy Spółki z CCC S.A. na Modivo S.A.

Sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych (wymagalnych) poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie od 1.02.2025 r. do 31.01.2026 r., wykazanych zgodnie z ich terminem płatności. Co do zasady wszystkie należne świadczenia zostały wypłacone terminowo.

Sprawozdanie jest zgodne z Polityką wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki z dnia **24 czerwca 2020 r.** (dalej: „**Polityka wynagrodzeń**”) z uwzględnieniem zmian przyjętych uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 17/ZWZA/2021 z dnia 22 czerwca 2021 r., uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 27/ZWZA/2022 z dnia 15 czerwca 2022 r. oraz **uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 16/ZWZA/2025 z dnia 4 czerwca 2025 r.**, tj. podjętą w trakcie okresu sprawozdawczego (szczegóły dot. wprowadzonych zmian opisane są w pkt 1.3 Sprawozdania).

Sprawozdanie obejmuje pełny rok obrotowy Spółki, tj. okres od 1.02.2025 r. do 31.01.2026 r. (dalej: „**2025**”). W celach porównawczych prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane obejmują również najistotniejsze dane za poprzedni rok obrotowy, tj. okres od 01.02.2024 r. do 31.01.2025 r. (dalej: „**2024**”), zgodnie ze sprawozdaniem o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2024. O ile nie wskazano inaczej, wszystkie kwoty w Sprawozdaniu są przedstawione w polskich złotych (zaokrąglone do pełnych złotych) i w ujęciu brutto.

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

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

Na działalność Spółki w 2025 roku wpływały czynniki z jej zewnętrznego i wewnętrznego otoczenia biznesowego. W odpowiedzi na bieżącą i przewidywaną sytuację makroekonomiczną oraz uwzględniając czynniki wpływające na siłę konsumenta, Zarząd Spółki podejmuje działania operacyjne ukierunkowane na realizację strategii biznesowej, pozwalające Grupie Modivo (dawniej Grupie CCC) na mitygowanie ryzyk oraz wykorzystywanie nadarzających się szans i okazji. Poniżej opisano kluczowe elementy otoczenia biznesowego Spółki w 2025 roku oraz realizowane w tym otoczeniu przez Zarząd działania.

Otoczenie rynkowe i szeroko rozumiana kondycja gospodarki były istotnym czynnikiem wpływającym na działalność spółek z branży retail. Szczególnie istotna w tym zakresie jest siła konsumenta. Inflacja w Polsce w 2025 roku wyniosła średnio 3,6% i znacząco spadła rdr, stabilizując się blisko długoterminowego celu inflacyjnego NBP (2,5%). Powyższemu towarzyszył dynamiczny wzrost wynagrodzeń, co w efekcie przełożyło się na realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia w 2025 r. w stosunku do 2024 r. o 5,5%. W minionym roku rozpoczęto cykl obniżek stóp procentowych, w tym stopy referencyjnej, od której uzależniony jest koszt pozyskania kapitału, w tym dla gospodarstw domowych. Na początku 2026 roku wyniosła ona 4%, co oznacza spadek o 1,75 p.p. rdr. Rada Polityki Pieniężnej NBP nie wyklucza kontynuacji obniżek w 2026 roku. Miniony rok był również kolejnym z rządu, w którym oszczędności Polaków rosły, osiągając historycznie rekordowy poziom. Wskaźniki ufności konsumenckiej (bieżący i wyprzedzający), odzwierciedlające kondycję konsumenta w Polsce, na przestrzeni całego roku utrzymywały się na ujemnych, podobnych do roku ubiegłego poziomach. Warto nadmienić, że dodatnie odczyty po raz ostatni odnotowano w 2019 roku. Rezultatem powyższego było kształtowanie się dynamiki sprzedaży detalicznej w całym 2025 roku na poziomie

+4,3%, a w samym segmencie „Tekstyli, odzież, obuwie” ok. 6-8%. Podobne tendencje były obserwowane na pozostałych kluczowych rynkach działalności Grupy.

Czynnikami zewnętrznymi wpływającymi np. na koszt własny sprzedaży były m.in.: kurs USD/PLN (średni kurs w 2025 roku był niższy o 5% - 6%% w stosunku do 2024 roku, wspierając poziom marży brutto) oraz koszty frachtu (nieznacznie niższe rok do roku – pozytywny wpływ na marżę brutto). Dodatkowo, średni kurs EUR/PLN, niższy o 1% w stosunku do 2024 roku, wspierał ograniczenie kosztu własnego sprzedaży dla zakupów realizowanych w walucie EUR oraz ograniczał poziom kosztów czynszów denominowanych w EUR, a także wartość inwestycji w lokale, realizowanych w tej walucie. Ponadto, ograniczenie kosztów finansowych było wspierane przez wspomnianą obniżkę stóp procentowych NBP.

Spółka skutecznie realizowała swoje zadania w opisanym powyżej otoczeniu biznesowym poprzez konsekwentny rozwój omnichannelowego modelu biznesowego. Grupa niezmiennie dąży do umacniania pozycji lidera rynkowego w regionie Europy Środkowo-Wschodniej.

Wśród kluczowych działań realizowanych przez Zarząd, które ukierunkowane były na umocnienie pozycji rynkowej Grupy w wymagającym dla branży okresie, można wskazać m.in.:

- Dynamiczny wzrost powierzchni handlowej – o blisko 47% rdr, do czego kontrybuowały wszystkie sztydy:
  - zwiększenie powierzchni handlowej HalfPrice o prawie 36% rdr, co przekłada się na otwarcie blisko 70 nowych sklepów sieci;
  - przyrost powierzchni nowej sieci handlowej Worldbox przekraczający 80 tys. mkw;
  - zmiana formatu sklepów eobuwie – konwersja na sklepy z ekspozycją towaru, a także otwarcia w nowych lokalizacjach;
  - zagęszczanie sieci salonów CCC – wzrost łącznej powierzchni handlowej o ok. 10% rdr.
- Kontynuacja rozwoju modelu licencyjnego – wprowadzenie na znacznie większą skalę wysokomarżowych marek licencyjnych do oferty HalfPrice (ok. 12,5% udziału w sprzedaży) i eobuwie (ok. 6,3% udziału w sprzedaży) oraz dalszy wzrost udziału marek licencyjnych w sprzedaży sztydu, CCC do poziomu ponad 28% (z 20% w roku ubiegłym). Mając na uwadze łatwiejszą skalowalność biznesu ze względu na wysoką rozpoznawalność marek licencyjnych, wspartą dodatkowo przez możliwość kontroli przekazu marketingowego danej marki dzięki pełnej segmentacji, rozbudowa oferty produktów licencyjnych stanowi naturalny kierunek dalszego rozwoju.
- Rozwój nowego, multibrandowego formatu Worldbox, z dominacją kategorii odzieżowej w ofercie produktowej. Grupa w ubiegłym roku zawarła stosowne umowy z licencjodawcami w przedmiocie odzieży, która jest stopniowo wdrażana do oferty Worldbox. Działalność sztydu w 2025 roku prowadzona była w formie franczyzy, udzielonej firmie MKRI sp. z o.o. Z końcem roku Grupa objęła większościowy pakiet w spółce MKRI. Powyższe przyczyni się do dalszego rozwoju sieci Worldbox i dalszej dywersyfikacji oferty produktowej Grupy poprzez umacnianie jej pozycji w rynku odzieży.
- Dynamiczna ekspansja sztydu HalfPrice i debiut na nowym, perspektywnym rynku włoskim. Jest to 14. rynek, na którym działa concept off-price z portfolio Grupy. Rynki południowoeuropejskie, takie jak Hiszpania i Włochy, stanowią nowy strategiczny kierunek dla rozwoju sztydu.
- Uruchomienie ujednoczonego programu lojalnościowego dla wszystkich formatów sprzedażowych Grupy – Modivo Club. Grupa posiada blisko 21 mln Klientów, jednak byli oni rozdrobieni pomiędzy poszczególnymi sztydami. Dzięki unifikacji bazy klienckiej usprawniono przepływ klientów Grupy pomiędzy liniami biznesowymi, pozwalając jednocześnie ograniczyć koszty ruchu płatnego. Modivo Club jest kluczowym elementem strategii budowania długoterminowej relacji z Klientami. W ramach programu oferowana jest

także płatna subskrypcja Gold, która zapewnia Klientom dodatkowe korzyści i spersonalizowane doświadczenie, jednocześnie wzmacniając ich zaangażowanie oraz lojalność wobec marek z portfolio Grupy. W niespełna rok od uruchomienia usługi, liczba klubowiczów GOLD przekroczyła poziom 1,2 mln. Dalszy rozwój Modivo Club pozostaje jednym z kluczowych priorytetów Grupy i ważnym elementem realizacji strategii omnichannel, wspierając dalszy wzrost biznesu oraz umacnianie pozycji rynkowej.

- Zakończenie z sukcesem emisji akcji serii N oraz pozyskanie ponad 1,5 mld PLN z przeznaczeniem na przyspieszenie rozwoju HalfPrice oraz ścisłą, wielopoziomową integrację Modivo.com S.A. z Grupą, ukierunkowaną na znaczącą poprawę rentowności tej spółki zależnej. Powyższe obejmuje m.in. znaczące uproszczenie struktur organizacyjnych i centralizację funkcji korporacyjnych na poziomie Grupy. Mając na uwadze powyższe, Grupa dokonała w ubiegłym roku wykupu akcji udziałowców mniejszościowych Modivo.com S.A.
- Zmiana struktury zadłużenia celem maksymalizacji wykorzystania potencjału rozwoju biznesu:
  - zwiększenie limitów faktoringu odwrotnego do łącznej kwoty przekraczającej 1,7 mld PLN. Powyższe jest zgodne z komunikowaną dotychczas strategią finansowania i pozwala na optymalizację finansowania kapitału obrotowego oraz istotną redukcję kosztów finansowych Grupy.
  - wcześniejszy, całkowity wykup wraz z odsetkami obligacji zamiennych na akcje Modivo S.A., wyemitowanych na rzecz podmiotu z Grupy Softbank, o łącznej wartości nominalnej 600 mln PLN. Wykup Obligacji został sfinansowany z nowego kredytu terminowego udzielonego przez UniCredit S.p.A. Powyższe pozwala na istotną redukcję kosztów zadłużenia Grupy.

Opisane powyżej zdarzenia świadczą o stałym rozwoju Grupy w 2025 r., w otoczeniu biznesowym nadal pozostającym wyzwaniem dla całej branży handlowej. W środowisku nadal utrzymującej się na niskim poziomie ufności konsumenckiej, Grupa Modivo konsekwentnie realizowała strategię rozwoju, za sprawą unikatowego w skali globalnej modelu biznesowego łączącego w sobie omnichannelowe kanały full-price oraz off-price.

Najbardziej aktualne informacje dotyczące działalności oraz strategii biznesowej są publikowane na bieżąco na stronie internetowej: [modivoplatform.com](http://modivoplatform.com)

## **1.2. Zmiany w składzie Zarządu lub Rady Nadzorczej**

W roku 2025 w skład Zarządu wchodziły następujące osoby:

- Dariusz Miłek – Prezes Zarządu;
- Karol Półtorak – Wiceprezes Zarządu (w Zarządzie do 21.04.2025 r.);
- Łukasz Stelmach – Wiceprezes Zarządu (od 1.02.2025 r.).

W dniu 19.04.2025 r. Pan Karol Półtorak złożył rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki oraz członkostwa w Zarządzie Spółki, ze skutkiem z upływem dnia 21 kwietnia 2025 r. Powodem złożenia rezygnacji były plany przejścia Pana Karola Półtoraka do Zarządu Spółki Modivo.com S.A. i jego koncentracji na sprzedaży cyfrowej i rozwoju tej spółki.

W związku z wygaśnięciem mandatów członków Rady Nadzorczej Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki z dniem 4 czerwca 2025 roku powołało Radę Nadzorczą na kolejną wspólną trzyletnią kadencję w składzie: Wiesław Oleś jako Przewodniczący oraz Tomasz Rejman, Paweł Małyśka, Piotr Kamiński oraz Marcin Czyczerski jako członkowie Rady Nadzorczej.

Dodatkowo, w dniu 15.01.2026 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zwiększyło liczebność Rady Nadzorczej do sześciu członków oraz powołało Pana Adriana Skłodowskiego do składu Rady Nadzorczej bieżącej kadencji.

Skład Rady Nadzorczej w roku 2025 kształtował się więc następująco:

- Wiesław Oleś – Przewodniczący Rady Nadzorczej;

- Marcin Czyczerski – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej (w RN od 4.06.2025 r.);
- Zofia Dzik – członek Rady Nadzorczej; członek Komitetu Audytu (w RN do 4.06.2025 r.);
- Filip Gorczyca – członek Rady Nadzorczej; Przewodniczący Komitetu Audytu (w RN do 4.06.2025 r.);
- Piotr Kamiński – członek Rady Nadzorczej; członek Komitetu Audytu (do 3.06.2025 r.); Przewodniczący Komitetu Audytu (od 4.06.2025 r.);
- Marcin Stańko – członek Rady Nadzorczej (w RN do 4.06.2025 r.);
- Tomasz Rejman – członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (w RN od 4.06.2025 r.);
- Paweł Małyska – członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (w RN od 4.06.2025 r.);
- Adrian Skłodowski – członek Rady Nadzorczej (w RN od 15.01.2026 r.).

### 1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń uległa zmianie dnia 4 czerwca 2025 r. na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki. Zmiany wprowadzono w związku z koniecznością przeprowadzenia cyklicznej weryfikacji zasad wynagradzania, aktualizacji zakresu zmiennych składników wynagrodzenia, a także w związku z rezygnacją z programów motywacyjnych funkcjonujących w spółkach zależnych.

Zmiany wprowadzone w stosunku do dotychczas obowiązującej polityki wynagrodzeń w Spółce obejmują w szczególności:

- a) wprowadzenie zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii rocznej i nagrody pieniężnej dział II pkt. 2; pkt.2; pkt 1 a - b Polityki);
- b) ustalenie maksymalnej proporcji między zmiennymi i stałymi składnikami wynagrodzenia (pkt II. 3 Polityki);
- c) wprowadzenie możliwości utworzenia przez Spółkę programów motywacyjnych polegających na przyznaniu prawa do objęcia akcji Spółki przez członków Zarządu (pkt II.6 Polityki).

### 1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

Spółka w trakcie raportowanego okresu stosowała odstępstwo, o którym mowa w art. 90f Ustawy o ofercie, do momentu przyjęcia przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zmian do Polityki wynagrodzeń, tj. do dnia 4.06.2025 r. Odstępstwo polegało na braku przyznania członkom Zarządu zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022. Szczegóły zastosowanego odstępstwa opisane są w pkt 9.2.

W raportowanym okresie Spółka nie stosowała innych odstępstw od Polityki wynagrodzeń.

## 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, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom w raportowanym okresie, wraz z proporcjami między składnikami zmiennymi i stałymi.

Dane prezentowane są w polskich złotych, w zaokrągleniu do pełnych złotych. Co do zasady (o ile nie wskazano inaczej) **tabele prezentują wynagrodzenie należne (wymagalne, zgodnie z ich terminem płatności) i jednocześnie wypłacone członkom organów (co do zasady wszystkie wymagalne świadczenia zostały wypłacone) w trakcie raportowanego okresu.** Przykładowo, wynagrodzenie stałe za styczeń wypłacane jest do 10. dnia kolejnego miesiąca, więc wykazywane jest w lutym (zgodnie z terminem płatności).

Sprawozdanie obejmuje wynagrodzenie stałe wypłacone w okresie od lutego 2025 r. do stycznia 2026 r., tj. w raportowanym roku obrotowym.

## 2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu

Członkowie Zarządu otrzymują od Spółki wynagrodzenie stałe z tytułu powołania. Ponadto, otrzymują dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne wymienione w pkt II. 1. 1) Polityki wynagrodzeń, tj. możliwość korzystania z samochodów służbowych do celów prywatnych oraz pakiety prywatnej opieki medycznej obejmujące także osoby najbliższe.

Do czasu zmiany Polityki wynagrodzeń, w ramach wynagrodzenia zmiennego wypłacane były co do zasady premie półroczne (oparte o kryteria indywidualne, czyli uzależnione od realizacji przez członków Zarządów indywidualnych zadań zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą), roczne (kryteria zespołowe) oraz długoterminowe (oparte o wzrost wartości Spółki w okresach przekraczających 1 rok, liczony jako wzrost ceny akcji Spółki).

Dnia 10.05.2023 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022 (dalej: „**Uchwała 01/05/2023/RN**”).

W konsekwencji Rada Nadzorcza nie wyznaczyła w formie uchwały szczegółowych, indywidualnych oraz zespołowych celów krótkoterminowych, dlatego indywidualna premia krótkoterminowa oraz premia zespołowa krótkoterminowa za raportowany okres nie podlegała wypłacie. Podkreślić należy, że takie podejście zyskało akceptację Zarządu, gdyż Rada Nadzorcza w porozumieniu z Zarządem podjęła decyzję o konieczności modyfikacji zasad przyznawania premii krótkoterminowych, aby móc silniej powiązać je z dodatkowymi celami finansowymi stawianymi przed Zarządem.

Po wejściu w życie zmian do Polityki wynagrodzeń, tj. od 4.06.2025 r. Członkom Zarządu mogą być przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia w postaci:

- a) Premii rocznej – uzależnionej od realizacji indywidualnych celów oraz wyniku finansowego Grupy Modivo i ustalonej w kwocie pieniężnej jako wielokrotność stałego wynagrodzenia członka Zarządu;
- b) Nagrody pieniężnej – za wybitne osiągnięcia związane z realizacją zadań indywidualnych, ustalonej w kwocie pieniężnej.

Niezależnie od powyższego, Spółka może tworzyć programy motywacyjne polegające na przyznawaniu prawa do objęcia akcji Spółki. Utworzenie programu motywacyjnego oraz ustalenie jego warunków wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki, która to uchwała ustala zasady udziału członków Zarządu w programie motywacyjnym stworzonym przez Spółkę.

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie uchwały nr 6/NWZA/2025 z dnia 17.03.2025 r. („**Uchwała**”) postanowiło o wdrożeniu w Spółce programu motywacyjnego („**Program**”). Program został wdrożony w celu wynagrodzenia, motywacji do działań skutkujących wzrostem kursu akcji Spółki, a tym samym wyceny Spółki oraz głębszego związania ze Spółką osób z grona kluczowych pracowników, współpracowników i członków organów zarządzających Grupy Modivo. Program polega na przyznaniu uczestnikom Programu warrantów subskrypcyjnych serii E, uprawniających do objęcia akcji zwykłych na okaziciela Spółki serii P po cenie emisyjnej.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, członek Zarządu może zrzec się z przyznanego mu wynagrodzenia. Prezes Zarządu – Pan Dariusz Miłek, w związku z wdrożeniem Programu, oświadczył, że dobrowolnie rezygnuje i zrzeka się wszelkiego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w organach spółek z Grupy Modivo lub pracy na rzecz Grupy Modivo, ze skutkiem począwszy od wynagrodzenia należnego za miesiąc marzec 2025 r. W związku powyższym, Rada Nadzorcza uchwałą nr 01/03/2025/RN z dnia 21.03.2025 r. uchyliła dotychczas obowiązującą uchwałę w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, Spółka kształtuje system wynagradzania tak, aby udział wynagrodzenia zmiennego wynosił maksymalnie do 150% kwoty wynagrodzenia stałego (z wyłączeniem wartości programów motywacyjnych opartych o wartość akcji Spółki). Funkcjonujący obecnie system wynagradzania zaprojektowany jest zgodnie z tymi założeniami – modelowo, w przypadku przyznania przewidzianych w Polityce wynagrodzeń zmiennych składników

wynagrodzenia, ich kwoty oscylują we wskazanym przedziale. Z uwagi na aktualizację Polityki wynagradzania oraz zmianę zakresu składników zmiennego wynagrodzenia, w raportowanym roku nie doszło do przyznania wynagrodzenia zmiennego.

**Tabela nr 1 - Wynagrodzenie całkowite członków Zarządu**

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko		Stałe składniki wynagrodzenia		Zmienne składniki wynagrodzenia			Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego
		Wynagrodzenie z tytułu powołania	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych	Wynagrodzenie jednorazowe	Premia krótkoterminowa	Premia długoterminowa		
<b>Dariusz Miłek,</b> Prezes Zarządu	2025	200 000	11 805	0	0	18 100 000	18 311 805	8 545,6%
	2024 <sup>[1]</sup>	1 200 000	9 771	0	0	592 000	1 801 771	48,93%
<b>Karol Półtorak,</b> Wiceprezes Zarządu (do 21.04.2025 r.)	2025	256 667	9 357	0	0	0	266 024	nd.
	2024 <sup>[1]</sup>	840 000	14 643	140 000	0	592 000	1 586 643	85,65%
<b>Łukasz Stelmach,</b> Wiceprezes Zarządu (od 01.02.2025 r.)	2025	770 000	15 742	0	0	0	785 742	nd.
	2024	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
Igor Matus Wiceprezes Zarządu (do 15.09.2024)	2025	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
	2024	593 333	6 878	140 000	0	592 000	1 332 211	121,95%

<sup>[1]</sup> Z uwagi na zmianę Polityki wynagrodzeń oraz zmianę możliwych do przyznania składników w ramach wynagrodzenia zmiennego, niniejsza Tabela nr 1 nie uwzględnia wypłaconej w roku obrotowym 2024 premii długoterminowej dla Pana Dariusza Miłka oraz Pana Karola Półtoraka. Dane liczbowe w tym zakresie zostały przedstawione w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok 2024.

## **2.2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej**

Kwoty wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej wskazane szczegółowo poniżej obrazują wysokość całkowitego wynagrodzenia otrzymanego przez członków Rady Nadzorczej w roku 2025 (wszystkie wymagalne świadczenia zostały wypłacone).

Zgodnie z pkt II. 1. 1) 1. Polityki wynagrodzeń, członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej ze względu na pełnione przez nich funkcje.

Wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania płatne jest z dołu, do 10. dnia każdego miesiąca. Wynagrodzenie za dany miesiąc nie przysługuje, jeśli członek Rady Nadzorczej choć raz w tym miesiącu nie uczestniczył z przyczyn nieusprawiedliwionych w prawidłowo zwołanym posiedzeniu.

Członek Rady Nadzorczej pełniący dodatkową funkcję w wyodrębnionym Komitecie otrzymuje dodatkowe stałe wynagrodzenie pieniężne w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. Wynagrodzenie z tytułu udziału w Komitecie za dany miesiąc nie przysługuje, jeśli członek Komitetu choć raz w tym miesiącu nie uczestniczył z przyczyn nieusprawiedliwionych w prawidłowo zwołanym posiedzeniu organu.

Zgodnie z treścią Polityki wynagrodzeń, poza wynagrodzeniem stałym z tytułu powołania, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać także dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne wymienione w pkt II. 1. 1) 2. Polityki wynagrodzeń. W raportowanym roku członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali świadczeń dodatkowych.

Zgodnie z pkt II. 1. 2) 15. Polityki wynagrodzeń, członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują od Spółki zmiennych składników wynagrodzenia. Z uwagi na brak zmiennych składników wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej, nie jest możliwe określenie proporcji między składnikami stałymi i zmiennymi, o której mowa w art. 90d ust. 3 pkt 2 Ustawy o ofercie.

**Tabela nr 2 - Wynagrodzenie całkowite członków Rady Nadzorczej**

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko		Stale składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia
		Wynagrodzenie z tytułu powołania oraz pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, w tym świadczenia na rzecz osób najbliższych	
<b>Wiesław Oleś,</b> Przewodniczący Rady Nadzorczej	2025	240 000	0	240 000
	2024	240 000	0	240 000
<b>Marcin Czyczerski,</b> Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej (w RN od 4.06.2025 r.)	2025	138 000	0	138 000
	2024	nd.	nd.	nd.
<b>Piotr Kamiński,</b> członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (do 3.06.2025 r.), Przewodniczący Komitetu Audytu (od 4.06.2025 r.)	2025	205 800	0	205 800
	2024	152 000	0	152 000
<b>Tomasz Rejman,</b> członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (w RN od 4.06.2025 r.)	2025	110 400	0	110 400
	2024	nd.	nd.	nd.
<b>Paweł Małyska,</b> członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (w RN od 4.06.2025 r.)	2025	110 400	0	110 400
	2024	nd.	nd.	nd.
<b>Filip Gorczyca,</b> członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu (w RN do 4.06.2025 r.)	2025	91 800	0	91 800
	2024	216 000	0	216 000
<b>Zofia Dzik,</b> członek Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu (w RN do 4.06.2025 r.)	2025	81 600	0	81 600
	2024	192 000	0	192 000
<b>Marcin Stańko,</b> członek Rady Nadzorczej (w RN do 4.06.2025 r.)	2025	61 200	0	61 200
	2024	144 000	0	144 000

### **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**

Sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki lub im należnych w roku obrotowym 2025 – zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

Należy uznać, że **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 wypłacała wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z postanowieniami Polityki – wynagrodzenia obejmowały jedynie składniki przewidziane w Polityce wynagrodzeń i były wypłacane zgodnie z jej zasadami, w tym we właściwej wysokości, w oparciu o właściwą podstawę prawną i na podstawie z góry określonych kryteriów;
- na podstawie art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt IX Polityki wynagrodzeń, Rada Nadzorcza w 2023 r., postanowiła o czasowym odstępstwie od stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie, w jakim reguluje ona przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022. Odstępstwo miało zastosowanie do połowy roku 2025, z uwagi na konieczność dostosowania praktyki w zakresie wypłaty wynagrodzeń i premii dla Zarządu do sytuacji rynkowej i zbudowania odpowiedniej motywacji członków Zarządu. W konsekwencji zastosowanie odstąpienia przyczyniało się do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki oraz zagwarantowania jej rentowności;
- obecny system wynagradzania przewiduje zmienne składniki wynagrodzenia, przyznawanych pod warunkiem realizacji celów długoterminowych, ukierunkowanych na kształtowanie wieloletniej strategii Spółki i umożliwia realizację spójnej polityki zarządzania Spółką, m.in. poprzez wdrożenie w Spółce Programu, który wzmacnia stabilność kadry menedżerskiej i zapewnia ciągłość zarządzania Spółką;
- zasady wypłacania wynagrodzeń pozostają w zgodzie z kulturą i wartościami korporacyjnymi w Spółce.

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

Zgodnie ze zaktualizowanym brzmieniem Polityki wynagrodzeń, począwszy od dnia 4.06.2025 r. członkom Zarządu mogą być przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia w postaci:

- a) Premii rocznej – uzależnionej od realizacji indywidualnych celów oraz wyniku finansowego Grupy Modivo i ustalonej w kwocie pieniężnej jako wielokrotność stałego wynagrodzenia członka Zarządu;
- b) Nagrody pieniężnej – za wybitne osiągnięcie związane z realizacją zadań indywidualnych, ustalonej w kwocie pieniężnej.

Wysokość składników wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od stopnia realizacji zakładanych celów finansowych, m.in. w zakresie rentowności i wyniku finansowego Spółki. Określenie stopnia spełnienia poszczególnych kryteriów finansowych oparte jest na danych finansowych prezentowanych przez Spółkę w jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium, lub z systemów rachunkowości finansowej i zarządczej.

Kryteria w zakresie wyników niefinansowych obejmują spełnienie zadań wyznaczonych indywidualnie lub zespołowo dla wszystkich członków Zarządu przez Radę Nadzorczą, wynikających z przyjętej przez Spółkę strategii biznesowej i nieopartych bezpośrednio na kryteriach finansowych. Są to w szczególności zadania strategiczne odpowiadające aktualnej sytuacji Spółki i uwzględniające cele zrównoważonego rozwoju.

Określenie stopnia spełnienia poszczególnych kryteriów niefinansowych oparte jest o dane publikowane przez Spółkę w rocznym sprawozdaniu zrównoważonego rozwoju lub zawarte w innych dokumentach i sprawozdaniach niefinansowych Grupy Modivo.

W raportowanym okresie, ze względu na obowiązujący w Spółce okres przejściowy związany ze zmianą Polityki wynagrodzeń – której nowe zasady zaczęły obowiązywać dopiero od połowy raportowanego roku – Rada Nadzorcza nie wyznaczyła celów umożliwiających przyznanie premii rocznej członkom Zarządu ani nie przyznała członkom Zarządu nagrody pieniężnej.

Niezależnie od powyższego, członkowie Zarządu mogą być beneficjentami programów motywacyjnych opartych o wartość akcji Spółki i polegających na przyznaniu opcji na akcje, jeżeli programy takie będą uchwalone przez Walne Zgromadzenie, na warunkach ustalonych w dokumentacji takich programów z uwzględnieniem odpowiedniej roli Rady Nadzorczej wynikającej z dokumentacji programów.

Obecnie funkcjonujący w Spółce Program polega na przyznaniu uczestnikom Programu, w tym członkom Zarządu, warrantów subskrypcyjnych serii E, uprawniających do objęcia akcji zwykłych na okaziciela Spółki serii P po cenie emisyjnej. Nie wcześniej niż 2 lata od dnia podjęcia Uchwały i nie później niż 5 lat od dnia podjęcia Uchwały, uczestnik Programu może złożyć do Rady Nadzorczej Spółki wniosek o przyznanie warrantów subskrypcyjnych w liczbie zgodnej z zasadami Programu.

Liczba warrantów, do których uczestnik Programu może uzyskać prawo zależy od spełnienia określonych w Programie kryteriów finansowych, tj. od osiągnięcia wskazanego poziomu ceny akcji Spółki. Tym samym wysokość potencjalnego wynagrodzenia wynikającego z Programu (tj. liczba warrantów, a w konsekwencji liczba akcji możliwych do objęcia) pozostaje ściśle uzależniona od realizacji tych warunków finansowych, odzwierciedlających wartość rynkową Spółki.

Zgodnie z zasadami Programu, jego realizacja może nastąpić najwcześniej w roku 2027, stąd w raportowanym roku nie doszło do przyznania warrantów subskrypcyjnych. Więcej szczegółów dotyczących Programu motywacyjnego w nocie numer 7.

**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**

**Tabela nr 4 - Zestawienie danych dotyczących wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej za lata 2021-2025**

Dane w tys. PLN	2021 <sup>[1]</sup>	2022	2023	2024	2025 <sup>[2]</sup>
<b>Wynagrodzenie Zarządu (łącznie)</b>	<b>30 829,82</b>	<b>6 848,08</b>	<b>3 797,76</b>	<b>4 720,63</b>	<b>19 363,57</b>
Zmiana w ujęciu rocznym	+791%	-78%	-45%	+24%	+310,19 %
<b>Średnie wynagrodzenie członka Zarządu (roczne)</b>	<b>4 404,26</b>	<b>1 141,34</b>	<b>1 057,06</b>	<b>1 743,00</b>	<b>5 454,52</b>
Zmiana w ujęciu rocznym	+282%	-74%	-7%	+65%	+270,31%
<b>Wynagrodzenie Rady Nadzorczej (łącznie)</b>	<b>723,9</b>	<b>849,12</b>	<b>1 062,45</b>	<b>1 187,96</b>	<b>1 039,47</b>
Zmiana w ujęciu rocznym	+43%	+17%	+25%	+12%	-12,50%
<b>Średnie wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej (roczne)</b>	<b>132,6</b>	<b>169,82</b>	<b>191,34</b>	<b>203,66</b>	<b>207,55</b>
Zmiana w ujęciu rocznym	+44%	+28%	+13%	+6%	+1,91%
<b>Przychody ze sprzedaży Spółki</b>	<b>2 408 271</b>	<b>2 721 871</b>	<b>2 655 647</b>	<b>2 774 561</b>	<b>2 947 800</b>
Zmiana w ujęciu rocznym	+32%	+13%	-2%	+4%	+6%
<b>Zysk brutto ze sprzedaży Spółki</b>	<b>803 710</b>	<b>793 669</b>	<b>768 667</b>	<b>867 627</b>	<b>1 041 135</b>
Zmiana w ujęciu rocznym	+10%	-1%	-3%	+13%	+20%
<b>Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i RN (za rok obrotowy)</b>	<b>49,52</b>	<b>55,53</b>	<b>57,62</b>	<b>64,54</b>	<b>65,78</b>
Zmiana w ujęciu rocznym	+8%	+12%	+4%	+12%	+1,92%

<sup>[1]</sup> W trakcie roku 2021 skład Zarządu wzrósł z 3 do 7 osób, a dodatkowo w tym okresie została wypłacona i uwzględniona w niniejszym podsumowaniu premia długoterminowa – z założenia wypłacana w odstępach kilkuletnich i w kwotach wyższych niż premie krótkoterminowe w związku z czym procentowe porównanie wynagrodzeń i wyników Spółki rok do roku może nie odzwierciedlać rzeczywistej tendencji zmian.

<sup>[2]</sup> W trakcie roku 2025 doszło do zmiany Polityki wynagrodzeń oraz zmiany zakresu składników wynagrodzenia zmiennego i wprowadzenia Programu.

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

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, łączne wynagrodzenie członków Zarządu otrzymywane od innych podmiotów z Grupy nie powinno przekraczać 50% wynagrodzenia całkowitego otrzymywanego od Spółki. W raportowanym roku obrotowym wymóg ten został spełniony.

Niniejsza tabela przedstawia wynagrodzenia członków Zarządu, które otrzymywali od innych niż Spółka podmiotów z Grupy w okresie pełnienia przez nich funkcji w Spółce. Tabela uwzględnia jedynie tych członków Zarządu, którzy w raportowanym roku otrzymali wynagrodzenie od podmiotów z Grupy.

**Tabela nr 6 - Wynagrodzenie członków Zarządu od podmiotów z Grupy**

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Podmiot wypłacający	Stałe składniki wynagrodzenia		Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Suma wynagrodzeń od wszystkich podmiotów	
		Kontrakt menedżerski	Umowa o pracę			
Łukasz Stelmach, Wiceprezes Zarządu	2025	Modivo Romania S.A.	56 350 <sup>[1]</sup>	0	56 350	210 250
		Modivo EU sp. z o.o.	123 900	30 000 <sup>[2]</sup>	153 900	
	2024	Modivo Romania S.A.	nd.	nd.	nd.	nd.
		Modivo EU sp. z o.o.	nd.	nd.	nd.	

<sup>[1]</sup> Wynagrodzenie wypłacane jest w EUR. W tabeli została podana kwota w PLN, obliczona na podstawie średniego kursu NBP z dnia 31 grudnia 2025 r., wynoszącego 4,2267.

<sup>[2]</sup> Wynagrodzenie przyznane od spółki zależnej przysługujące za okres sprzed pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki, wypłacone w raportowanym roku sprawozdawczym.

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

Zgodnie z informacjami przedstawionymi w pkt 4 Sprawozdania, w raportowanym roku nie przyznano ani nie zaoferowano członkom Zarządu żadnych instrumentów finansowych.

W związku z brakiem przyznania instrumentów finansowych, w raportowanym roku nie wystąpiły zdarzenia związane z wykonywaniem praw z tych instrumentów.

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej MODIVO S.A. (uchwała Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 17 marca 2025 roku) Beneficjentowi Programu – Prezesowi Zarządu Dariuszowi Miłkowi oraz dodatkowym Beneficjentom (tzn. osobom z grona kluczowych pracowników, współpracowników i członków organów zarządzających Grupy) przyznawane są zmienne składniki wynagrodzenia w tym między innymi premia długoterminowa na bazie wzrostu wartości MODIVO S.A. rozumianej jako wzrost ceny akcji.

Dodatkowo w dniu 17 marca 2025 roku Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki wyraziło zgodę na wdrożenie programu motywacyjnego uprawniającego Beneficjentów Programu do objęcia łącznie nie więcej niż 3 000 000 akcji zwykłych na okaziciela serii P, po cenie emisyjnej akcji wynoszącej 200,0 PLN poprzez przyznanie Beneficjentom Programu łącznie nie więcej niż 3 000 000 warrantów subskrypcyjnych serii E, z których każdy uprawnia do objęcia jednej akcji. Wniosek o przyznanie warrantów może zostać złożony przez Beneficjentów nie wcześniej niż 2 lata i nie później niż 5 lat od dnia zatwierdzenia programu. Beneficjent Programu w osobie Prezesa Zarządu MODIVO S.A. Dariusza Miłka jest uprawniony do otrzymania maksymalnie do 50% warrantów objętych danym wnioskiem. Pozostałe 50% warrantów objętych danym wnioskiem może zostać przyznane wyłącznie Beneficjentom Dodatkowym.

Na dzień bilansowy przyznanie warrantów w zakresie Beneficjentów Dodatkowych nie zostało dokonane, w związku z tym nie uwzględniono ich w wycenie na dzień 31 stycznia 2026 roku. Przyznanie warrantów uzależnione jest od spełnienia następujących warunków:

- w dniu złożenia wniosku o przyznanie warrantów, jak i w chwili podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały o przyznaniu warrantów, Beneficjent Programu jest Prezesem Zarządu Spółki, oraz
- Beneficjent Programu nie będzie pobierać żadnego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w organach spółek z Grupy Kapitałowej lub pracy na rzecz Grupy w okresie od

dnia podjęcia uchwały do dnia złożenia danego wniosku o przyznanie warrantów. Poniższa tabela przedstawia narastająco liczbę możliwych do uzyskania warrantów przypadającą po przekroczeniu konkretnego progu ceny akcji dla całego programu motywacyjnego.

Poniższa tabela przedstawia liczbę akcji oraz warrantów w zależności od ceny akcji dla całego programu motywacyjnego.

próg ceny akcji	liczba akcji narastająco
300	750 000
400	1 000 000
500	1 600 000
600	2 000 000
700	2 200 000
800	2 500 000
900	2 700 000
1000	3 000 000

Przez cenę akcji rozumie się średnią cenę rynkową będącą średnią arytmetyczną ze średnich, dziennych cen ważonych wolumenem obrotu, akcji Spółki z okresu 10 dni obrotu tymi akcjami na rynku regulowanym w dowolnym okresie po 17 marca 2025 roku a poprzedzającym dzień złożenia wniosku o przyznanie warrantów.

Wycena została przeprowadzona metodą Monte Carlo, przy następujących założeniach:

- data rozpoczęcia programu: 17 marca 2025 roku;
- zmienność ceny akcji: 49,05%;
- cena wykonania programu: 200 PLN;
- ilość przyznanych warrantów: 1 500 000;
- data zakończenia programu 17 marca 2030 roku;
- data początku obejmowania opcji 15 marca 2027 roku.

Prawo do złożenia wniosku o przyznanie warrantów przysługuje Beneficjentowi Programu nie wcześniej niż po upływie 2 lat od daty jego zatwierdzenia, tj. 17 marca 2027 roku.

Koszt z tytułu wyceny programu motywacyjnego jest ujmowany przez oczekiwany okres nabywania uprawnień, którego długość szacuje opierając się na najbardziej prawdopodobnym momencie osiągnięcia określonego warunku dotyczącego wyników. Dla przyznanych 1,5 mln warrantów koszt programu motywacyjnego za cały okres nabywania uprawnień wynosi 91,9 mln PLN. W raportowanym okresie ujęto wartość 18,1 mln PLN w kosztach ogólnego zarządu w pozycji koszty wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych oraz drugostronnie w pozycji kapitałów własnych

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

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem Spółka nie żądała zwrotu wynagrodzenia zmiennego.

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

### **9.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń**

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

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

Spółka kontynuowała tymczasowe odstępianie od stosowania Polityki wynagrodzeń w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt IX Polityki wynagrodzeń. Odstąpienie nastąpiło na podstawie Uchwały 01/05/2023/RN z dnia 10.05.2023 r. w zakresie, w jakim Polityka wynagrodzeń reguluje przyznawanie członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii indywidualnej krótkoterminowej oraz premii zespołowej krótkoterminowej począwszy od drugiego półrocza roku 2022. Odstępstwo było kontynuowane do połowy roku 2025, tj. do czasu wprowadzenia zmian do Polityki wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu.

Powodem odstąpienia była konieczność dostosowania praktyki w zakresie wypłaty wynagrodzeń i premii dla Zarządu do sytuacji rynkowej i zbudowania odpowiedniej motywacji członków Zarządu.

W konsekwencji zastosowanie odstąpienia było uzasadnione koniecznością realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki oraz zagwarantowania jej rentowności.

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

Ostatnia uchwała opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2024, tj. uchwała nr 15/ZWZA/2025 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 04.06.2025 r. w sprawie zaopiniowania Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki za rok 2024 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.

W raportowanym roku obrotowym Spółka i Grupa Modivo kontynuowały zatem stosowanie wypracowanych dotychczas dobrych praktyk w zakresie wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz raportowania wypłacanych wynagrodzeń.

\*

Sprawozdanie zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 01/05/2026 z dnia 28 maja 2026 r.

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 o wynagrodzeniach jest Ernst & Young Audyt Polska sp. z o.o. sp. k.

Sporządzili:	Podpis:
Wiesław Oleś	
Piotr Kamiński	
Tomasz Rejman	
Paweł Małyska	
Marcin Czyczerski	
Adrian Skłodowski	
Data: 28.05.2026	