

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach  
członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A.  
w roku obrotowym 2024**

**§ 1  
Definicje**

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Sprawozdania następujące znaczenie:

- 1) „**Grupa Kapitałowa**” – Spółka i Spółki Zależne;
- 2) „**Polityka Wynagrodzeń**” – polityka wynagrodzeń przyjęta przez Spółkę 19 czerwca 2020 r. na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie a następnie zmieniona 24 listopada 2020 r., 19 grudnia 2022 r. oraz 19 czerwca 2024 roku;
- 3) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;
- 4) „**Spółka**” – Stalexport Autostrady S.A. z siedzibą w Mysłowicach;
- 5) „**SAM S.A.**” - Stalexport Autostrada Małopolska S.A. z siedzibą w Mysłowicach;
- 6) „**Spółka Zależna**” – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
- 7) „**Sprawozdanie**” – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90g ust. 1 Ustawy o Ofercie, sporządzony za rok 2024;
- 8) „**Ustawa o Ofercie**” – Ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 620 z późn. zmianami);
- 9) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki.

**§ 2  
Kompleksowy przegląd wynagrodzeń**

**1. Wynagrodzenie wypłacone i należne Andrzejowi Kaczmarkowi w 2024 roku jako członkowi Zarządu:**

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

Wynagrodzenie wypłacone <sup>1</sup> Andrzejowi Kaczmarkowi w Stalexport Autostrady S.A.						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2024	425 004	202 939	n/d	102 236	730 179	58: 28: 14

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

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

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

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

Kryteria dotyczące wyników określone w Polityce Wynagrodzeń, zostały zastosowane przy ustanawianiu dla Andrzeja Kaczmarka Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2024 oraz Trzyletniego Programu Motywacyjnego za lata 2022-2024.

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

<b>Wynagrodzenie wypłacone Andrzejowi Kaczmarkowi w SAM S.A. (jako członkowi Zarządu)</b>						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2024	425 004	202 939	n/d	19 171	647 114	66: 31: 3

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

**Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.**

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

W okresie objętym Sprawozdaniem, Spółka nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Niemniej zgodnie z zapisami Trzyletniego Programu Motywacyjnego (2022-2024) oraz Roczno Programu Motywacyjnego na 2024 rok (z zastrzeżeniem odpowiednich postanowień obu programów), Spółka zachowuje możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ramach obu programów, w całości lub w części. Do takiego żądania, Spółka jest uprawniona jeżeli świadczenie z danego programu zostało ustalone na podstawie danych, które okazały się w oczywisty sposób nieprawidłowe, w szczególności na skutek poniższych okoliczności:

- błąd obliczeniowy skutkujący osiągnięciem ilościowych KPI, które nie zostałyby osiągnięte w sytuacji, gdyby dany istotny błąd nie wystąpił;
- umyślne podanie fałszywych danych, będących podstawą oceny osiągnięcia ilościowych KPI lub, w jakimkolwiek przypadku, danych będących podstawą ustalenia

wymiaru płatności lub dokonania przydziałów na potrzeby nabycia uprawnień do świadczenia motywacyjnego; lub

- osiągnięcie celów w wyniku działania stanowiącego naruszenie warunków stosunku umownego, przepisów prawa lub regulaminu Spółki.

7) Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o Ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W okresie objętym Sprawozdaniem Spółka nie skorzystała z możliwości odstępstw od procedury wdrażania Polityki a także nie korzystała z możliwości odstępstw od stosowania Polityki w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy.

## 2. Wynagrodzenie wypłacone i należne Mariuszowi Serwie w 2024 roku jako członkowi Zarządu:

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

Wynagrodzenie wypłacone <sup>2</sup> Mariuszowi Serwie w Stalexport Autostrady S.A.						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2024	98 224	37 522	n/d	99 996	235 742	42: 16: 42

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

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

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

Kryteria dotyczące wyników określone w Polityce Wynagrodzeń zostały zastosowane przy ustanawianiu dla Mariusza Serwy Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2024 oraz Trzyletniego Programu Motywacyjnego za lata 2022-2024.

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

4) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej.

Wynagrodzenie wypłacone <sup>3</sup> Mariuszowi Serwie w SAM S.A. (jako członkowi Zarządu)						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2024	616 776	235 608	n/d	9 289	861 673	72: 27: 1

Wynagrodzenie wypłacone <sup>4</sup> Mariuszowi Serwie w VIA4 S.A. (jako członkowi Rady Nadzorczej)						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2024	3 500	n/d	n/d	n/d	3 500	100: 0: 0

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

**Nie dotyczy Mariusza Serwy.**

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

W okresie objętym Sprawozdaniem, Spółka nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Niemniej zgodnie z zapisami Trzyletniego Programu Motywacyjnego (2022-2024) oraz Roczno Programu Motywacyjnego na 2024 rok, Spółka zachowuje możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ramach obu programów, w całości lub w części. Do takiego żądania, Spółka jest uprawniona jeżeli świadczenie z danego programu zostało ustalone na podstawie danych, które okazały się w oczywisty sposób nieprawidłowe, w szczególności na skutek poniższych okoliczności:

- błąd obliczeniowy skutkujący osiągnięciem ilościowych KPI, które nie zostałyby osiągnięte w sytuacji, gdyby dany istotny błąd nie wystąpił;
- umyślne podanie fałszywych danych, będących podstawą oceny osiągnięcia ilościowych KPI lub, w jakimkolwiek przypadku, danych będących podstawą ustalenia

<sup>3</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego.

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

wymiaru płatności lub dokonania przydziałów na potrzeby nabycia uprawnień do świadczenia motywacyjnego; lub

- osiągnięcie celów w wyniku działania stanowiącego naruszenie warunków stosunku umownego, przepisów prawa lub regulaminu Spółki.

7) Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o Ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W okresie objętym Sprawozdaniem, Spółka nie skorzystała z możliwości odstępstw od procedury wdrażania Polityki a także nie korzystała z możliwości odstępstw od stosowania Polityki w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy.

### 3. Wynagrodzenie wypłacone i należne Stefano Bonomolo<sup>5</sup> w 2024 roku jako członkowi Zarządu:

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

Wynagrodzenie wypłacone <sup>6</sup> Stefano Bonomolo w Stalexport Autostrady S.A. (jako członkowi Zarządu)						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2024	n/d	n/d	n/d	49 843	49 843	0:0:100

W 2024 roku Stefano Bonomolo nie był (i nie jest) zatrudniony w Spółce w jakiegokolwiek formie i na podstawie jakiegokolwiek umowy oraz nie pobierał (i nie pobiera) od Spółki odrębnego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu, Dyrektora Operacyjnego Spółki z uwzględnieniem opisanych poniżej zapisów umowy w sprawie oddelegowania zawartej przez Spółkę z Mundys S.p.A. (Umowa Oddelegowania do Spółki), w której Stefano Bonomolo jest zatrudniony i z której został oddelegowany do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu, Dyrektora Operacyjnego Spółki.

Stefano Bonomolo otrzymuje wynagrodzenie bezpośrednio od swojego pracodawcy (tj. Mundys S.p.A.). Natomiast Stalexport Autostrady S.A. - zgodnie z zapisami Umowy Oddelegowania do Spółki, zwraca Mundys S.p.A. określone w Umowie Oddelegowania do Spółki koszty oddelegowania Stefano Bonomolo (w tym koszty wynagrodzeń i innych świadczeń mu należnych, ponoszonych bezpośrednio przez Mundys S.p.A.) lub w ściśle określonym (w Umowie Oddelegowania do Spółki) zakresie pokrywa je bezpośrednio (np. polisy ubezpieczeniowe przewidziane dla członków Zarządu Spółki).

<sup>5</sup> Stefano Bonomolo pełnił funkcje członka Zarządu Spółki w okresie od 25 czerwca do 31 grudnia 2024 r.

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

W 2024 roku Spółka nie zwracała Mundys S.p.A. kosztów oddelegowania Stefano Bonomolo określonych w Umowie Oddelegowania do Spółki. Koszty te zostaną zwrócone Mundys S.p.A. w bieżącym roku.

W związku z tym w ciężar 2024 roku zarachowano w Spółce koszty świadczeń z tytułu oddelegowania Stefano Bonomolo w wysokości 428.903 PLN.

Mając na uwadze trudności z podziałem powyższej kwoty na składniki, o których mowa w art. 90d ust.3 pkt.1 Ustawy o Ofercie, a tym samym trudności z określeniem wzajemnych proporcji między tymi składnikami, w powyższej tabeli ujęto jedynie koszty świadczeń pokrywanych bezpośrednio przez Spółkę.

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

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

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

Kryteria dotyczące wyników określone w Polityce Wynagrodzeń zostały zastosowane przy ustanawianiu dla Stefano Bonomolo Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2024.

Stefano Bonomolo nie jest objęty Trzyletnim Programu Motywacyjnym (2022-2024) z uwagi na jego powołanie do Zarządu Spółki w ostatnim roku obowiązywania tego programu.

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

<b>Wynagrodzenie wypłacone<sup>7</sup> Stefano Bonomolo w SAM S.A. (jako członkowi Zarządu)</b>						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
<b>2024</b>	n/d	n/d	n/d	3 283	3 283	0:0:100

W 2024 roku Stefano Bonomolo nie był (i nie jest) zatrudniony w SAM w jakiegokolwiek formie i na podstawie jakiegokolwiek umowy oraz nie pobierał (i nie pobiera) od SAM odrębnego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu, Dyrektora Operacyjnego SAM z uwzględnieniem opisanych poniżej zapisów umowy w sprawie oddelegowania zawartej przez SAM z Mundys S.p.A. (Umowa Oddelegowania do SAM),

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

w której Stefano Bonomolo jest zatrudniony i z której został oddelegowany do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu, Dyrektora Operacyjnego SAM.

Stefano Bonomolo otrzymuje wynagrodzenie bezpośrednio od swojego pracodawcy (tj. Mundys S.p.A.). Natomiast SAM - zgodnie z zapisami Umowy Oddelegowania do SAM, zwraca Mundys S.p.A określone w Umowie Oddelegowania do SAM koszty oddelegowania Stefano Bonomolo (w tym koszty wynagrodzeń i innych świadczeń mu należnych, ponoszonych bezpośrednio przez Mundys S.p.A.) lub w ściśle określonym (w Umowie Oddelegowania do SAM) zakresie pokrywa je bezpośrednio (np. polisy ubezpieczeniowe przewidziane dla członków Zarządu SAM).

W 2024 roku SAM nie zwracała Mundys S.p.A. kosztów oddelegowania Stefano Bonomolo określonych w Umowie Oddelegowania do SAM. Koszty te zostaną zwrócone Mundys S.p.A. w bieżącym roku.

W związku z tym w ciężar 2024 roku zarachowano w SAM koszty świadczeń z tytułu oddelegowania Stefano Bonomolo w wysokości 428.903 PLN.

Mając na uwadze trudności z podziałem powyższej kwoty na składniki, o których mowa w art. 90d ust.3 pkt.1 Ustawy o Ofercie, a tym samym trudności z określeniem wzajemnych proporcji między tymi składnikami, w powyższej tabeli ujęto jedynie koszty świadczeń pokrywanych bezpośrednio przez SAM.

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

**Nie dotyczy Stefano Bonomolo.**

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

W okresie objętym Sprawozdaniem, Spółka nie korzystała z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Niemniej zgodnie z zapisami Roczno Programu Motywacyjnego na 2024 rok, Spółka zachowuje możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia wypłaconych w ramach obu programów, w całości lub w części. Do takiego żądania, Spółka jest uprawniona jeżeli świadczenie z danego programu zostało ustalone na podstawie danych, które okazały się w oczywisty sposób nieprawidłowe, w szczególności na skutek poniższych okoliczności:

- błąd obliczeniowy skutkujący osiągnięciem ilościowych KPI, które nie zostałyby osiągnięte w sytuacji, gdyby dany istotny błąd nie wystąpił;
- umyślne podanie fałszywych danych, będących podstawą oceny osiągnięcia ilościowych KPI lub, w jakimkolwiek przypadku, danych będących podstawą ustalenia wymiaru płatności lub dokonania przydziałów na potrzeby nabycia uprawnień do świadczenia motywacyjnego; lub
- osiągnięcie celów w wyniku działania stanowiącego naruszenie warunków stosunku umownego, przepisów prawa lub regulaminu Spółki.



- 7) Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o Ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W okresie objętym Sprawozdaniem, Spółka nie skorzystała z możliwości odstępstw od procedury wdrażania Polityki a także nie skorzystała z możliwości odstępstw od stosowania Polityki w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy.

#### 4. Wynagrodzenie wypłacone i należne Tomaszowi Dobrowolskiemu w 2024 roku jako członkowi Rady Nadzorczej:

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

Wynagrodzenie wypłacone <sup>8</sup> Tomaszowi Dobrowolskiemu w Stalexport Autostrady S.A.						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2024	168 000	n/d	n/d	n/d	168 000	100: 0: 0

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

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

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

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

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

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

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

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

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



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

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

- 7) Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o Ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

**Nie dotyczy Tomasza Dobrowolskiego.**

**5. Wynagrodzenie wypłacone i należne Beacie Stelmach w 2024 roku jako członkowi Rady Nadzorczej:**

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

<b>Wynagrodzenie wypłacone<sup>9</sup> Beacie Stelmach w Stalexport Autostrady S.A.</b>						
rok	wynagrodzenie stałe (PLN)	wynagrodzenie zmienne (PLN)		świadczenia dodatkowe (PLN)	całkowita wysokość wynagrodzenia (PLN)	proporcje między częściami wynagrodzenia (%)
		roczny program motywacyjny	trzyletni program motywacyjny			
1	2	3	4	5	6	2 : (3+4) : 5
2024	168 000	n/d	n/d	n/d	168 000	100: 0: 0

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

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

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

**Nie dotyczy Beaty Stelmach.**

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

**Nie dotyczy Beaty Stelmach.**

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

<sup>9</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego.

**Nie dotyczy Beaty Stelmach.**

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

**Nie dotyczy Beaty Stelmach.**

- 7) Informacja dotycząca odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o Ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

**Nie dotyczy Beaty Stelmach.**

6. Niżej wymienieni członkowie Rady Nadzorczej Spółki (rekomendowani przez większościowego akcjonariusza), pełniący funkcje w 2024 roku, nie pobierali wynagrodzenia od Spółki zgodnie z polityką większościowego akcjonariusza oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki (obowiązującymi w 2024 roku):

- 1) Stefano Bonomolo<sup>10</sup>,
- 2) Nicola Bruno,
- 3) Enrica Marra,
- 4) Roberto Mengucci,
- 5) Marco Stocchi Grava.
- 6) Massimo Di Casola<sup>11</sup>

**§3**

**Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie od 2019 do 2024 roku w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.**

Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki, niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie						
Wyszczególnienie	Roczna zmiana (rok do roku) w %					Komentarz
	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019	
<b>Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej</b>						
<b>KACZMAREK ANDRZEJ (jako Prezes Zarządu)</b>	68,57%	-	-	-	-	Wzrost wynagrodzenia w 2024 roku w stosunku do 2023 roku wynika z faktu, że Andrzej Kaczmarek został powołany do Zarządu Spółki od 1 marca 2023 roku. W związku z tym nie miał w 2023 roku wypłaconego Roczno Planu Motywacyjnego za rok 2022, który był natomiast wypłacony w 2024 roku za rok 2023.
<b>SERWA MARIUSZ</b>	8,84%	-81%	192%	82%	-69%	

<sup>10</sup> Członek Rady Nadzorczej do 10 czerwca 2024 r.

<sup>11</sup> Członek Rady Nadzorczej od 19 czerwca 2024 r.

<b>STEFANO BONOMOLO</b>	-	-	-	-	-	Stefano Bonomolo pełnił funkcje członka Zarządu Spółki w okresie od 25 czerwca do 31 grudnia 2024 r.
<b>DOBROWOLSKI TOMASZ</b>	8,50%	52%	7%	44%	82%	Zmiana zasad wynagradzania uchwalona przez Walne Zgromadzenie dwukrotnie: 19.06.2020 r. oraz 04.04.2023 r.
<b>STELMACH BEATA</b>	34,83%	-	-	-	-	Członek Rady Nadzorczej od 04.04.2023 r.
<b>Wyniki Spółki</b>						
<b>Przychody</b>	11%	16%	8%	7%	-8%	Zgodnie z wymogami Ustawy o Ofercie zaprezentowano dane odnoszące się do jednostkowych wyników Spółki. Jednakże w przypadku Spółki podstawowa działalność skoncentrowana jest w spółkach zależnych, które generują ok. 99% przychodów Grupy Kapitałowej Spółki
<b>Zysk (strata) brutto ze sprzedaży<sup>12</sup></b>	-	-	32%	-13%	893%	
<b>Zysk (strata) z działalności operacyjnej</b>	3%	15%	0%	-1%	72%	
<b>Zysk przed opodatkowaniem</b>	40%	129%	-11%	-65%	126 166%	
<b>Zysk netto za okres sprawozdawczy</b>	41%	128%	-15%	-63%	19 108%	
<b>Całkowite dochody netto za okres sprawozdawczy</b>	41%	128%	-15%	-63%	16 515%	
<b>Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej</b>						
<b>Pracownicy Spółki</b>	2,63%	13,07%	16,19%	8,94%	9,25%	

#### §4

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

Działając zgodnie z art.90g ust. 6 Ustawy o ofercie Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 11 kwietnia 2024 r. rozpatrzyło i pozytywnie zaopiniowało „Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A. w roku obrotowym 2023”, podejmując uchwałę nr 19. Tym samym niniejsze Sprawozdanie zostało sporządzone w analogicznej formie.

13 marca 2025 r.

**Podpisy upoważnionych członków Rady Nadzorczej:**

**Roberto Mengucci**

**Przewodniczący Rady Nadzorczej**

\_\_\_\_\_

**Marco Stocchi Grava**

**Sekretarz Rady Nadzorczej**

\_\_\_\_\_

<sup>12</sup> Od 2023 roku, Spółka po uzgodnieniu z audytorem, odstąpiła od prezentacji tej pozycji.