

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach  
członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A.  
w roku obrotowym 2021**

**§ 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 za rok 2021;
- 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 2021 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.

<b>Wynagrodzenie wypłacone<sup>1</sup> Emilowi Wąsaczowi 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
<b>2021</b>	408 650	329 110	n/d <sup>2</sup>	99 996	837 756	49 : 39 : 12

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

<sup>2</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

- 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.

Kryteria dotyczące wyników określone w Polityce Wynagrodzeń zostały zastosowane przy ustanawianiu dla Emila Wąsacza Roczno Programu Motywacyjnego za rok 2021 (podobnie jak 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, 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.

<b>Wynagrodzenie wypłacone<sup>3</sup> Emilowi Wąsaczowi w Stalexport Autostrada Małopolska S.A. (jako członkowi Zarządu)</b>						
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
<b>2021</b>	407 100	n/d	n/d	7 901	415 001	98 : 0 : 2

- 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

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

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 Rocznego 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 Rocznego 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 obejmowały 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, jednakże z możliwości tej nie skorzystano.

## **2. Wynagrodzenie wypłacone i należne Mariuszowi Serwie w 2021 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>4</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
<b>2021</b>	81 600	205 200	n/d	99 996	386 796	21 : 53 : 26

- 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.

- 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 2021 (podobnie jak 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, 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>5</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
<b>2021</b>	512 400	n/d	n/d	5 139	517 539	99 : 0 : 1

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

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

Wynagrodzenie wypłacone <sup>6</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
2021	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.

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

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

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, jednakże z możliwości tej nie skorzystano.

### 3. Wynagrodzenie wypłacone i należne Tomaszowi Dobrowolskiemu w 2021 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>7</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
2021	95 029	n/d	n/d	n/d	95 029	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.

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

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.**

#### 4. Wynagrodzenie wypłacone i należne Andrzejowi Kaczmarkowi w 2021 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> 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
2021	88 242	n/d	n/d	n/d	88 242	100 : 0 : 0

<sup>8</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.**

5. **Niżej wymienieni członkowie Rady Nadzorczej Spółki (rekomendowani przez większościowego akcjonariusza), pełniący funkcje w 2021 roku, nie pobierali wynagrodzenia od Spółki zgodnie z polityką większościowego akcjonariusza oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki (obowiązującymi w 2021 roku):**

- 1) Stefano Bonomolo,
- 2) Nicola Bruno,
- 3) Massimo Di Casola
- 4) Roberto Mengucci,
- 5) Stefano Rossi.



## §3

**Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie od 2016 do 2021 roku w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.**

<b>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</b>						
Wyszczególnienie	Roczna zmiana (rok do roku) w %					Komentarz
	2021 vs 2020	2020 vs 2019	2019 vs 2018	2018 vs 2017	2017 vs 2016	
<b>Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej</b>						
<b>WĄSACZ EMIL</b>	30%	-71%	234%	0%	-76%	Wzrost wynika z faktu, że całość wynagrodzenia wynikającego z Roczno Planu Motywacyjnego za 2020 r. została wypłacona w Spółce (w 2019 r. wypłata została podzielona pomiędzy Spółkę a Stalexport Autostrada Małopolska S.A.)
<b>SERWA MARIUSZ</b>	82%	-69%	244%	16%	-66%	
<b>DOBROWOLSKI TOMASZ</b>	44%	82%	21%	-	-	Zmiana zasad wynagradzania uchwalona przez Walne Zgromadzenie 19.06.2020 r.
<b>KACZMAREK ANDRZEJ</b>	807%	-	-	-	-	Członek Rady Nadzorczej od 19.11.2020 r.
<b>Wyniki Spółki</b>						
<b>Przychody</b>	7%	-8%	2%	1%	-3%	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</b>	-13%	893%	-67%	-4%	37%	
<b>Zysk (strata) z działalności operacyjnej</b>	-1%	72%	-15%	7%	23%	
<b>Zysk przed opodatkowaniem</b>	-65%	126166%	-103%	-93%	-59%	
<b>Zysk netto za okres sprawozdawczy</b>	-63%	19108%	-119%	-94%	-59%	
<b>Całkowite dochody netto za okres sprawozdawczy</b>	-63%	16515%	-120%	-93%	-59%	
<b>Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej</b>						
<b>Pracownicy Spółki</b>	8,94%	9,25%	7,32%	1,51%	6,03%	Wskaźniki dotyczące zmiany średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej za ubiegłe okresy (2016-2020) zostały nieznacznie skorygowane w stosunku do zaprezentowanych w Sprawozdaniu za lata 2019-2020 z uwagi na wykryty błąd rachunkowy

#### §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 Stalexport Autostrady S.A. w dniu 31 marca 2021 roku rozpatrzyło i pozytywnie zaopiniowało „Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A.” obejmujące lata 2019-2020, podejmując uchwałę nr 20. Tym samym niniejsze Sprawozdanie zostało sporządzone w analogicznej formie.

4 marca 2022

#### **Podpisy upoważnionych członków Rady Nadzorczej:**

Roberto Mengucci	Przewodniczący Rady Nadzorczej	_____
------------------	--------------------------------	-------

Tomasz Dobrowolski	Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej	_____
--------------------	---	-------