



Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2024

Globe Trade Centre S.A.



Warszawa, maj 2025



1. WPROWADZENIE

Niniejsze roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej „**Sprawozdanie**”) zostało sporządzone zgodnie z art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej „**Ustawa**”).

Sprawozdanie zawiera omówienie modelu wynagrodzeń w Globe Trade Centre S.A. (dalej „**Spółka**”) przedstawiające całkowite wynagrodzenie członków Zarządu Spółki (dalej „**Zarząd**”) oraz członków Rady Nadzorczej Spółki (dalej „**Rada Nadzorcza**”) i objaśnia zastosowanie Polityki Wynagrodzeń Spółki (dalej „**Polityka Wynagrodzeń**”). Polityka Wynagrodzeń została pierwotnie zatwierdzona przez akcjonariuszy w drodze głosowania na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy Spółki (dalej „**WZA**”), które odbyło się w dniu 27 sierpnia 2020 r., jednakże w dniu 14 czerwca 2022 r. WZA postanowiło uchylić pierwotną treść Polityki Wynagrodzeń i zatwierdziło jej nową treść, która obowiązuje dla okresów następujących po dniu zatwierdzenia.

Polityka Wynagrodzeń będzie obowiązywać przez cztery (4) lata obrotowe od dnia jej zatwierdzenia, chyba że WZA przegłosuje nową politykę w tym okresie.

Niniejsze Sprawozdanie zawiera dane dla 2024 r.

Zgodnie z Ustawą Sprawozdanie będzie udostępnione na stronie internetowej Spółki (<https://gtcgroup.com>) przez okres dziesięciu lat od dnia odbycia WZA.

2. ZMIANY W SKŁADZIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

W 2024 r. nastąpiły zmiany w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej. Na dzień 31 grudnia 2024 r. Zarząd Spółki składał się z trzech (3) członków, co przedstawia poniższa tabela:

SKŁAD ZARZĄDU NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2024 R.	
Nazwisko	Kadencja
Gyula Nagy	Od 31 sierpnia 2023 r. Powołany na stanowisko Prezesa Zarządu
Zsolt Farkas	Od 31 sierpnia 2023 r.
Balázs Gosztonyi	Od 24 kwietnia 2024 r.

Poniższa tabela przedstawia członków Zarządu, którzy przestali w nim zasiadać w 2024 r.:

Nazwisko	Kadencja
Barbara Sikora	Do 18 marca 2024 r.
György Stofa	Od 1 września do 3 grudnia 2024 r.

Na dzień 31 grudnia 2024 r. Rada Nadzorcza składała się z dziesięciu członków, co przedstawia poniższa tabela:

RADA NADZORCZA NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2024 R.	
Nazwisko	Kadencja
János Péter Bartha	Od 23 czerwca 2020 r.
Csaba Cservenák	Od 15 marca 2024 r.
Lóránt Dudás	Od 8 grudnia 2020 r.
Magdalena Frąckowiak	Od 25 września 2024 r.
László Gut	Od 24 sierpnia 2023 r.
Dominik Januszewski	Od 16 maja 2023 r.
Artur Kozieja	Od 14 czerwca 2022 r.
Marcin Murawski	Od 15 marca 2013 r.
Tamás Sándor	Od 15 marca 2024 r.
Bálint Szécsényi	Od 23 czerwca 2020 r.

Poniższa tabela przedstawia członków Rady Nadzorczej, którzy przestali w niej zasiadać w 2024 r.:

Nazwisko	Kadencja
Balázs Figura	Do 15 marca 2024 r.
Mariusz Grendowicz	Do 15 marca 2024 r.
Leonz Meyer	Od 13 marca do 17 czerwca 2024 r.
Sławomir Niemierka	Do 25 września 2024 r.

3. CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

3.1. Wynagrodzenie członków Zarządu

Poniższa tabela w przejrzysty oraz wyczerpujący sposób przedstawia pełne wynagrodzenie przyznane lub wypłacone przez Spółkę oraz inne podmioty należące do grupy kapitałowej Spółki członkom Zarządu w roku obrotowym 2024 (kwoty brutto w PLN¹).

Nazwisko członka Zarządu	Rok	Stanowisko	1 Wynagrodzenie stałe		2 Wynagrodzenie zmienne ²		3 Wynagrodzenie nadzwyczajne ³	4 Wynagrodzenie całkowite	5 Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego ⁴
			Wynagrodzenie podstawowe	Świadczenia dodatkowe ⁵	Zmienne roczne ⁶	Zmienne wieloletnie			
Członkowie Zarządu na koniec 2024 r.									
Gyula Nagy	2024	CEO, prezes Zarządu	1 291 950	3 101	775 170	n/d	-	2 070 221	63%/37%
	2023		469 935	-	-	n/d	-	469 935	100%
Zsolt Farkas	2024	COO, członek Zarządu	930 204	-	516 780	n/d	-	1 446 984	64%/36%
	2023		327 146	-	-	n/d	-	327 146	100%
Balázs Gosztonyi	2024	CFO, członek Zarządu	668 685	2 067	-	n/d	-	670 752	100%
Członkowie, którzy przestali zasiadać w Zarządzie w 2024 r.									
Barbara Sikora	2024	CFO, członek Zarządu	245 471	25 839	465 102	n/d	2 592 513	3 328 925	8%/92%
	2023		690 642	72 699	-	n/d	204 467	967 808	79%/21%
György Stofa	2024	Zastępca COO, członek Zarządu	263 855	-	-	n/d	-	263 855	100%

¹ Wszystkie kwoty podane w tym Sprawozdaniu są kwotami brutto w złotych polskich (PLN), chyba że wskazano inaczej. W przypadku niektórych członków Zarządu wynagrodzenie zostało wypłacone w euro, jednakże na potrzeby Sprawozdania kwoty te zostały przeliczone według średniorocznego kursu wymiany EUR/PLN, tj.: (i) za rok 2023: 4,5437; oraz (ii) za rok 2024: 4,3065.

² Wynagrodzenie zmienne obejmuje wszystkie zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane w ciągu roku, w szczególności premie roczne należne za poprzedni rok obrotowy.

³ Obejmuje wszelkie inne jednorazowe składniki wynagrodzenia lub świadczenia, w szczególności bonusy powitalne, odprawy i inne płatności lub świadczenia z tytułu rozwiązania umowy.

⁴ Względny udział wynagrodzenia stałego obliczono dzieląc sumę składników stałych z kolumny 1 przez kwotę wynagrodzenia całkowitego z kolumny 4 i mnożąc przez 100. Analogicznie, względny udział wynagrodzenia zmiennego został obliczony poprzez podzielenie sumy wszystkich zmiennych składników, tj. obejmujących nie tylko kwoty z kolumny 2, ale także kwoty wynagrodzenia nadzwyczajnego z kolumny 3, przez kwotę całkowitego wynagrodzenia z kolumny 4 i mnożąc przez 100.

⁵ Zawiera dodatkowe świadczenia, w szczególności pakiet opieki medycznej czy dodatek samochodowy.

⁶ Na podstawie umowy zawartej z jedną ze spółek należących do grupy kapitałowej Spółki, członkom Zarządu przysługuje roczna premia za wyniki pod warunkiem osiągnięcia celów określonych przez Przewodniczącą Rady Nadzorczej Spółki. Premia taka jest przyznawana i wypłacana po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany rok.

Poniższa tabela w przejrzysty oraz wyczerpujący sposób przedstawia pełne wynagrodzenie przyznane lub wypłacone przez inne niż Spółka podmioty należące do grupy kapitałowej Spółki członkom Zarządu w roku obrotowym 2024 (kwoty brutto w PLN).

Nazwisko członka Zarządu	Rok	Nazwa podmiotu	1 Wynagrodzenie stałe		2 Wynagrodzenie zmienne ⁷		3 Wynagrodzenie nadzwyczajne ⁸	4 Wynagrodzenie całkowite	5 Proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego ⁹
			Wynagrodzenie podstawowe	Świadczenia dodatkowe ¹⁰	Zmienne roczne ¹¹	Zmienne wieloletnie			
Członkowie Zarządu na koniec 2024 r.									
Gyula Nagy	2024	GTC Management Sp. z o.o.	878 526	-	775 170	n/d	-	1 653 696	53%/47%
	2023		316 447	-	-	n/d	-	316 447	100%
	2024	GTC Origine Investments Zrt	129 195	-	-	n/d	-	129 195	100%
	2024	GTC Magyarország Zrt	129 195	3 101	-	n/d	-	132 296	100%
	2023		91 862	-	-	n/d	-	91 862	100%
Zsolt Farkas	2024	GTC Management Sp. z o.o.	775 170	-	516 780	n/d	-	1 291 950	60%/40%
	2023		272 622	-	-	n/d	-	272 622	100%
Balázs Gosztónyi	2024	GTC Management Sp. z o.o.	499 985	-	-	n/d	-	499 985	100%
		GTC Origine Investments Zrt	49 008	-	-	n/d	-	49 008	100%
		GTC Magyarország Zrt.	16 336	2 067	-	n/d	-	18 403	100%
Członkowie, którzy przestali zasiadać w Zarządzie w 2024 r.									
Barbara Sikora	2024	GTC Management Sp. z o.o.	206 712	-	465 102	n/d	2 437 479	3 109 293	7%/93%
	2023		581 594	-	-	n/d	204 467	786 061	74%/26%
György Stofa	2024	GTC Management Sp. z o.o.	160 500	-	-	n/d	-	160 500	100%

7

Wynagrodzenie zmienne obejmuje wszystkie zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane w ciągu roku, w szczególności premie roczne należne za poprzedni rok obrotowy.

8

Obejmuje wszelkie inne jednorazowe składniki wynagrodzenia lub świadczenia, w szczególności bonusy powitalne, odprawy i inne płatności lub świadczenia z tytułu rozwiązania umowy.

9

Względny udział wynagrodzenia stałego obliczono dzieląc sumę składników stałych z kolumny 1 przez kwotę wynagrodzenia całkowitego z kolumny 4 i mnożąc przez 100. Analogicznie, względny udział wynagrodzenia zmiennego został obliczony poprzez podzielenie sumy wszystkich zmiennych składników, tj. obejmujących nie tylko kwoty z kolumny 2, ale także kwoty wynagrodzenia nadzwyczajnego z kolumny 3, przez kwotę całkowitego wynagrodzenia z kolumny 4 i mnożąc przez 100.

10

Zawiera pakiet opieki medycznej.

11

Na podstawie umowy zawartej z jedną ze spółek należących do grupy kapitałowej Spółki, członkom Zarządu przysługuje roczna premia za wyniki pod warunkiem osiągnięcia celów określonych przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki. Premia taka jest przyznawana i wypłacana po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany rok.

3.2. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

Poniższa tabela w przejrzysty i wyczerpujący sposób przedstawia pełne wynagrodzenie przyznane lub wypłacone członkom Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2024 przez Spółkę (kwoty w PLN¹²).

Nazwisko członka Rady Nadzorczej	Rok	1 Wynagrodzenie stałe		2 Wynagrodzenie całkowite
		Wynagrodzenie podstawowe	Wynagrodzenie z tytułu uczestnictwa w komitetach	
Członkowie Rady Nadzorczej na koniec 2024 r.				
János Péter Bartha	2024	180 000	60 000	240 000
	2023	180 000	60 000	240 000
Csaba Cservenák	2024	99 303	-	99 303
Lóránt Dudás	2024	124 800	37 806	162 606
	2023	124 800	-	124 800
Magdalena Frąckowiak	2024	33 280	-	33 280
László Gut	2024	124 800	37 806	162 606
	2023	44 284	-	44 284
Dominik Januszewski	2024	124 800	8 129	132 929
	2023	78 168	-	78 168
Artur Kozieja	2024	124 800	48 000	172 800
	2023	124 800	48 000	172 800
Marcin Murawski	2024	126 672	60 900	187 572
	2023	126 672	60 900	187 572
Tamás Sándor	2024	99 304	37 806	137 110
Bálint Szecsenyi	2024	124 800	-	124 800
	2023	124 800	-	124 800
Członkowie, którzy przestali zasiadać w Radzie Nadzorczej w 2024 r.				
Balázs Figura	2024	25 832	-	25 832
	2023	124 800	-	124 800
Mariusz Grendowicz	2024	25 832	-	25 832
	2023	124 800	-	124 800
Leonz Meyer	2024	32 721	11 940	44 661
Sławomir Niemierka	2024	91 867	-	91 867
	2023	124 465	-	124 465

Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do:

- jakiegokolwiek wynagrodzenia zmiennego od Spółki lub innych podmiotów z grupy kapitałowej Spółki.
- jakichkolwiek świadczeń dodatkowych od Spółki lub innych podmiotów z grupy kapitałowej Spółki

¹² Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej zostało przyznane w PLN, w związku z czym prezentowane kwoty nie zostały przeliczone z zastosowaniem odpowiedniego kursu wymiany PLN/EUR.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wyłącznie wynagrodzenie stałe. Mogą oni również uczestniczyć w PPK¹³, którego koszt jest częściowo pokrywany przez Spółkę.

W 2024 r. członkowie Rady Nadzorczej nie pobierali wynagrodzeń od innych podmiotów z grupy kapitałowej Spółki.

4. WYNAGRODZENIE W AKCJACH I/LUB INNYCH INSTRUMENTACH FINANSOWYCH

Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń członkowie Zarządu mogą również otrzymywać Akcje Fantomowe, jeśli umowa z danym członkiem Zarządu przewiduje taką formę wynagrodzenia. Okres nabywania uprawnień do Akcji Fantomowych trwa trzy lata i pokrywa się z okresem trwania stosunku prawnego łączącego Spółkę z danym członkiem Zarządu. Akcje Fantomowe nie są instrumentami finansowymi zamiennymi na akcje Spółki, w szczególności nie są opcjami na takie akcje. Akcje Fantomowe przyznawane są w trzech transzach w taki sposób, że raz w roku dany członek Zarządu nabywa uprawnienie do określonej liczby Akcji Fantomowych. Akcje Fantomowe dają uprawnionym członkom Zarządu prawo do wypłaty pieniężnej ze Spółki lub innego podmiotu z grupy kapitałowej Spółki w wysokości równej różnicy pomiędzy średnim kursem zamknięcia akcji Spółki na GPW w okresie 30 dni przed datą doręczenia Spółce zawiadomienia o wykonaniu uprawnienia a ceną rozliczeniową („cena wykonania”) za akcję (skorygowanej o dywidendę).

Jednakże w 2024 r. członkom Zarządu nie przyznano uprawnień do Akcji Fantomowych ani żadne uprawnienia nie zostały zrealizowane. Żaden z członków Zarządu nie otrzymał też jakichkolwiek środków z tytułu rozliczenia Akcji Fantomowych. Należy jedynie nadmienić, że w 2023 r. Barbara Sikora otrzymała 525 000 Akcji Fantomowych. W związku z rozwiązaniem jej umowy mogły one zostać zrealizowane od dnia 18 marca 2024 r., jednakże żadne z nich nie zostały, a uprawnienie to wygasło w dniu 18 marca 2025 r. Tym samym Barbara Sikora nie otrzymała jakiegokolwiek wynagrodzenia z tego tytułu.

5. KORZYSTANIE Z PRAWA DO ŻĄDANIA ZWROTU WYNAGRODZENIA

W 2024 r. nie skorzystano z prawa do żądania zwrotu wynagrodzenia. Na podstawie Polityki Wynagrodzeń Spółka nie może domagać się zwrotu przyznanego wynagrodzenia zmiennego.

6. INFORMACJE O ŚWIADCZENIACH PIENIĘŻNYCH LUB NIEPIENIĘŻNYCH PRYZNANYCH CZŁONKOM NAJBLIŻSZEJ RODZINY

W 2024 r. nie zostały przyznane ani wypłacone żadne świadczenia pieniężne ani niepieniężne członkom najbliższej rodziny członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, z wyjątkiem pakietu opieki medycznej zapewnianej członkom Zarządu i ich rodzinom (zob. *Świadczenia dodatkowe*).

¹³ PPK – pracownicze plany kapitałowe regulowane ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

7. INFORMACJA O COROCZNYCH ZMIANACH WYNAGRODZENIA, WYNIKACH SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIM WYNAGRODZENIU PRACOWNIKÓW SPÓŁKI INNYCH NIŻ CZŁONKOWIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

W latach 2020, 2021, 2022, 2023 i 2024 nastąpiły zmiany w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej, w związku z czym nie są dostępne porównywalne informacje na temat zmian w wynagrodzeniach indywidualnych niektórych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w latach 2020, 2021, 2022, 2023 i 2024.

Zgodnie z art. 90g ust. 3 Ustawy pominięto dane za 2019 r.

	2020	2021		2022		2023		2024	
	Kwota (w PLN)	Kwota (w PLN)	2021 v 2020	Kwota (w PLN)	2022 v 2021	Kwota (w PLN)	2023 v 2022	Kwota (w PLN)	2024 v 2023
Łączne roczne wynagrodzenie Zarządu	9 417 091	8 358 362	-11%	8 692 588	4%	18 396 291	112%	7 780 737	-58%
Łączne roczne wynagrodzenie Rady Nadzorczej	612 312	852 000	39%	1 156 725	36%	1 546 772	34%	1 641 198	6%
Marża brutto z wynajmu	527 127 000	582 777 000	11%	558 664 000	-4%	582 400 000	4%	562 000 000	-4%
Środki z działalności operacyjnej (FFO)	295 055 000	336 488 000	14%	319 770 000	-5%	323 337 000 ¹⁴	1%	305 076 000 ¹⁵	-6%
Dochód / strata netto	-328 741 000	194 644 000	n/d	115 216 000	-41%	53 700 000	-53%	228 300 000	325%
Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika grupy kapitałowej Spółki	17 623	16 620	-6%	20 860	26%	21 964	5%	21 198	-3% ¹⁶

¹⁴ Kwota ta została obliczona przy użyciu kursu wymiany EUR/PLN wynoszącego 4,5437.

¹⁵ Kwota ta została obliczona przy użyciu kursu wymiany EUR/PLN wynoszącego 4,3066.

¹⁶ Spadek ten wynika jednak z wynagrodzeń przyznanych i prezentowanych w PLN; gdyby uwzględnić zmiany kursu PLN/EUR, wówczas zostałby odnotowany 2-proc. wzrost w EUR.

Członkowie Zarządu	2020	2021		2022		2023		2024	
	Kwota (w PLN)	Kwota (w PLN)	2021 v 2020	Kwota (w PLN)	2022 v 2021	Kwota (w PLN)	2023 v 2022	Kwota (w PLN)	2024 v 2023
Erez Boniel	3 408 009 ¹⁷	-	-	-	-	-	-	-	-
Yovav Cami	974 674 ¹⁸	2 487 404	155%	2 951 195 ¹⁹	19%	-	-	-	-
Zsolt Farkas	-	-	-	-	-	327 146 ²⁰	n/d	1 446 984	342%
Zoltán Fekete	-	-	-	1 096 207 ²¹	n/d	7 499 900 ²²	584%	-	-
Ariel Alejandro Ferstman	442 323 ²³	1 899 272	329%	2 687 632	42%	3 090 198 ²⁴	15%	-	-
János Gárdai	-	-	-	968 018 ²⁵	n/d	6 041 304 ²⁶	524%	-	-
Balázs Gosztonyi	-	-	-	-	-	-	-	670 752 ²⁷	n/d
Thomas Kurzmann	3 772 111 ²⁸	-	-	-	-	-	-	-	-
Gyula Nagy	80 006 ²⁹	210 100	163%	42 182 ³⁰	-80%	469 935 ³¹	1 014%	2 070 221	341%
Pedja Petronijevic	-	-	-	947 354 ³²	n/d	-	-	-	-

-
- ¹⁷ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 28 lipca 2020 r.
- ¹⁸ Łączne wynagrodzenie za okres od 16 kwietnia do 31 grudnia 2020 r.
- ¹⁹ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 14 stycznia 2022 r.
- ²⁰ Łączne wynagrodzenie za okres od 31 sierpnia do 31 grudnia 2023 r.
- ²¹ Łączne wynagrodzenie za okres od 17 marca do 31 grudnia 2022 r.
- ²² Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 31 sierpnia 2023 r.
- ²³ Łączne wynagrodzenie za okres od 28 lipca do 31 grudnia 2020 r.
- ²⁴ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 25 kwietnia 2023 r.
- ²⁵ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 lutego do 31 grudnia 2022 r.
- ²⁶ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 31 sierpnia 2023 r.
- ²⁷ Łączne wynagrodzenie za okres od 24 kwietnia do 31 grudnia 2024 r.
- ²⁸ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 23 czerwca 2020 r.
- ²⁹ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 lipca do 31 grudnia 2020 r.
- ³⁰ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 28 lutego 2022 r.
- ³¹ Łączne wynagrodzenie za okres od 31 sierpnia do 31 grudnia 2023 r.
- ³² Łączne wynagrodzenie za okres od 15 stycznia do 15 lipca 2022 r.

Członkowie Zarządu	2020	2021		2022		2023		2024	
	Kwota (w PLN)	Kwota (w PLN)	2021 v 2020	Kwota (w PLN)	2022 v 2021	Kwota (w PLN)	2023 v 2022	Kwota (w PLN)	2024 v 2023
Barbara Sikora	-	-	-	-	-	967 808 ³³	n/d	3 328 925 ³⁴	244%
Robert Snow	739 968 ³⁵	3 761 586 ³⁶	408%	-	-	-	-	-	-
György Stofa	-	-	-	-	-	-	-	263 855 ³⁷	n/d

Członkowie Rady Nadzorczej	2020	2021		2022		2023		2024	
	Kwota (w PLN)	Kwota (w PLN)	2021 v 2020	Kwota (w PLN)	2022 v 2021	Kwota (w PLN)	2023 v 2022	Kwota (w PLN)	2024 v 2023
János Péter Bartha	56 400 ³⁸	108 000	91%	186 455	73%	240 000	29%	240 000	0%
Peter Bozo	44 197 ³⁹	-	-	-	-	-	-	-	-
Csaba Cservenák	-	-	-	-	-	-	-	99 303 ⁴⁰	n/d
Lóránt Dudás	6 193 ⁴¹	96 000	1 450%	111 760	16%	124 800	12%	162 606	30%
Zoltán Fekete	59 533 ⁴²	114 000	91%	23 371 ⁴³	-79%	-	-	-	-
Balázs Figura	50 133 ⁴⁴	96 000	91%	111 760	16%	124 800	12%	25 832 ⁴⁵	-79%
Magdalena Frąckowiak	-	-	-	-	-	-	-	33 280 ⁴⁶	n/d

³³ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 maja do 31 grudnia 2023 r.

³⁴ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 18 marca 2024 r.

³⁵ Łączne wynagrodzenie za okres od 23 czerwca do 31 grudnia 2020 r.

³⁶ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 28 października 2021 r.

³⁷ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 września do 3 grudnia 2024 r.

³⁸ Łączne wynagrodzenie za okres od 23 czerwca do 31 grudnia 2020 r.

³⁹ Łączne wynagrodzenie za okres od 23 czerwca do 8 grudnia 2020 r.

⁴⁰ Łączne wynagrodzenie za okres od 15 marca 2024 r. do 31 grudnia 2024 r.

⁴¹ Łączne wynagrodzenie za okres od 8 grudnia do 31 grudnia 2020 r.

⁴² Łączne wynagrodzenie za okres od 23 czerwca do 31 grudnia 2020 r.

⁴³ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 11 marca 2022 r.

⁴⁴ Łączne wynagrodzenie za okres od 23 czerwca do 31 grudnia 2020 r.

⁴⁵ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 15 marca 2024 r.

⁴⁶ Łączne wynagrodzenie za okres od 25 września do 31 grudnia 2024 r.

Członkowie Rady Nadzorczej	2020	2021		2022		2023		2024	
	Kwota (w PLN)	Kwota (w PLN)	2021 v 2020	Kwota (w PLN)	2022 v 2021	Kwota (w PLN)	2023 v 2022	Kwota (w PLN)	2024 v 2023
Mariusz Grendowicz	120 000	120 000	0%	95 587 ⁴⁷	-20%	124 800	31%	25 832 ⁴⁸	-79%
László Gut	-	-	-	-	-	44 284 ⁴⁹	n/d	162 606	267%
Dominik Januszewski	-	-	-	-	-	78 168 ⁵⁰	n/d	132 929	70%
Artur Kozięja	-	-	-	91 906 ⁵¹	n/d	172 800	88%	172 800	0%
Leonz Meyer	-	-	-	-	-	-	-	44 661 ⁵²	n/d
Marcin Murawski	126 000	126 000	0%	158 177	26%	187 572	19%	187 572	0%
Gyula Nagy	-	-	-	93 179 ⁵³	n/d	80 852 ⁵⁴	-13%	-	-
Sławomir Niemierka	-	-	-	-	-	124 465 ⁵⁵	n/d	91 867 ⁵⁶	-26%
Daniel Obajtek	-	- ⁵⁷	-	96 676 ⁵⁸	n/d	-	-	-	-
Tamás Sándor	-	-	-	-	-	-	-	137 110 ⁵⁹	n/d
Bálint Szecsenyi	50 133 ⁶⁰	96 000	91%	111 760	16%	124 800	12%	124 800	0%
Bruno Vannini	-	-	-	82 427 ⁶¹	n/d	119 432 ⁶²	45%	-	-
Ryszard Wawryniewicz	99 723	96 000 ⁶³	-4%	-	-	-	-	-	-

⁴⁷ Łączne wynagrodzenie za 2022 r. z wyłączeniem okresu od 14 czerwca do 2 września 2022 r.

⁴⁸ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 15 marca 2024 r.

⁴⁹ Łączne wynagrodzenie za okres od 24 sierpnia do 31 grudnia 2023 r.

⁵⁰ Łączne wynagrodzenie za okres od 16 maja do 31 grudnia 2023 r.

⁵¹ Łączne wynagrodzenie za okres od 14 czerwca do 31 grudnia 2022 r.

⁵² Łączne wynagrodzenie za okres od 13 marca do 17 czerwca 2024 r.

⁵³ Łączne wynagrodzenie za okres od 11 marca do 31 grudnia 2022 r.

⁵⁴ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 24 sierpnia 2023 r.

⁵⁵ Łączne wynagrodzenie za okres od 2 stycznia do 31 grudnia 2023 r.

⁵⁶ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 25 września 2024 r.

⁵⁷ Łączne wynagrodzenie za okres od 30 grudnia do 31 grudnia 2021 r.

⁵⁸ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 15 listopada 2022 r.

⁵⁹ Łączne wynagrodzenie za okres od 15 marca 2024 r. do 31 grudnia 2024 r.

⁶⁰ Łączne wynagrodzenie za okres od 23 czerwca do 31 grudnia 2020 r.

⁶¹ Łączne wynagrodzenie za okres od 22 kwietnia do 31 grudnia 2022 r.

⁶² Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 15 grudnia 2023 r.

⁶³ Łączne wynagrodzenie za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r.

8. ZGODNOŚĆ Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ, STOSOWANIE KRYTERIÓW OSIĄGANÝCH WYNIKÓW ORAZ WKŁAD W REALIZACJĘ DŁUGOTERMINOWYCH CELÓW SPÓŁKI

8.1. Polityka WynagrodzeŃ

Wynagrodzenie Zarządu

Polityka Wynagrodzenia stanowi, że wynagrodzenie członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą. Czynniki kształtującymi wysokość wynagrodzenia są m. in. role i wynikające z nich obowiązki, wszelkie pełnione dodatkowe funkcje, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, aktualna sytuacja rynkowa i gospodarcza, a także sytuacja finansowa i operacyjna oraz potrzeby Spółki. Zasady wynagradzania obowiązujące w Spółce mają na celu zapewnienie odpowiedniej motywacji kadry kierowniczej do ciągłego rozwoju i podnoszenia wartości Spółki. Spółka sumiennie wypełnia swoje obowiązki w zakresie Polityki WynagrodzeŃ.

Członkom Zarządu przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

(a) Wynagrodzenie stałe

W 2024 r., zgodnie z przyjętą przez Spółkę Polityką WynagrodzeŃ, członkowie Zarządu otrzymywali stałe wynagrodzenie podstawowe.

Ponadto, oprócz stałego wynagrodzenia podstawowego, w 2024 r. członkowie Zarządu otrzymywali świadczenia dodatkowe, w szczególności w formie pakietu opieki medycznej.

(b) Wynagrodzenie zmienne i powiązane płatności

W 2024 r. członkowie Zarządu otrzymywali również zmienne składniki wynagrodzenia zgodnie z zawartą ze Spółką lub innymi podmiotami z grupy kapitałowej Spółki stosowną umową. Podmioty z grupy kapitałowej Spółki także stosują zasady określone w Polityce WynagrodzeŃ.

Zgodnie z Polityką WynagrodzeŃ zmienne składniki wynagrodzenia mają na celu motywowanie oraz wynagrodzenie członków Zarządu za pełnienie swoich funkcji, wywiązywanie się z obowiązków i osiąganie doskonałych wyników. Cele wynagrodzenia zmiennego i powiązane z nim wypłaty odzwierciedlają zakres oczekiwanych poziomów wyników.

Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do premii rocznej w przypadku osiągnięcia minimalnego poziomu wyznaczonych celów w określonym roku obrotowym. Premia roczna powinna wynosić określony procent lub część maksymalnej kwoty premii określonej w umowie z danym członkiem Zarządu, w zależności od poziomu realizacji wyznaczonych celów. Wysokość premii rocznej przyznawanej członkom Zarządu ustalana jest przez Radę Nadzorczą. Premia roczna może zostać wypłacona po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego przez Radę Nadzorczą.

Ponadto powierzenie Radzie Nadzorczej określonych decyzji w zakresie stosowania wynagrodzenia zmiennego i wypłat z nim powiązanych umożliwia dostosowanie poziomu wynagrodzeŃ członków Zarządu do kondycji finansowej Spółki, a także do sytuacji mikro- oraz makroekonomicznej.

(c) Akcje Fantomowe lub inne programy motywacyjne oparte na akcjach Spółki lub zmianie cen tych akcji, które zostaną ustanowione w przyszłości przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy lub Radę Nadzorczą

Ustanowienie powiązania pomiędzy wynagrodzeniem członka Zarządu w formie Akcji Fantomowych a wzrostem cen akcji Spółki wiąże osobisty interes takiego członka Zarządu z interesem akcjonariuszy. Realizacja strategii i zaangażowanie w długoterminowy interes Spółki powinny mieć pozytywny wpływ na kurs jej akcji, co z kolei powinno przełożyć się na wyższe wynagrodzenie członków Zarządu. Ponadto rozwiązanie to zwiększa również motywację członków Zarządu i ułatwia Spółce ich zatrzymanie, a tym samym przyczynia się do jej stabilności. Rozłożenie tej formy dodatkowego wynagrodzenia na kolejne lata zdecydowanie zachęca członków Zarządu do prowadzenia rozsądnej długoterminowej polityki zarządzania.

(d) Odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji

Odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji może zostać przyznane po zakończeniu zatrudnienia. Jednakże Spółka skorzystała z prawa do odstąpienia od takiego zakazu i takie wynagrodzenie nie było wypłacane byłym członkom Zarządu.

(e) Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku prawnego ze Spółką

W trakcie 2024 r. Spółka, w związku z rozwiązaniem umów z członkami Zarządu, których zatrudnienie dobiegło końca, wypłaciła im odprawy w wysokości adekwatnej do efektywności pełnionej przez nich funkcji. Tym samym Spółka może zakończyć relacje biznesowe ze swoją kadrą kierowniczą za porozumieniem stron i ograniczyć ryzyko sporów sądowych lub innych negatywnych skutków dla Spółki, w tym szkód wizerunkowych.

Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje jedynie miesięczne wynagrodzenie stałe z tytułu pełnionej funkcji, a także dodatkowe, stałe, miesięczne wynagrodzenie w przypadku pełnienia dodatkowej funkcji w komitecie (komitetach) Rady Nadzorczej. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy ustala wysokość powyższego wynagrodzenia. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują uzależnione od wyników zmienne składniki wynagrodzenia ani inne świadczenia pieniężne lub niepieniężne.

W 2024 r. nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie wypłacone członkom Rady Nadzorczej zostało przyznane zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, a członkowie Rady Nadzorczej otrzymywali jedynie wynagrodzenie stałe zgodnie z zasadami określonymi w poprzednim akapicie.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy zatwierdza wynagrodzenie Rady Nadzorczej.

8.2. Zastosowanie kryteriów wydajności

Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu jest zgodne z celami Polityki Wynagrodzeń, do których należy osiągnięcie długoterminowego wzrostu wartości. Ma ona na celu zapewnienie stabilności w zarządzaniu Spółką oraz prowadzenie polityki przyciągania i zatrzymywania wysoko wykwalifikowanej kadry kierowniczej. Jej wynagrodzenie było wystarczające, aby przyciągnąć i zatrzymać członków Zarządu, których zaangażowanie, profil kwalifikacji i talent są pożądane przez Spółkę. Powyższy pakiet wynagrodzeń jest zgodny ze standardami rynkowymi w porównywalnych sektorach i przedsiębiorstwach.

Wysokość premii rocznej za wyniki wypłacanej Zarządowi jest ustalana przez Radę Nadzorczą na podstawie oceny pracy danego członka Zarządu, biorąc pod uwagę takie czynniki, jak: (i) okres pełnienia funkcji w Zarządzie; (ii) jakość pracy oraz skalę wkładu w realizację strategii Spółki i jej grupy kapitałowej; (iii) ocena działań podejmowanych w istotnych obszarach działalności Spółki i jej grupy kapitałowej; oraz (iv) dbałość o interes społeczny, wkład Spółki w ochronę środowiska i działania podejmowane w celu zapobiegania lub eliminowania negatywnych skutków działalności społecznej Spółki. Kwota rocznej premii za wyniki nie może być powiązana z żadnymi konkretnymi

osiągnięciami, zamiast tego odzwierciedla ogólną i całościową ocenę wyników Zarządu w świetle otoczenia rynkowego i innych czynników (jak wspomniano powyżej), w tym globalnego/lokalnego otoczenia gospodarczego, trendów branżowych i ogólnych wyników Spółki.

9. NARUSZENIA I ODSTĘPSTWA OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W roku obrotowym objętym sprawozdaniem nie stwierdzono przypadków naruszenia czy odstępstw od Polityki Wynagrodzeń⁶⁴.

10. UCHWAŁA W SPRAWIE OPINII WALNEGO ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY SPÓŁKI DOTYCZĄCEJ SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI ZA ROK 2023

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki z dnia 26 czerwca 2024 roku, działając na podstawie art. 90g ust. 6 Ustawy oraz art. 395 § 2¹ Kodeksu spółek handlowych, po rozpatrzeniu Sprawozdania o Wynagrodzeniu Członków Rady Nadzorczej Spółki za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2024 r. 395 § 2 pkt 1 Kodeksu spółek handlowych, po zapoznaniu się z treścią sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki sporządzonego przez Radę Nadzorczą Spółki za rok 2023 (dalej „**Sprawozdanie za rok 2023**”) i dokonaniu jego oceny przez biegłego rewidenta – PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audyt sp.k., wyraziło pozytywną ocenę co do treści Sprawozdania za rok 2023, wskazując, że jest ono kompletne oraz zgodne we wszystkich istotnych aspektach z obowiązującymi wymogami.

Uchwała wyrażająca ww. pozytywną opinię została podjęta głosami przy udziale 87,15% akcji. Za przyjęciem uchwały głosowało aż 88,9% akcjonariuszy reprezentowanych na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy, a tylko 11,1% głosowało przeciw. Uchwała Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy została poprzedzona dyskusjami prowadzonymi w ramach komitetu ds. wynagrodzeń oraz Rady Nadzorczej. Proces prac nad Sprawozdaniem za rok 2023 został uznany przez komitet ds. wynagrodzeń za bardzo przejrzysty i rzetelny. Rada Nadzorcza nie zgłosiła żadnych dodatkowych uwag w tym zakresie, tym samym przychylając się do pozytywnej opinii. W konsekwencji, biorąc pod uwagę brak uwag do Sprawozdania za 2023 r. zgłoszonych podczas któregośkolwiek z ww. posiedzeń, w tym podczas Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, nie zaistniała potrzeba rozstrzygania dodatkowych kwestii w tegorocznym Sprawozdaniu.

⁶⁴ Polityka Wynagrodzeń nie traktuje wynagrodzenia nadzwyczajnego, takiego jak wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy, jako części wynagrodzenia zmiennego uwzględnionego w proporcji względem wynagrodzenia stałego, w przeciwieństwie do wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących ujednoliconej prezentacji sprawozdania z wynagrodzeń, które traktują wynagrodzenie nadzwyczajne jako część tej proporcji. Jednakże tabele przedstawione w pkt. 3 tego Sprawozdania zostały przygotowane w oparciu o wytyczne Komisji Europejskiej, a nie o Politykę Wynagrodzeń.

Raport niezależnego biegłego rewidenta z usługi atestacyjnej dotyczącej oceny Sprawozdania o wynagrodzeniach

Do Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, Rady Nadzorczej i Zarządu Globe Trade Centre S.A.

Wstęp

Zarząd Globe Trade Centre S.A. („Spółka”) zaangażował nas do przeprowadzenia usługi atestacyjnej dającej racjonalną pewność polegającej na weryfikacji kompletności oraz zgodności z mającymi zastosowanie wymogami informacji zawartych w załączonym sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok zakończony 31 grudnia 2024 r. („Sprawozdanie o wynagrodzeniach”).

Opis przedmiotu zlecenia i mające zastosowanie kryteria

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą w celu spełnienia wymogów art. 90g. ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o ofercie publicznej”). Mające zastosowanie wymogi dotyczące Sprawozdania o wynagrodzeniach są zawarte w Ustawie o ofercie publicznej.

Wymogi opisane w zdaniu poprzednim określają podstawę sporządzenia Sprawozdania o wynagrodzeniach („Podstawa Sporządzenia”) i stanowią, naszym zdaniem, odpowiednie kryteria do sformułowania przez nas wniosku dającego racjonalną pewność.

Zgodnie z wymogami art. 90g ust.10 Ustawy o ofercie publicznej, Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g, ust. 1–5 oraz 8 Ustawy o ofercie publicznej. Niniejszy raport stanowi spełnienie tych wymogów.

Przez ocenę biegłego rewidenta, o której mowa powyżej, rozumiemy ocenę czy, we wszystkich istotnych aspektach, zakres informacji zaprezentowanych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach jest kompletny i został ujawniony ze szczegółowością wymaganą przez Ustawę o ofercie publicznej. Dodatkowo nasza ocena obejmuje weryfikację czy informacje zaprezentowane w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach są zgodne, we wszystkich istotnych aspektach, ze stanem faktycznym, nie pomijają znaczących faktów oraz nie zawierają istotnych zniekształceń.

Odpowiedzialność członków Rady Nadzorczej

Za sporządzenie Sprawozdania o wynagrodzeniach zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a w szczególności za jego kompletność odpowiedzialni są członkowie Rady Nadzorczej. Do odpowiedzialności Rady Nadzorczej należy wybór i zastosowanie odpowiednich metod przygotowania danych finansowych i informacji niefinansowych oraz zaprojektowanie, wdrożenie oraz utrzymanie systemów i procesów kontroli wewnętrznej zapewniających sporządzenie Sprawozdania o wynagrodzeniach, które nie zawiera istotnych zniekształceń spowodowanych błędem lub oszustwem i spełnia mające zastosowanie wymogi.

Nasza odpowiedzialność

Naszym zadaniem była ocena kompletności i zgodności z mającymi zastosowanie wymogami informacji zamieszczonych w załączonym Sprawozdaniu o wynagrodzeniach oraz wyrażenie na podstawie

uzyskanych dowodów niezależnego wniosku z wykonanej usługi atestacyjnej dającej racjonalną pewność.

Nasze prace atestacyjne przeprowadziliśmy zgodnie z Krajowym Standardem Usług Atestacyjnych Innych niż Badanie i Przegląd 3000 (Z) w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionego) - „Usługi atestacyjne inne niż badania i przeglądy historycznych informacji finansowych” („KSUA 3000 (Z)”). Standard ten wymaga, abyśmy przestrzegali wymogów etycznych oraz zaplanowali i przeprowadzili nasze prace w taki sposób, aby uzyskać racjonalną pewność, że Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest sporządzone, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z mającymi zastosowanie wymogami.

Racjonalna pewność jest wysokim poziomem pewności, ale nie gwarantuje, że usługa przeprowadzona zgodnie z KSUA 3000 (Z) zawsze wykryje istniejące istotne zniekształcenie (istotną niezgodność z wymogami).

Wymogi zarządzania jakością i etyka zawodowa

Stosujemy postanowienia Krajowego Standardu Kontroli Jakości 1 w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Zarządzania Jakością (PL) 1 - „Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych” opracowanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Badania i Usług Atestacyjnych i przyjętego uchwałą Rady Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego. Standard ten wymaga od nas zaprojektowania, wdrożenia i działania systemu zarządzania jakością, w tym polityk i procedur dotyczących zgodności z wymogami etycznymi, standardami zawodowymi oraz obowiązującymi przepisami prawa i wymogami regulacyjnymi.

Przestrzegamy wymogów niezależności i innych wymogów etycznych zawartych w „Podręczniku Międzynarodowego kodeksu etyki zawodowych księgowych (w tym Międzynarodowych standardów niezależności)” („Kodeks etyki”) przyjętym uchwałą Krajowej Rady Biegłych Rewidentów, który jest oparty na podstawowych zasadach uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, poufności i profesjonalnego postępowania.

Podsumowanie wykonanych prac oraz ograniczenia naszych procedur

Zaplanowane i przeprowadzone przez nas procedury miały na celu uzyskanie racjonalnej pewności, że Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone, we wszystkich istotnych aspektach, kompletnie i zgodnie z mającymi zastosowanie wymogami i nie zawiera istotnych zniekształceń lub nie pomija znaczących informacji. Przeprowadzone przez nas procedury obejmowały w szczególności:

- zapoznanie się z treścią Sprawozdania o wynagrodzeniach i porównanie zawartych w nim informacji do mających zastosowanie wymogów;
- zapoznanie się z uchwałami Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki dotyczącymi polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz uszczegóławiającymi je uchwałami Rady Nadzorczej oraz tam, gdzie uznaliśmy to za stosowne z innymi dokumentami regulującymi kwestie wynagrodzeń objętych wymogiem ujawnień w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach;
- zrozumienie procedur przyjętych przez Radę Nadzorczą w celu sporządzenia Sprawozdania o wynagrodzeniach, w tym zrozumienie odnośnych procedur kontroli wewnętrznej w stopniu w jakim niezbędne jest to do oceny ryzyka wystąpienia istotnych zniekształceń lub pominięcia znaczących informacji;
- ustalenie, poprzez porównanie do dokumentów korporacyjnych, listy osób odnośnie do których istnieje wymóg zamieszczenia informacji w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach i ustalenie,

- poprzez zapytania osób odpowiedzialnych za przygotowanie Sprawozdania o wynagrodzeniach, a tam gdzie uznaliśmy to za stosowne również bezpośrednio osób których dotyczy wymóg zamieszczenia informacji, czy wszystkie informacje przewidziane kryteriami dotyczącymi sporządzenia Sprawozdania o wynagrodzeniach zostały ujawnione;
- tam gdzie uznaliśmy to za stosowne dla oceny zgodności Sprawozdania o wynagrodzeniach z mającymi zastosowanie przepisami, uzgodnienie danych finansowych o wynagrodzeniach przedstawionych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach do ksiąg rachunkowych Spółki lub do właściwych dokumentów źródłowych;
 - tam gdzie uznaliśmy za stosowne dla oceny kompletności Sprawozdania o wynagrodzeniach z mającymi zastosowanie przepisami, uzgodnienie z odpowiednimi dokumentami źródłowymi, czy informacje niefinansowe wymagane do ujawnienia w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach znajdują poparcie w tych dokumentach źródłowych i nie pomijają istotnych faktów.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach nie podlegało badaniu w rozumieniu Krajowych Standardów Badania. W trakcie wykonanych procedur atestacyjnych, nie przeprowadziliśmy badania ani przeglądu historycznych informacji finansowych wykorzystanych do sporządzenia Sprawozdania o wynagrodzeniach i dlatego nie przyjmujemy odpowiedzialności za wydanie lub aktualizację jakichkolwiek raportów lub opinii o historycznych informacjach finansowych Spółki.

Uważamy, że uzyskane przez nas dowody stanowią wystarczającą i odpowiednią podstawę do wyrażenia przez nas poniższego wniosku (oceny).

Wniosek (ocena)

Naszym zdaniem, Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest kompletne i zgodne, we wszystkich istotnych aspektach, z mającymi zastosowanie wymogami zawartymi w Podstawie Sporządzenia.

Ograniczenie zastosowania

Niniejszy raport został sporządzony przez PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audyt sp. k. dla Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki i jest przeznaczony wyłącznie w celu opisanym w części Opis przedmiotu zlecenia i mające zastosowanie kryteria. Nie można go wykorzystywać w żadnym innym celu.

PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audyt sp. k. nie przyjmuje w związku z tym raportem żadnej odpowiedzialności wynikającej z relacji umownych i pozaumownych (w tym z tytułu zaniedbania) w odniesieniu do podmiotów innych niż Spółka. Powyższe nie zwalnia nas z odpowiedzialności w sytuacjach, w których takie zwolnienie jest wyłączone z mocy prawa.

Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za zamieszczenie Sprawozdania o wynagrodzeniach na stronie internetowej Spółki i za udostępnienie go bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od daty Walnego Zgromadzenia, na którym podjęto uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach oraz za rzetelność informacji na stronie internetowej Spółki. Zakres wykonanej przez nas pracy nie obejmuje oceny tych kwestii. W związku z tym nie ponosimy żadnej odpowiedzialności za jakiegokolwiek zmiany, które mogły zostać wprowadzone do informacji będących przedmiotem naszej oceny lub za jakiegokolwiek różnice, jeżeli takie są, między informacjami objętymi wydanym przez nas raportem, a informacjami przedstawionymi na stronie internetowej Spółki.



Działający w imieniu PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audyt sp. k., spółki wpisanej na listę podmiotów uprawnionych do badania sprawozdań finansowych pod numerem 144:

Konrad Hołyst
Biegły Rewident
Numer w rejestrze: 13709

Warszawa, 28 maja 2025 r.