

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach
członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A.
w roku obrotowym 2023**

**§ 1
Definicje**

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Sprawozdania następujące znaczenie:

- 1) „**Grupa Kapitalowa**” – 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 i zmieniona następnie 24 listopada 2020 r. i 19 grudnia 2022 r.;
- 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 2023;
- 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 2022 r. poz. 2554 z późn. zmianami);
- 9) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki.

**§ 2
Kompleksowy przegląd wynagrodzeń**

1. Wynagrodzenie wypłacone i należne Emilowi Wąsaczowi w 2023 roku jako członkowi Zarządu¹:

- 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 ² Emilowi Wąsaczowi 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
2023	67 319	182 839	949 900	482 631	1 682 689	4: 67: 29

¹ Emil Wąsacz, w roku obrotowym 2023 pełnił funkcję Prezesa Zarządu w okresie od 1 stycznia do 28 lutego 2023 r.

² 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 Emilowi Wąsaczowi 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 Emila Wąsacza.

Roczny program Motywacyjny na 2023 rok oraz Trzyletni Program Motywacyjny (2022-2024) nie były bowiem ustanawiane dla Emila Wąsacza z uwagi na jego rezygnację z funkcji Prezesa Zarządu Spółki z dniem 28 lutego 2023 r. oraz określone w Polityce Wynagrodzeń terminy ustanawiania ww. programów, które przypadały po złożeniu oświadczenia o jego rezygnacji i po zawarciu z nim porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28 listopada 2022 r., które regulowało również wszelkie kwestie związane z programami motywacyjnymi obejmującymi rok 2022 i 2023.

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

Wynagrodzenie wypłacone ³ Emilowi Wąsaczowi w SAM S.A. (jako członkowi Zarządu ⁴)						
rok	wynagrodzenie stale (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
2023	67 308	182 839	n/d ⁵	263 797	513 944	13: 36: 51

- 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 Emila Wąsacza.

- 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.

³ W dacie sporządzania Sprawozdania, nie było wynagrodzenia należnego.

⁴ Emil Wąsacz pełnił funkcję Prezesa Zarządu w okresie od 1 stycznia do 28 lutego 2023 r.

⁵ Użyty skrót oznacza (w całym dokumencie), że dany składnik wynagrodzenia nie występuje (lub nie był przewidziany) w przypadku danego członka Zarządu/ Rady Nadzorczej w okresie sprawozdawczym.

- 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.

Natomiast w dniu 19 grudnia 2022 r., uwzględniając wniosek Rady Nadzorczej Spółki, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie dokonało modyfikacji Polityki Wynagrodzeń, dodając m.in. w §10 nowy punkt (pkt. 7) zgodnie z którym (zważywszy na kontekst geopolityczny, który miał wpływ na pierwsze półrocze 2022 roku oraz dynamikę mikro i makroekonomiczną tego okresu) Rada Nadzorcza Spółki może wyznaczyć Roczny Program Motywacyjny na rok 2022 oraz Długoterminowy Program Motywacyjny następujący po zakończonym w 2021 roku odpowiednio do końca roku 2022 i nie później niż do końca drugiego kwartału 2023 roku.

2. Wynagrodzenie wypłacone i należne Andrzejowi Kaczmarkowi w 2023 roku jako członkowi Zarządu⁶:

- 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 ⁷ 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
2023	354 170	n/d	n/d	78 997	433 167	82: 0: 18

- 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.

⁶ Andrzej Kaczmarek pełnił funkcję Prezesa Zarządu Spółki w okresie od 1 marca do 31 grudnia 2023 r.

⁷ W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego.

- 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 2023 oraz Trzyletniego Programu Motywacyjnego za lata 2022-2024.

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

Wynagrodzenie wypłacone Andrzejowi Kaczmarkowi w SAM S.A. (jako członkowi Zarządu ⁸)						
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
2023	354 170	n/d	n/d	9 739	363 909	97: 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 2023 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.

⁸ Andrzej Kaczmarek, pełnił funkcję Prezesa Zarządu w roku obrotowym 2023 w okresie od 1 marca do 31 grudnia 2023 r.

- 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.

Natomiast w dniu 19 grudnia 2022 r., uwzględniając wniosek Rady Nadzorczej Spółki, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie dokonało modyfikacji Polityki Wynagrodzeń, dodając m.in. w §10 nowy punkt (pkt. 7) zgodnie z którym (zważywszy na kontekst geopolityczny, który miał wpływ na pierwsze półrocze 2022 roku oraz dynamikę mikro i makroekonomiczną tego okresu) Rada Nadzorcza Spółki może wyznaczyć Roczny Program Motywacyjny na rok 2022 oraz Długoterminowy Program Motywacyjny następujący po zakończonym w 2021 roku odpowiednio do końca roku 2022 i nie później niż do końca drugiego kwartału 2023 roku.

3. Wynagrodzenie wypłacone i należne Mariuszowi Serwie w 2023 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 ⁹ 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
2023	94 068	22 522	n/d	99 996	216 586	44: 10: 46

- 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 wypłacaniu.

⁹ W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego.

- 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 2023 oraz Trzyletniego Programu Motywacyjnego za lata 2022-2024.

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

Wynagrodzenie wypłacone¹⁰ 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
2023	589 117	188 563	n/d	5 956	783 635	75: 24: 1

Wynagrodzenie wypłacone¹¹ 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
2023	2 800	n/d	n/d	n/d	2 800	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 2023 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

¹⁰ W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego.

¹¹ W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego.

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.

Natomiast w dniu 19 grudnia 2022 roku, uwzględniając wniosek Rady Nadzorczej Spółki Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie dokonało modyfikacji Polityki Wynagrodzeń, dodając m.in. w §10 nowy punkt (pkt. 7) zgodnie z którym (zważywszy na kontekst geopolityczny, który miał wpływ na pierwsze półrocze 2022 roku oraz dynamikę mikro- i makroekonomiczną tego okresu) Rada Nadzorcza Spółki może wyznaczyć Roczny Program Motywacyjny na rok 2022 oraz Długoterminowy Program Motywacyjny następujący po zakończonym w 2021 roku odpowiednio do końca roku 2022 i nie później niż do końca drugiego kwartału 2023 roku.

4. Wynagrodzenie wypłacone i należne Tomaszowi Dobrowolskiemu w 2023 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 ¹² 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
2023	154 832	n/d	n/d	n/d	154 832	100: 0: 0

¹² 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 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.

- 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 Andrzejowi Kaczmarkowi w 2023 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 ¹³ Andrzejowi Kaczmarkowi w Stalexport Autostrady S.A.						
rok	wynagrodzenie stale (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
2023	18 111	n/d	n/d	n/d	18 111	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 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.

Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.

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

Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.

- 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.

Nie dotyczy Andrzeja Kaczmarka.

- 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 Andrzeja Kaczmarka.

¹³ W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego.

6. Wynagrodzenie wypłacone i należne Beacie Stelmach w 2023 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 ¹⁴ Beacie Stelmach 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
2023	124 600	n/d	n/d	n/d	124 600	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.

Nie dotyczy Beaty Stelmach.

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

Nie dotyczy Beaty Stelmach.

¹⁴ W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego.

- 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.

7. Niżej wymienieni członkowie Rady Nadzorczej Spółki (rekomendowani przez większościowego akcjonariusza), pełniący funkcje w 2023 roku, nie pobierali wynagrodzenia od Spółki zgodnie z polityką większościowego akcjonariusza oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki (obowiązującymi w 2023 roku):

- 1) Stefano Bonomolo,
- 2) Nicola Bruno,
- 3) Enrica Marra,
- 4) Roberto Mengucci,
- 5) Marco Stocchi Grava.

§3

Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie od 2018 do 2023 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
	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020	2020 vs 2019	2019 vs 2018	
Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej						
WĄSACZ EMIL	-40%	236%	30%	-71%	234%	Spadek wynagrodzeń 2 Członków Zarządu Spółki (E. Wąsacza i M. Serwy) w 2023 roku w stosunku do 2022 roku wynika z faktu, że w 2022 roku nastąpiło rozliczenie i wypłata 3-letniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2019-2021 dla Członków Zarządu Spółki. Rozliczenie poprzedniego 3-letniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2016-2018 miało miejsce w 2019 roku. Ponadto E. Wąsacz nie pełnił funkcji w całym 2023 roku, tylko w okresie od 01.01.2023 r. do 28.02.2023 r.
KACZMAREK ANDRZEJ (jako Prezes Zarządu)	-	-	-	-	-	
SERWA MARIUSZ	-81%	192%	82%	-69%	244%	
DOBROWOLSKI TOMASZ	52%	7%	44%	82%	21%	Zmiana zasad wynagradzania uchwalona przez Walne Zgromadzenie dwukrotnie: 19.06.2020 r. oraz 04.04.2023 r.
KACZMAREK ANDRZEJ (jako członek Rady Nadzorczej)	-81%	8%	807%	-	-	Członek Rady Nadzorczej od 19.11.2020 do 28.02.2023 r. Prezes Zarządu Spółki oraz Stalexport Autostrada Małopolska S.A. od 01.03.2023 r. do nadal.

STELMACH BEATA	-	-	-	-	-	Członek Rady Nadzorczej od 04.04.2023 r.
Wyniki Spółki						
Przychody	16%	8%	7%	-8%	2%	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
Zysk (strata) brutto ze sprzedaży¹⁵	-	32%	-13%	893%	-67%	
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	15%	0%	-1%	72%	-15%	
Zysk przed opodatkowaniem	129%	-11%	-65%	126 166%	-103%	
Zysk netto za okres sprawozdawczy	128%	-15%	-63%	19 108%	-119%	
Całkowite dochody netto za okres sprawozdawczy	128%	-15%	-63%	16 515%	-120%	
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej						
Pracownicy Spółki	13,07%	16,19%	8,94%	9,25%	7,32%	

§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 4 kwietnia 2023 r. rozpatrzyło i pozytywnie zaopiniowało „Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A. w roku obrotowym 2022”, podejmując uchwałę nr 18. Tym samym niniejsze Sprawozdanie zostało sporządzone w analogicznej formie.

12 marca 2024 r.

Podpisy upoważnionych członków Rady Nadzorczej:

Roberto Mengucci	Przewodniczący Rady Nadzorczej	_____
Marco Stocchi Grava	Sekretarz Rady Nadzorczej	_____

¹⁵ Od 2023 roku, Spółka po uzgodnieniu z audytorem, odstąpiła od prezentacji tej pozycji.