

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2025
sporządzone w dniu 28 kwietnia 2026 r.
przez Radę Nadzorczą spółki MUZA Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie**

SPIS TREŚCI:

1. Wprowadzenie.....	2
2. Informacje ogólne.....	3
3. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.....	4
4. Uszczegółowienie Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą	4
5. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia	6
6. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia	10
7. 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
8. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.....	13
9. Informacje 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	14
10. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości	15
11. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany	15
12. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	16
13. Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.....	16
14. Konflikt interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń.....	16
15. Uwzględnienie uchwały lub dyskusji odnoszących się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.....	17
16. Identyfikacja konieczności wprowadzenia zmian do Polityki Wynagrodzeń.....	17
17. Wnioski.....	17

1. Wprowadzenie

- 1.1. Rada Nadzorcza spółki MUZA Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie (ul. Sienna 73, 00-833 Warszawa), wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000065143 (REGON: 001378210, NIP: 5260204280), kapitał zakładowy 6.661.498,00 zł – w pełni opłacony (dalej: **Spółka**) sporządza niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach (dalej: **Sprawozdanie**) przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2025.
- 1.2. Zawarte w niniejszym Sprawozdaniu odwołania do Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu dotycząca stosownych organów Spółki.
- 1.3. Sprawozdanie zostało sporządzone zgodnie z:
 - a) przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 2080) – (dalej: **Ustawa**),
 - b) „Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Muza S.A.” (dalej: **Polityka Wynagrodzeń**), która została przyjęta uchwałą nr 19/2020 z dnia 27 czerwca 2020 r. przez Walne Zgromadzenie, zmienioną uchwałą nr 22/2022 z 25.06.2022r. Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki pod firmą MUZA Spółka Akcyjna
 - c) Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniająca dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania oraz
- 1.4. Niniejsze Sprawozdanie w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera informacje o wynagrodzeniach określone w art. 90g Ustawy - w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) informację 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;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;

- h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
- 1.5. W Sprawozdaniu nie zamieszczono danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.).
 - 1.6. Niniejsze Sprawozdanie zostanie zamieszczone na stronie internetowej Spółki, która udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, na którym Walne Zgromadzenie podejmie uchwałę opiniującą Sprawozdanie (ewentualnie na którym Walne Zgromadzenie przeprowadzi dyskusję nad Sprawozdaniem (zgodnie z art. 90g ust. 6-7 Ustawy).
 - 1.7. Niniejsze Sprawozdanie podlega ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy.
 - 1.8. Wszystkie kwoty wskazane w Sprawozdaniu są kwotami brutto określonymi w złotych polskich. W przypadku świadczeń, które Spółka spełniła w walucie obcej, przeliczono je na złote polskie według średniego kursu NBP – opublikowanego na ostatni dzień roku, w którym doszło do spełnienia świadczenia.
 - 1.9. Jako świadczenia otrzymane lub należne w roku 2025 przyjęto te świadczenia, które rzeczywiście wypłacono lub wydano w roku 2025, jak również świadczenia należne za rok 2025 oraz świadczenia, co do których w roku 2025 podjęto decyzję w sprawie wypłaty lub wydania, o ile w powołanym okresie spełniono wszystkie przesłanki do wypłaty lub wydania świadczenia (także w przypadku gdy zapłata lub wydania świadczenia nastąpiła później, nie później przy tym niż do dnia sporządzenia Sprawozdania).

2. Informacje ogólne

- 2.1. W związku z przyjęciem Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały Walnego Zgromadzenia nr 19/2020 z dnia 27 czerwca 2020 r., zmienioną uchwałą nr 22/2022 Walnego Zgromadzenia Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
- 2.2. Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji.
- 2.3. Sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń następujących członków Zarządu, którzy wykonywali swoje obowiązki w roku obrotowym 2025: pan Marcin Garliński (Prezes Zarządu) oraz pani Małgorzata Czarzasty (Wiceprezes Zarządu).
- 2.4. Sprawozdanie dotyczy wynagrodzeń następujących członków Rady Nadzorczej, którzy wykonywali swoje obowiązki w roku obrotowym 2025: pan Stanisław Stępień (Przewodniczący Rady Nadzorczej), pan Krzysztof Czeszejko-Sochacki, pan Grzegorz Kołtuniak, pani Magdalena Wolek pan Tomasz Wołynko oraz pan Artur Sierant (pozostali Członkowie Rady Nadzorczej).
- 2.5. Polityka wynagrodzeń oraz uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń są umieszczone na stronie internetowej Spółki. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

3. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa

- 3.1. Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń.
- 3.2. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń.
- 3.3. Polityka Wynagrodzeń nie określa szczegółowych przesłanek i trybu czasowego odstąpienia, jak również elementów, od których można zastosować odstępstwo.
- 3.4. Z uwagi na powyższe, po przyjęciu Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały Walnego Zgromadzenia nr 19/2020 z dnia 27 czerwca 2020 r. zmienionej uchwałą nr 22/2022 Walnego Zgromadzenia:
 - a) doszło do wdrożenia Polityki Wynagrodzeń, jak również
 - b) Rada Nadzorcza nie podejmowała decyzji co do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń, w związku z czym
 - c) nie zachodzi konieczność wyjaśnienia w Sprawozdaniu przesłanek i trybu, oraz wskazania elementów, od których zastosowano odstępstwa co do Polityki Wynagrodzeń.

4. Uszczegółowienie Polityki Wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą

Zwyczajne Walne Zgromadzenie spółki pod firmą MUZA Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, zmieniło uchwałą nr 22/2022 z dnia 25.06.2022r. „Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Muza S.A.” („Polityka”) przyjętą uchwałą nr 19/2020 z dnia 27.06.2020 r. przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, w ten sposób, że:

Zmienia się § 3.5 Polityki i nadaje mu następujące brzmienie:

Premia okresowa:

- (a) roczna – przysługuje każdemu członkowi Zarządu w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą, przy czym Rada Nadzorcza może określić wskaźniki lub priorytety, od zrealizowania których uzależnione jest prawo do premii rocznej, kierując się w szczególności charakterem obowiązków realizowanych przez członka Zarządu w ramach stosunku prawnego, o którym mowa w § 2.3(a) Polityki, z zastrzeżeniem, że podstawą przyznania premii może być w szczególności: pełnienie funkcji (wykonywanie obowiązków) członka Zarządu w trakcie określonego roku kalendarzowego (przez cały rok lub określoną część roku), osiągnięcie szczególnych celów (kamieni milowych) związanych z realizacją strategii Spółki lub osiągnięcie wyniku finansowego (zysku netto) określonego w budżecie rocznym Spółki, zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą. Premia roczna może być płatna zaliczkowo (w tym w trakcie roku kalendarzowego, którego dotyczy) - na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą.

(b) za inne okresy – może zostać przyznana wszystkim lub poszczególnym członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, która winna określić szczególne cele (kamienie milowe) związane z realizacją strategii Spółki, względnie związane z nadzwyczajnymi okolicznościami mogącymi mieć negatywny wpływ na działalność Spółki – od spełnienia których uzależnione jest prawo do premii. Powyższa premia może być płatna zaliczkowo - na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą.

Zmienia się § 3.6 Polityki i nadaje mu następujące brzmienie:

Wysokość premii okresowych oraz kryteria, od których uzależnione jest prawo do nich, winny być ustalane w taki sposób, aby sprzyjały działaniom członków Zarządu w celu realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz działaniom w celu zachowania stabilności Spółki. Wysokość premii winna uwzględniać w szczególności:

- (a) wysokości wynagrodzenia zasadniczego,
- (b) stopień realizacji celów określonych przez Radę Nadzorczą,
- (c) indywidualną ocenę pracy danego Członka Zarządu
- (d) okres pełnienia funkcji (wykonywania obowiązków) członka Zarządu (w tym również w trakcie roku kalendarzowego, którego dotyczy premia).

4.1. Zgodnie z § 3.9. Polityki Wynagrodzeń - Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia. Powyższe upoważnienie pozostaje w zgodzie z postanowieniami art. 90d ust. 7 Ustawy.

4.2. W dniu 29 kwietnia 2024 r. Rada Nadzorcza podjęła:

- uchwałę nr 2024/04/29/05 w sprawie premii rocznej należnej Panu Marcinowi Garlińskiemu z tytułu pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki, obejmującą lata obrotowe 2025–2030,
- uchwałę nr 2024/04/29/06 w sprawie premii rocznej należnej Pani Małgorzacie Czarzasty z tytułu pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu Spółki, obejmującą lata obrotowe 2025–2030.

Zgodnie z uchwałami nr 2024/04/29/05 i 2024/04/29/06 premia roczna uzależniona jest od:

- Kryterium Podmiotowego – pełnienia funkcji członka Zarządu w trakcie roku obrotowego,
- Kryterium Finansowego – osiągnięcia przez Spółkę wyniku finansowego netto wykazanego w jednostkowym sprawozdaniu finansowym.

Ostateczna wysokość premii rocznej zależna jest od Wartości KF osiągniętej w danym roku obrotowym (wykazanej w jednostkowym sprawozdaniu finansowym Spółki).

W każdym przypadku premia finansowa nie jest należna, gdy wynik netto jest niższy niż 80% Wartości KF.

4.3. Zaliczki na poczet premii rocznej wypłacane są kwartalnie (do 15 kwietnia, 15 lipca, 15 października, 31 grudnia), każda w wysokości 22,5% Kwoty Premii – Kryterium Podmiotowe. Łączna kwota zaliczek nie może przekroczyć 90% tej kwoty

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

5.1. Zgodnie art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy członkom Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być przyznane stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak również premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, który opis znajduje się w Polityce Wynagrodzeń.

5.2. Zgodnie z § 3.1. Polityki Wynagrodzeń - wynagrodzenie członka Zarządu, może obejmować następujące składniki:

a) składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze,

b) składnik zmienny - premie okresowe (roczne, kwartalne lub za inne okresy, ustalone przez Radę Nadzorczą).

5.3. W dniu 17 grudnia 2020 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 4 w sprawie uszczegółowienia określonych w Polityce Wynagrodzeń zasad wynagradzania osób powołanych w skład Zarządu z tytułu pełnienia przez nie funkcji.

5.4. Zgodnie z § 2.2. Polityki Wynagrodzeń - członek Zarządu, niezależnie od pełnienia funkcji, może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub świadczyć na rzecz Spółki usługi określone w innego rodzaju umowie, w związku z powierzeniem mu realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze..

5.5. Pan Marcin Garliński (Prezes Zarządu) w roku obrotowym 2025:

a) pobierał stosowne wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu, które to wynagrodzenie obejmowało składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze oraz część premii okresowej za rok obrotowy 2024 oraz zaliczkę za rok obrotowy 2025.

b) w ramach realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze pobierał stosowne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę na stanowisku: Dyrektor Finansowy, które to wynagrodzenie obejmowało składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze (nie miał przyznanego składnika zmiennego – premii okresowej).

5.6. Pani Małgorzata Czarzasty (Wiceprezes Zarządu) w roku obrotowym 2025:

a) pobierała stosowne wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu, które to wynagrodzenie obejmowało składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze oraz część premii okresowej za rok obrotowy 2024 oraz zaliczkę za rok obrotowy 2025.

b) w ramach realizacji obowiązków wykraczających poza czynności zarządcze pobierała stosowne wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę na stanowisku: Redaktor Naczelny które to wynagrodzenie obejmowało składnik stały - wynagrodzenie zasadnicze (nie miała przyznanego składnika zmiennego – premii okresowej).

5.7. Wynagrodzenie w zakresie składników stałych wskazanych w pkt. 5.2-5.6 powyżej (z podziałem na wynagrodzenie należne z umowy o pracę oraz wynagrodzenie z powołania) dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2025 w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”.

5.8. Zgodnie z § 3.5. Polityki Wynagrodzeń - premia okresowa:

a) roczna – przysługuje każdemu członkowi Zarządu w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą, uzależnionej od osiągnięcia wyniku finansowego (zysku netto)

określonego w budżecie rocznym Spółki, zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą, przy czym Rada Nadzorcza może określić inne wskaźniki lub priorytety, od zrealizowania których uzależnione jest prawo do premii rocznej, kierując się w szczególności charakterem obowiązków realizowanych przez członka Zarządu w ramach stosunku prawnego, o którym mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń,

- b) za inne okresy – może zostać przyznana wszystkim lub poszczególnym członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, która winna określić szczególne cele (kamienie milowe) związane z realizacją strategii Spółki, względnie związane z nadzwyczajnymi okolicznościami mogącymi mieć negatywny wpływ na działalność Spółki – od spełnienia których uzależnione jest prawo do premii.
- 5.9. Zgodnie z § 3.2. Polityki Wynagrodzeń - niezależnie od wynagrodzenia, członkom Zarządu przysługują przewidziane przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami Spółki świadczenia związane z zatrudnieniem w Spółce, takie jak w szczególności:
- a) wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy,
 - b) wynagrodzenie za czas urlopu,
 - c) nagroda jubileuszowa,
 - d) zasiłek chorobowy.
- 5.10. Ponadto, zgodnie z § 2.4-2.5. Polityki Wynagrodzeń - Spółka może zawierać z członkami Zarządu umowy przewidujące zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej po wygaśnięciu stosunku prawnego łączącego członka Zarządu oraz Spółkę.
- 5.11. Świadczenia wskazane w pkt. 5.11-5.12 powyżej odnoszą się do wszelkich przyznanych lub należnych członkom Zarządu za dany rok obrotowy (w gotówce lub w innej formie) świadczeń szczególnych, takich jak przykładowo: odprawa emerytalna, czy wynagrodzenie związane z obowiązywaniem zakazu konkurencji. Podkreślenia wymaga, że przedmiotowe świadczenia mają zasadniczo charakter powszechny, tzn. nie są związane bezpośrednio z wykonywaniem funkcji członka Zarządu, ale przysługują każdemu pracownikowi Spółki, stosownie do powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Z uwagi na powyższe część takich świadczeń (takich jak: wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy oraz wynagrodzenie za czas urlopu) jest już zawarta w składnikach stałych wynagrodzenia (przedstawionych w poniższych tabelach w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”). Wynagrodzenie w zakresie składników wynagrodzenia wskazanych w pkt. 5.11-5.12 dla każdego z członków Zarządu (w zakresie, w jakim nie są one ujęte w składnikach stałych wynagrodzenia) przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2025 w pozycji „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2025 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Zarządu w zakresie składników nadzwyczajnych.
- 5.12. Zgodnie z § 3.7. Polityki Wynagrodzeń - członkowie Zarządu mają prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) przewidzianych dla osób zatrudnionych w Spółce, jak też do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK). Zgodnie z § 8.6. Polityki Wynagrodzeń - Spółka nie posiada dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur. Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2025 w pozycji „wynagrodzenie – składniki emerytalne”. W przypadku pana Marcina Garlińskiego omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do prawa do korzystania z programu PPK.

- 5.13. Zgodnie z § 3.8. Polityki Wynagrodzeń - niezależnie od wynagrodzenia, członkowi Zarządu może zostać przyznane:
- a) rekompensata pieniężna, należna w przypadku wygaśnięcia umowy, o której mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń, o ile podstawą wygaśnięcia nie są przyczyny określone w art. 52 kodeksu pracy,
 - b) zwrot kosztów i wydatków poniesionych w związku z pełnieniem funkcji,
 - c) prawo do korzystania z wyposażenia, środków transportu i innego rodzaju infrastruktury, służącej realizacji obowiązków, takich jak w szczególności telefon, laptop, samochód, których koszty eksploatacji pokrywane będą przez Spółkę,
 - d) uprawnienie do udziału na koszt Spółki w szkoleniach, kursach i innych podobnych przedsięwzięciach, mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jak też w organizacjach biznesowych lub branżowych,
 - e) w przypadku zawarcia umowy, o której mowa w § 2.4 Polityki Wynagrodzeń – odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w okresie po wygaśnięciu umowy, o której mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń,
 - f) prawo do korzystania na koszt Spółki z ochrony ubezpieczeniowej od odpowiedzialności, związanej z pełnieniem funkcji,
 - g) prawo do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej.

Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Zarządu przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2025 w pozycji „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”. W przypadku pana Marcina Garlińskiego omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do: (a) prawa do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej, (b) udziału w szkoleniach, kursach i innych podobnych przedsięwzięciach, mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych (c) udziału w organizacjach biznesowych lub branżowych (wycenionych na podstawie wartości świadczenia) oraz (d) do korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych (wycenianego według ryczału podatkowego).

W przypadku pani Małgorzaty Czarzasty omawiana pozycja składników wynagrodzenia odnosi się do: (a) prawa do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej (wycenionego na podstawie wartości świadczenia) oraz (b) do korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych (wycenianego według ryczału podatkowego).

Podkreślenia wymaga, że opieka medyczna jest częściowo odpłatna i jest przyznana każdemu zatrudnionemu na etacie pracownikowi zgodnie z zapisami w Regulaminie wynagradzania, w związku z czym przedmiotowy koszt nie jest bezpośrednio związany z pełnieniem funkcji w Zarządzie. Stanowiska pracy (zatrudnionych na etacie) pana Marcina Garlińskiego i pani Małgorzaty Czarzasty na podstawie przepisów kodeksu pracy zostały wyposażone w sprzęt komputerowy, telefon, które służą wyłącznie realizacji obowiązków służbowych, w związku z czym przedmiotowe koszty nie są bezpośrednio związane z pełnieniem funkcji w Zarządzie, jak również nie powinny być traktowane jako świadczenia na rzecz członków Zarządu, w szczególności z uwagi na wykluczenie możliwości korzystania z określonych składników majątkowych na cele prywatne.

- 5.14. Proporcja określona w poniższej tabeli w zakresie roku 2025 dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następnego wzoru:

- a) Proporcja składników stałych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik stały” + składnik „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe” + stała część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%;
- b) Proporcja składników zmiennych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik zmienny” + składnik „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne” + zmienna część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%.

Wynagrodzenie członków Zarządu: wynagrodzenie składnik stały należne za 2025, wynagrodzenie składnik zmienny wypłacone w 2025.

Imię/ nazwisko członka zarządu/ funkcja	Wynagrodzenie - składnik stały		Wynagrodzenie - składnik zmienny, premia 2024	Wynagrodzenie - składnik zmienny, premia 2025 zaliczka	wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne	wynagrodzenie – składniki emerytalne	wynagrodzenie – korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	proporcja stałe/zmienne
	Umowa o pracę	Powołanie do zarządu							
Marcin Garliński / Prezes Zarządu	236 838,00	443 054,00	32 283,72	151 524,48		3 573,72	28 810,37	896 084,29	79,5% / 20,5%
Małgorzata Czarzasty / Wiceprezes Zarządu	236 838,00	326 446,00	32 303,28	152 776,72			4 132,44	752 496,44	75,4% / 24,6%

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

- 6.1. Spółka nie zawiera umów z członkami Rady Nadzorczej. Wyjątek stanowi zawarcie umowy z członkiem Rady Nadzorczej delegowanym do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu.
- 6.2. Zgodnie z wytycznymi określonymi w § 4.1-4.4 Polityki Wynagrodzeń - członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z faktu powołania przez Walne Zgromadzenie w skład Rady Nadzorczej, na okres kadencji. Kadencja Rady Nadzorczej wynosi 5 lat i jest kadencją wspólną. Wysokość wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
- 6.3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać ustalone jako stała kwota, należna za pełny miesiąc kalendarzowy pełnienia funkcji, albo za posiedzenie Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu do ostatniego dnia miesiąca, za który przysługuje.
- 6.4. Wynagrodzenie w zakresie składników wynagrodzenia wskazanych w pkt. 6.2-6.3 powyżej dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższych tabelach w zakresie roku 2025 w pozycji „wynagrodzenie – składnik stały”.
- 6.5. Walne Zgromadzenie może przyznać członkowi Rady Nadzorczej indywidualną nagrodę, w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2025 w pozycji „wynagrodzenie –

składnik zmienny”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2025 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Rady Nadzorczej w zakresie przedmiotowych składników.

6.6. Niezależenie od wynagrodzenia, członek Rady Nadzorczej ma prawo do:

- zwrotu kosztów i wydatków poniesionych w związku z pełnieniem funkcji,
- korzystania z wyposażenia, środków transportu i innego rodzaju infrastruktury, służącej realizacji obowiązków, takich jak w szczególności telefon, laptop, samochód, których koszty eksploatacji pokrywane będą przez Spółkę,
- korzystania na koszt Spółki z ochrony ubezpieczeniowej od odpowiedzialności, związanej z pełnieniem funkcji,
- korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej.

Wynagrodzenie w zakresie powyższych składników wynagrodzenia dla każdego z członków Rady Nadzorczej przedstawiono w poniższej tabeli w zakresie roku 2022 w pozycji „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe”. Powyższe pozycje tabeli nie zawierają żadnych danych, ponieważ w roku obrotowym 2025 nie występowały świadczenia należne lub otrzymane przez poszczególnych członków Rady Nadzorczej w zakresie przedmiotowych składników.

6.7. Proporcja określona w poniższej tabeli dotyczy proporcji między stałymi oraz zmiennymi składnikami wynagrodzenia za dany rok obrotowy. Proporcja została obliczona przy uwzględnieniu następującego wzoru:

- Proporcja składników stałych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik stały” + składnik „wynagrodzenie – korzyści dodatkowe” + stała część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%;
- Proporcja składników zmiennych wynagrodzenia = składnik „wynagrodzenie – składnik zmienny” + składnik „wynagrodzenie – składniki nadzwyczajne” + zmienna część składnika „wynagrodzenie – składniki emerytalne” / suma wynagrodzeń x 100%.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej dotyczące 2025 r.

imię/ nazwisko członka rady nadzorczej	Wynagrodzenie - składnik stały	Wynagrodzenie - składnik zmienny	wynagrodzenie - składniki nadzwyczajne	wynagrodzenie - składniki emerytalne	wynagrodzenie - korzyści dodatkowe	Suma wynagrodzeń	proporcja
Stanisław Stępień	288.000					288.000	100% / 0%
Krzysztof Czeszejko- Sochacki	16.200					16.200	100% / 0%
Grzegorz Kołtuniak	16.200					16.200	100% / 0%
Magdalena Wolek	16.200					16.200	100% / 0%
Tomasz Wołynko	16.200					16.200	100% / 0%
Artur Sierant	8.302,50					8.302,50	100% / 0%

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

- 7.1. Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie w stosunku do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, bez względu na rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem danej funkcji. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, mających przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. W związku z przyjęciem Polityki Wynagrodzeń stosownie do uchwały Walnego Zgromadzenia nr 19/2020 z dnia 27 czerwca 2020 r., zmienioną uchwałą nr 22/2022 Walnego Zgromadzenia Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Powyższe zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń. Wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się ponadto do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów (wyników) oraz stabilności Spółki.
- 7.2. Spółka stosuje się do wytycznych określonych w § 3.3. Polityki Wynagrodzeń, tj. wysokość wynagrodzenia członków Zarządu ustalana jest z uwzględnieniem w szczególności: (a) aktualnej sytuacji finansowej i gospodarczej Spółki, a także potrzeb Spółki (b) kwalifikacji i doświadczenia członka Zarządu, w tym także okresu pełnienia funkcji kierowniczych w Spółce, (c) pełnionej funkcji oraz zakresu obowiązków, (d) aktualnych warunków rynkowych w odniesieniu do wynagrodzeń osób pełniących funkcje członków Zarządu w podmiotach działających na podobnych rynkach co Spółka, o podobnym do Spółki zakresie działalności. Natomiast zgodnie z § 4.5. Polityki Wynagrodzeń - wysokość oraz sposób obliczania wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej (za pełny miesiąc albo za posiedzenie) mogą być zróżnicowane, w zależności od pełnionej funkcji, a w szczególności w związku z: (a) pełnieniem funkcji Przewodniczącego, Wiceprzewodniczącego lub Sekretarza Rady Nadzorczej, (b) członkostwem w Komitecie Audytu, (c) delegowaniem do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych, względnie do stałego indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych. Powyższe zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a ustalenie oraz wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych wyników Spółki.
- 7.3. Zgodnie z § 3.4. Polityki Wynagrodzeń - wynagrodzenie zasadnicze, należne członkom Zarządu w ramach stosunku prawnego, o którym mowa w § 2.3(a) Polityki Wynagrodzeń: (a) ustalane jest przez Radę Nadzorczą, przy czym ustalona w ten sposób kwota podlega corocznej waloryzacji z dniem 1 marca każdego roku o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw, publikowanym przez Główny Urząd Statystyczny za poprzedni rok kalendarzowy, (b) ustalane jest w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób na stanowiskach członków Zarządu lub także na innych

stanowiskach, jeżeli zachodzi taki przypadek, w tym w podmiotach o podobnym profilu działalności i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia, (c) płatne jest z dołu, po zakończeniu okresu, którego dotyczy. Natomiast zgodnie z § 4.6. Polityki Wynagrodzeń - wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej winna uwzględniać cel, jakim jest zagwarantowanie niezależności członków Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków. Nie może ono zostać zmniejszone, a jego wypłata zawieszona lub anulowana, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa. Realizacja powyższych wytycznych zapewnia, że całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, a ustalenie oraz wypłata wynagrodzenia członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji długoterminowych wyników Spółki.

- 7.4. Opisana powyżej struktura przyznawania i wypłaty wynagrodzeń ma bezpośrednie przełożenie na motywację członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej i przyczynia się do realizacji strategii biznesowej i długookresowego stabilnego wzrostu wartości i wyników Spółki. Przedmiotowa struktura wynagrodzeń ponadto motywuje do odpowiedzialnych działań wobec klientów i pracowników Spółki - w perspektywie długookresowej. Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie osób o podstawowym znaczeniu dla Spółki, którzy dysponują kryteriami niezbędnymi do prawidłowego zarządzania oraz nadzorowania Spółki. W przypadku wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej podkreślić należy, że stale wynagrodzenie zapewnia suwerenność procesu kontroli, tj. niezależność od sytuacji finansowej Spółki (wynagrodzenie nie pozostaje w bezpośrednim związku z wynikami ekonomicznymi Spółki). Jednocześnie odpowiednia kontrola i nadzór na działalnością Spółki, realizowana przez członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, zapewnia stabilność i Spółki, co przekłada się na realizację długoterminowych celów (wyników) Spółki.

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

- 8.1. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu bierze się pod uwagę kryteria finansowe Spółki. Kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie nie są brane pod uwagę przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu – jako nieadekwatne z punktu widzenia przedmiotu działalności Spółki.
- 8.2. Wysokość premii okresowych oraz kryteria, od których uzależnione jest prawo do nich, winny być ustalane w taki sposób, aby sprzyjały działaniom członków Zarządu w celu realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz działaniom w celu zachowania stabilności Spółki. Wysokość premii winna uwzględniać w szczególności: (a) wysokości wynagrodzenia zasadniczego, (b) stopień realizacji celów określonych przez Radę Nadzorczą, (c) indywidualną ocenę pracy danego Członka Zarządu.
- 8.3. Wartość świadczeń uzyskanych w ramach programu motywacyjnego, o którym mowa w § 5 Polityki Wynagrodzeń, ustalana jest po zakończeniu okresu jego realizacji, a ponieważ

uzależniona jest od zakresu realizacji uprawnień przez uczestnika – jej proporcja do wynagrodzenia stałego jest zmienna.

Premia roczna za rok obrotowy 2025 obliczana jest na podstawie uchwał nr 2024/04/29/05 i 2024/04/29/06. Ostateczna wysokość premii rocznej zależy od Wartości KF osiągniętej w danym roku obrotowym (wykazanej w jednostkowym sprawozdaniu finansowym Spółki). Wynik netto Spółki za 2025 r. wyniósł 2.572.043,05 PLN.

Zaliczki na poczet premii za rok 2025 wypłacono zgodnie z zasadami określonymi w uchwałach 2024/04/29/05 i 2024/04/29/06 (4 raty kwartalne, każda po 22,5% Kwoty Premii – Kryterium Podmiotowe).

9. Informację 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

- 9.1. Opracowując Politykę Wynagrodzeń, brano pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej, przede wszystkim poprzez dokonanie podziału na grupy zaszeregowania oraz przydzielenie poszczególnym grupom zaszeregowania przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem celów zmierzających do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje w organach Spółki.
- 9.2. W poniższej tabeli przedstawiono informację 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, tj.:
 - a) łączne wynagrodzenie członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej – w latach obrotowych 2021-2025;
 - b) wynik Spółki (wynik netto Spółki) - w latach obrotowych 2021-2025;
 - c) średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej - w latach obrotowych 2021-2025.
- 9.3. Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki stanowi sumę wynagrodzenia wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku. W przypadku pana Marcina Galińskiego omawiana pozycja wynagrodzenia odnosi się także do: (a) prawa do korzystania na koszt Spółki z opieki medycznej, (b) udziału w szkoleniach, kursach i innych podobnych przedsięwzięciach, mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz (c) udziału w organizacjach biznesowych lub branżowych (wycenionych na podstawie wartości świadczenia).
- 9.4. Rada Nadzorcza wskazuje, że informacje wskazane w poniższej tabeli dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków lub pominięte

Rok obrotowy	2021	2022	2023	2024	2025
Imię /nazwisko					
Marcin Garliński	816.449,43	764 726,72	1 064 364,01	953 003,22	859 969,20
Małgorzata Czarzasty	718.724,10	656 193,37	883 224,64	839 882,24	745 615,00
Stanisław Stępień	258.000	273 000,00	288 000,00	288 000,00	288 000,00
Krzysztof Czeszejko-Sochacki	10.000	12 100,00	16 200,00	16 200,00	16 200,00
Grzegorz Kołtuniak	10.000	12 171,18	16 277,10	16 200,00	16 200,00
Magdalena Wołek	10.000	12 100,00	16 200,00	16 200,00	16 200,00
Tomasz Wołynko	10.000	12 100,00	16 200,00	16 200,00	16 200,00
Artur Sierant					8 302,50
Suma wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej	1.833.173,53	1 742 391,27	2 300 465,75	2 145 685,46	1 966 686,70
Wynik netto Spółki	2.729.128,52	2 887 412,56	12 768 942,41	4 103 946,75	2 572 043,05
średnie wynagrodzenie	95.799,74	97 583,20	118 908,70	91 761,27	104 728,90

10. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości

Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej nie uzyskali w roku 2025 wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej co Spółka w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680 oraz z 2020 r. poz. 568), z uwzględnieniem wynagrodzenia, które pani Małgorzata Czarzasty uzyskała w spółce zależnej – PDK Hotele Sp. z o.o.: (a) w 2025 roku – w łącznej kwocie: 67.495,20 zł.

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

- 11.1. Zgodnie z postanowieniami § 5 Polityki Wynagrodzeń - Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej mogą zostać objęci programem motywacyjnym. Programy motywacyjne mogą przewidywać w szczególności:
- a) uprawnienie uczestnika do objęcia akcji, warrantów subskrypcyjnych lub innych papierów wartościowych, emitowanych przez Spółkę – na warunkach określonych przez właściwy organ Spółki,

- b) uprawnienie uczestnika do nabycia akcji Spółki nabytych przez Spółkę lub inny podmiot.
- 11.2. W przypadku programów motywacyjnych przewidujących wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych – okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania takich instrumentów finansowych – określane są w treści umów, które Spółka zawiera z uczestnikiem programu motywacyjnego.
- 11.3. Wartość świadczeń uzyskanych w ramach programu motywacyjnego, o którym mowa w § 5 Polityki Wynagrodzeń, ustalana jest po zakończeniu okresu jego realizacji, a ponieważ uzależniona jest od zakresu realizacji uprawnień przez uczestnika – jej proporcja do wynagrodzenia stałego jest zmienna.
- 11.4. W roku 2025 nie przyznano ani nie zaoferowano członkom Rady Nadzorczej żadnych instrumentów finansowych

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

- 12.1. Zgodnie z postanowieniami § 8.4 Polityki Wynagrodzeń - nie przewiduje się okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
- 12.2. Z uwagi na powyższe, nie korzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia określonych w Polityce Wynagrodzeń.

13. Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych członków Zarządu i Rady Nadzorczej

- 13.1. Zgodnie z art. 90g ust. 5 Ustawy, w przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się: (i) podstawy przyznania takich świadczeń oraz (ii) danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.
- 13.2. W roku 2025 Spółka nie przyznała świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, z których korzystać mogłyby osoby najbliższe członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

14. Konflikt interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń

- 14.1. Zgodnie z postanowieniami § 6 Polityki Wynagrodzeń - wszystkie jednostki organizacyjne oraz osoby realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, przy uwzględnieniu przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz przepisów prawa wewnętrznego Spółki. Rada Nadzorcza, w ramach czynności nadzorczych, analizuje ryzyko potencjalnego konfliktu interesów i w przypadku wykrycia takiego konfliktu podejmuje niezbędne i adekwatne do okoliczności działania zmierzające od rozwiązania tego

konfliktu. W przypadku gdy w odniesieniu do jakiejkolwiek osoby uczestniczącej w pracach nad Polityką Wynagrodzeń lub jej stosowaniu, zaistniałaby możliwość wystąpienia konfliktu interesów lub taki konflikt wystąpi, osoba taka niezwłocznie zobowiązana jest zawiadomić o tym Prezesa Zarządu oraz Przewodniczącego Rady Nadzorczej. Osoba taka powstrzyma się od dalszych prac nad Polityką Wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy.

- 14.2. W roku 2025 Prezes Zarządu oraz Przewodniczący Rady Nadzorczej nie otrzymali informacji o możliwości wystąpienia konfliktu interesów lub o wystąpieniu konfliktu interesów.
- 14.3. Rada Nadzorcza, w ramach czynności nadzorczych, przeprowadziła analizę ryzyka potencjalnego konfliktu interesów. W związku z brakiem wykrycia ryzyka zaistnienia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza nie podejmował żadnych działań w powyższym zakresie, w tym działań zmierzających od rozwiązania tego konfliktu.

15. Uwzględnienie uchwały lub dyskusji odnoszących się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach

- 15.1. Zgodnie z art. 90g ust. 6 Ustawy, walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. W przypadkach określonych w art. 90g ust. 7 Ustawy, zamiast powzięcia uchwały, walne zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach. Sprawozdanie o wynagrodzeniach powinno zawierać wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy, lub dyskusja, o której mowa w art. 90g ust. 7 Ustawy, odnoszące się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.
- 15.2. W dniu 28.06.2025 r. walne zgromadzenie akcjonariuszy podjęło uchwałę pozytywnie opiniującą za poprzednie sprawozdanie o wynagrodzeniach za rok 2024r.

16. Identyfikacja konieczności wprowadzenia zmian do Polityki Wynagrodzeń

- 16.1. Zgodnie z postanowieniami § 7 Polityki Wynagrodzeń - w ramach przygotowania do Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, Spółka identyfikuje, czy istnieje konieczność wprowadzenia istotnych zmian do Polityki Wynagrodzeń. Zmiany istotne przyjmowane będą uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki, chyba że zaistnieje konieczność wprowadzenia zmian pilnie – w takim wypadku Zarząd zobowiązany jest do zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
- 16.2. Weryfikacja postanowień Polityki Wynagrodzeń i przyjmowanie zmian do niej następuje nie rzadziej niż raz na 4 (cztery) lata.
- 16.3. Spółka nie zidentyfikowała konieczności wprowadzenia istotnych zmian do Polityki Wynagrodzeń.

17. Wnioski

Przeprowadzona przez Radę Nadzorczą analiza wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku 2025 pod kątem zgodności z Polityką Wynagrodzeń prowadzi do wniosku, że:

- a) Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej (niezależnie od jego formy) jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem.
- b) Funkcjonująca Polityka Wynagrodzeń stanowi prawidłowo funkcjonujące narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
- c) Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń i zgodność wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej z Polityką Wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza:

Stanisław Stępień

Magdalena Wolek

Grzegorz Kołtuniak

Krzysztof Czeszejko-Sochacki

Tomasz Wołynko

Artur Sierant

The image shows five handwritten signatures in blue ink, each written on a horizontal dotted line. The signatures are: 1. Stanisław Stępień (top), 2. Magdalena Wolek, 3. Grzegorz Kołtuniak, 4. Krzysztof Czeszejko-Sochacki, and 5. Artur Sierant (bottom). The signatures are stylized and cursive.

