

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach  
członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A.**

**§ 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 roku na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;
- 3) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;
- 4) „**Spółka**” – Stalexport Autostrady S.A. z siedzibą w Mysłowicach;
- 5) „**Spółka Zależna**” – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
- 6) „**Sprawozdanie**” – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90g ust. 1 Ustawy o Ofercie, sporządzony łącznie za lata 2019 i 2020;
- 7) „**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 2020 r. poz. 2080);
- 8) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki.

**§ 2  
Kompleksowy przegląd wynagrodzeń**

**1. Wynagrodzenie wypłacone i należne Emilowi Wąsaczowi w 2019 roku i 2020 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> 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
2019	408 329	155 413	1 563 264	99 996	2 227 002	18 : 77 : 5
2020	407 100	137 129	0	99 996	644 225	63 : 21 : 16

<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 Emilowi Wąsaczowi jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń<sup>2</sup>, 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 Emila Wąsacza Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2020 oraz Trzyletniego Programu Motywacyjnego za lata 2019-2021. Niemniej także w okresie poprzedzającym obowiązywanie Polityki Wynagrodzeń były one stosowane przy ustanawianiu i przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania, tj. Roczno Programu Motywacyjnego (za rok 2018 wypłaconego w roku 2019 oraz za rok 2019 wypłaconego w roku 2020) oraz Średnioterminowego Programu Motywacyjnego (za lata 2016-2018 wypłaconego w roku 2019).

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

Wynagrodzenie wypłacone <sup>3</sup> Emilowi Wąsaczowi w Stalexport Autostrada Małopolska S.A. (jako członkowi Zarządu)						
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
2019	407 100	155 413	n/d <sup>4</sup>	49 042	611 555	67 : 25 : 8
2020	407 100	137 129	n/d	7 901	552 131	74 : 25 : 1

<sup>2</sup> Z zastrzeżeniem, że stwierdzenie to odnosi się do okresu od kiedy Polityka Wynagrodzeń obowiązuje, tj. po 1 czerwca 2020 roku, z uwagi na fakt, że niniejsze sprawozdanie obejmuje także okres przed jej uchwaleniem

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

<sup>4</sup> n/d – użyty skrót oznacza (w całym dokumencie), że dany składnik wynagrodzenia nie występuje (nie jest przewidziany) w przypadku danego członka Zarządu/ Rady Nadzorczej



- 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.

Zgodnie z zapisami pkt 8. Trzyletniego Programu Motywacyjnego oraz Roczno Programu Motywacyjnego, uchwalonego przez Radę Nadzorczą, 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 („KPI” oznacza kluczowe wskaźniki efektywności wymienione w Polityce Wynagrodzeń, które mogą podlegać dalszemu uszczegółowieniu lub poszerzeniu), 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 Trzyletniego Programu Motywacyjnego lub Roczno Programu Motywacyjnego 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.

Mając na uwadze stan epidemii wprowadzony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 20 marca 2020 roku oraz fakt, że Polityka Wynagrodzeń została uchwalona w trakcie trwania okresów rozliczeniowych dla obowiązujących w Spółce przed jej uchwaleniem programów motywacyjnych i obowiązuje od 1 czerwca 2020 roku, Rada Nadzorcza działając na podstawie § 10 ust. 6 Polityki Wynagrodzeń, zgodnie ze zmianą dokonaną w listopadzie 2020 roku (zmieniającą poprzednią Politykę Wynagrodzeń, obowiązującą od 1 czerwca 2020 roku), dookreśliła zadania premiowe dla członków Zarządu w ramach Roczno Programu Motywacyjnego obejmującego rok 2020, jak również Trzyletniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2019-2021 i tryb decydowania o ich przyznaniu w zgodzie z wewnętrznymi praktykami stosowanymi w Spółce przed 1 czerwca 2020 roku i wynikającymi z uprawnień Rady Nadzorczej w przedmiocie ustalania wynagrodzenia członków Zarządu zgodnie z § 18 ust. 3 Statutu Spółki. Zadania premiowe członków Zarządu w ramach ww. Programów obejmują między innymi następujące obszary: (a) środki i czynności zarządcze podjęte w odpowiedzi na

spowolnienie gospodarcze spowodowane epidemią COVID19, (b) stosunki z organami nadzoru.

Ponadto Rada Nadzorcza wprowadziła możliwości skrócenia okresu obowiązywania Trzyletniego Programu Motywacyjnego.

**2. Wynagrodzenie wypłacone i należne Mariuszowi Serwie w 2019 roku i 2020 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>5</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
2019	81 600	63 227	430 848	99 996	675 671	12 : 73 : 15
2020	81 600	30 355	0	99 996	211 951	39 : 14 : 47

- 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<sup>6</sup>, 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 Mariusza Serwy Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2020 oraz Trzyletniego Programu Motywacyjnego za lata 2019-2021. Niemniej także w

<sup>5</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

<sup>6</sup> Z zastrzeżeniem, że stwierdzenie to odnosi się do okresu od kiedy Polityka Wynagrodzeń obowiązuje, tj. po 1 czerwca 2020 roku, z uwagi na fakt, że niniejsze sprawozdanie obejmuje także okres przed jej uchwaleniem

okresie poprzedzającym obowiązywanie Polityki Wynagrodzeń były one stosowane przy ustanawianiu i przyznawaniu zmiennych składników wynagradzania, tj. Roczno Programu Motywacyjnego (za rok 2018 wypłaconego w roku 2019 oraz za rok 2019 wypłaconego w roku 2020) oraz Średnioterminowego Programu Motywacyjnego (za lata 2016-2018 wypłaconego w roku 2019).

4) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej.

Wynagrodzenie wypłacone <sup>7</sup> Mariuszowi Serwie w Stalexport Autostrada Małopolska 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
2019	458 400	100 573	n/d	5 052	564 025	81 : 18 : 1
2020	458 400	170 525	n/d	21 149	650 074	71 : 26 : 3

Wynagrodzenie wypłacone <sup>8</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
2019	2 800	n/d	n/d	n/d	2 800	100 : 0 : 0
2020	2 100	n/d	n/d	n/d	2 100	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.**

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

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



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

Zgodnie z zapisami pkt 8. Trzyletniego Programu Motywacyjnego oraz Roczno Programu Motywacyjnego, uchwalonego przez Radę Nadzorczą, 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 („KPI” oznacza kluczowe wskaźniki efektywności wymienione w Polityce Wynagrodzeń, które mogą podlegać dalszemu uszczegółowieniu lub poszerzeniu), 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 Trzyletniego Programu Motywacyjnego lub Roczno Programu Motywacyjnego 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.

Mając na uwadze stan epidemii wprowadzony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 20 marca 2020 roku oraz fakt, że Polityka Wynagrodzeń została uchwalona w trakcie trwania okresów rozliczeniowych dla obowiązujących w Spółce przed jej uchwaleniem programów motywacyjnych i obowiązuje od 1 czerwca 2020 roku, Rada Nadzorcza działając na podstawie § 10 ust. 6 Polityki Wynagrodzeń, zgodnie ze zmianą dokonaną w listopadzie 2020 roku (zmieniającą poprzednią Politykę Wynagrodzeń, obowiązującą od 1 czerwca 2020 roku), dookreśliła zadania premiowe dla członków Zarządu w ramach Roczno Programu Motywacyjnego obejmującego rok 2020, jak również Trzyletniego Programu Motywacyjnego obejmującego lata 2019-2021 i tryb decydowania o ich przyznaniu w zgodzie z wewnętrznymi praktykami stosowanymi w Spółce przed 1 czerwca 2020 roku i wynikającymi z uprawnień Rady Nadzorczej w przedmiocie ustalania wynagrodzenia członków Zarządu zgodnie z § 18 ust. 3 Statutu Spółki. Zadania premiowe członków Zarządu w ramach ww. Programów obejmują między innymi następujące obszary: (a) środki i czynności zarządcze podjęte w odpowiedzi na spowolnienie gospodarcze spowodowane epidemią COVID19, (b) stosunki z organami nadzoru.

Ponadto Rada Nadzorcza wprowadziła możliwości skrócenia okresu obowiązywania Trzyletniego Programu Motywacyjnego.



**3. Wynagrodzenie wypłacone i należne Tomaszowi Dobrowolskiemu w 2019 roku i 2020 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>9</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
2019	36 204	n/d	n/d	n/d	36 204	100 : 0 : 0
2020	65 833	n/d	n/d	n/d	65 833	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<sup>10</sup>, 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.**

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

<sup>10</sup> Z zastrzeżeniem, że stwierdzenie to odnosi się do okresu od kiedy Polityka Wynagrodzeń obowiązuje, tj. po 1 czerwca 2020 roku, z uwagi na fakt, że niniejsze sprawozdanie obejmuje także okres przed jej uchwaleniem

- 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.**

**4. Wynagrodzenie wypłacone i należne Aleksandrowi Galosowi w 2019 roku i 2020 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>11</sup> Aleksandrowi Galosowi 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
2019	33 554	n/d	n/d	n/d	33 554	100 : 0 : 0
2020	7 571	n/d	n/d	n/d	7 571	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.

**Nie dotyczy Aleksandra Galosa<sup>12</sup>.**

<sup>11</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

<sup>12</sup> Aleksander Galos przestał pełnić funkcję członka Rady Nadzorczej przed uchwaleniem Polityki Wynagrodzeń



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

**Nie dotyczy Aleksandra Galosa.**

4) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej.

**Nie dotyczy Aleksandra Galosa.**

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 Aleksandra Galosa.**

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

**Nie dotyczy Aleksandra Galosa.**

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 Aleksandra Galosa.**

**5. Wynagrodzenie wypłacone i należne Andrzejowi Kaczmarkowi w 2020 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>13</sup> Andrzejowi Kaczmarkowi w Stallexport 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
2020	9 734	n/d	n/d	n/d	9 734	100 : 0 : 0

<sup>13</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.

**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.**

#### **6. Wynagrodzenie wypłacone i należne Krzysztofowi Rogali w 2020 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>14</sup> Krzysztofowi Rogali 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
2020	24 433	n/d	n/d	n/d	24 433	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 Krzysztofowi Rogali 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 Krzysztofa Rogali.**

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

**Nie dotyczy Krzysztofa Rogali.**

- 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 Krzysztofa Rogali.**

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

**Nie dotyczy Krzysztofa Rogali.**

- 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.

<sup>14</sup> W dacie sporządzania Sprawozdania nie było wynagrodzenia należnego

Nie dotyczy Krzysztofa Rogali.

7. Niżej wymienieni członkowie Rady Nadzorczej Spółki (rekomendowani przez większościowego akcjonariusza), pełniący funkcje w latach 2019 i 2020, nie pobierali wynagrodzenia od Spółki zgodnie z polityką większościowego akcjonariusza oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki (obowiązującymi w latach 2019-2020):

- 1) Stefano Bonomolo,
- 2) Nicola Bruno,
- 3) Massimo Di Casola
- 4) Flavio Ferrari,
- 5) Roberto Mengucci,
- 6) Marco Pace,
- 7) Stefano Rossi,
- 8) Massimo Sonogo.

### §3

**Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie od 2015 do 2020 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
	2020 vs 2019	2019 vs 2018	2018 vs 2017	2017 vs 2016	2016 vs 2015	
<b>Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej</b>						
WĄSACZ EMIL	-71%	234%	0%	-76%	306%	
SERWA MARIUSZ	-69%	244%	16%	-66%	190%	
DOBROWOLSKI TOMASZ	82%	21%	-	-	-	Zmiana zasad wynagradzania uchwalona przez Walne Zgromadzenie 19.06.2020
GALOS ALEKSANDER	-77%	-12%	0%	5%	8%	Członek Rady do 26.03.2020
KACZMAREK ANDRZEJ	-	-	-	-	-	Członek Rady od 19.11.2020
ROGAŁA KRZYSZTOF	-	-	-	-	-	Członek Rady od 19.06.2020 do 12.10.2020

Wyniki Spółki						
Przychody	-8%	2%	1%	-3%	1%	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 sprzedaży	893%	-67%	-4%	37%	58%	
Zysk (strata) z działalności operacyjnej	72%	-15%	7%	23%	-8%	
Zysk przed opodatkowaniem	126166%	-103%	-93%	-59%	3406%	
Zysk netto za okres sprawozdawczy	19108%	-119%	-94%	-59%	3434%	
Całkowite dochody netto za okres sprawozdawczy	16515%	-120%	-93%	-59%	3432%	
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej						
Pracownicy Spółki	9,04%	7,62%	1,46%	6,41%	6,54%	

Rzym / Mysłówice

2 marca 2021

\_\_\_\_\_ ,  
miejsowość

\_\_\_\_\_ ,  
data

**Podpisy upoważnionych członków Rady Nadzorczej:**

Roberto Mengucci

Przewodniczący Rady  
Nadzorczej



Stefano Rossi

Sekretarz Rady  
Nadzorczej


