



SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH	REPORT ON REMUNERATION
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ	OF THE MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD AND THE SUPERVISORY BOARD
SPÓŁKI IZOBLOK S.A.	OF IZOBLOK S.A.
2022/23	2022/23

Podmiot/ Entity IZOBLOK S.A.
Adres/ Address ul. Legnicka 15, 41-503 Chorzów
Sąd Rejonowy Katowice-Wschód w Katowicach,
Sąd rejestrowy/ Register Court Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego/ District
Court Katowice-Wschód in Katowice,
VIII Commercial Division of the National Court Register
**Numer KRS/ National
Court Register Number** 0000388347
NIP/ TAX ID 6262491048
REGON 276099042

Spis treści

1.	Wprowadzenie	4
1.	Introduction.....	4
1.1.	Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej	5
1.1.	Key events in the Company's business environment affecting the remuneration of members of the Management Board or members of the Supervisory Board	5
1.2.	Zmiany w składzie członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.....	6
1.2.	Changes in the composition of members of the Management Board or members of the Supervisory Board.....	6
1.3.	Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń.....	7
1.3.	Key changes to the Remuneration Policy	7
1.4.	Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń	7
1.4.	Deviations from the Remuneration Policy.....	7
1.5.	Zmiana metodologii sporządzania Sprawozdania	7
1.5.	Change in the methodology of preparing the Report	7
2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami	7
2.	The amount of total remuneration broken down into components and the proportions between these components	7
2.1.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu	7
2.1.	The amount of total remuneration of members of the Management Board	7
2.2.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej	12
2.2.	The amount of total remuneration of members of the Supervisory Board	12
3.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki 14	
3.	Explanation of how total remuneration is consistent with the adopted remuneration policy, including how it contributes to the long-term performance of the company	14
4.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników 16	
4.	Information about the way in which the result criteria were applied	16
4.1.	Premia roczna za rok 2021/22	16
4.1.	Annual bonus for the year 2021/22	16
4.2.	Premia roczna za rok 2022/23	16
4.2.	Annual bonus for the year 2022/23	16
4.3.	Premia kwartalna.....	17
4.3.	Quarterly bonus	17
5.	Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej	19
5.	Information about the change, on an annual basis, in the remuneration of members of the management board and supervisory board, the company's results and the average	

remuneration of the company's employees who are not members of the management board or supervisory board	19
6. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej .	22
6. The amount of remuneration from entities belonging to the same capital group.....	22
7. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów	22
7. The number of financial instruments granted or offered and the main conditions for exercising the rights from these instruments	22
8. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	23
8. Information on the use of the option to claim back variable remuneration components	23
9. Informacje dotyczące odstępstw od polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.....	23
9. Information on deviations from the remuneration policy, including an explanation of the reasons and mode, and an indication of the elements from which deviations have been applied	23
9.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń	23
9.1. Information on deviations from the procedure for implementing the Remuneration Policy	23
9.2. Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie	23
9.2. Information on deviations applied in accordance with Article 90f of the Offering Act	23
10. Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała walnego zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach	23
10. Explanation of the way in which the opinionative resolution of the general meeting relating to the previous remuneration report was taken into account	23

1. Wprowadzenie

Wypełniając obowiązki wynikające z art. 90g ustawy z dnia 29.07.2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2022 r., poz. 2554 z późn. zm.; dalej: „**Ustawa o ofercie**”), Rada Nadzorcza spółki IZOBLOK S.A. (dalej: „**Spółka**”) sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach („**Sprawozdanie**”), przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Spółce z dnia 31.08.2020 r. (dalej: „**Polityka wynagrodzeń**”).

Sprawozdanie obejmuje okres od 1.05.2022 r. do 31.12.2023 r., tj. pełny rok obrotowy Spółki (dalej: „2022/23”), stanowiący wyjątkowo okres 20-miesięczny w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia, ze skutkiem od dnia 1.01.2024 r. (zgodnie z uchwałą nr 25 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 28.10.2021 r.).

W celach porównawczych prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane obejmują również dane za poprzedni 12-miesięczny rok obrotowy, tj. okres od 1.05.2021 r. do 30.04.2022 r. (dalej: „2021/22”). Przy ewentualnym porównywaniu danych za powyższe dwa lata obrotowe należy wziąć powyższą specyfikę pod uwagę (tj. okres 20-miesięczny porównywany jest z okresem 12-miesięcznym).

Prezentowane w niniejszym Sprawozdaniu dane są kompleksowe i obejmują pełny rok obrotowy 2022/23.

Wszystkie kwoty pieniężne w Sprawozdaniu są przedstawione w ujęciu brutto.

Spółka poniżej przedstawia podsumowanie najważniejszych wydarzeń dotyczących wynagrodzeń za rok obrotowy objęty sprawozdaniem.

1. Introduction

Fulfilling the obligations arising from Article 90g of the Act of 29.07.2005 on Public Offering, Conditions Governing the Introduction of Financial Instruments to Organized Trading, and Public Companies of July 29, 2005 (Journal of Laws of 2022, item 2554, as amended; hereinafter: the "**Offering Act**"), the Supervisory Board of IZOBLOK S.A. (hereinafter: the "**Company**") prepares an annual remuneration report (the "**Report**") providing a comprehensive overview of remuneration, including all benefits, regardless of their form, received or due to individual members of the Management Board and Supervisory Board in the last financial year, in accordance with the Company's Remuneration Policy for Members of the Management Board and Supervisory Board dated August 31, 2020. (hereinafter: "**Remuneration Policy**").

The Report covers the period from 1.05.2022 to 31.12.2023, i.e. the full financial year of the Company (hereinafter: "2022/23"), exceptionally representing a 20-month period due to the change of the Company's financial and fiscal year to the period from 1 January to 31 December, with effect from 1.01.2024 (in accordance with resolution no. 25 of the Annual General Meeting of Shareholders of the Company of October 28, 2021).

For comparative purposes, the data presented in this Report also include data for the previous 12-month financial year, i.e. the period from 1.05.2021 to 30.04.2022 (hereinafter: "2021/22"). When possibly comparing data for the above two financial years, the above specifics should be taken into account (i.e. a 20-month period is compared with a 12-month period).

The data presented in this Report is comprehensive and covers the full financial year 2022/23.

All monetary amounts in the Report are presented on a gross basis.

The Company provides below a summary of the most significant compensation developments for the financial year under review:

1.1. Kluczowe wydarzenia w otoczeniu biznesowym Spółki wpływające na wynagrodzenia członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej

IZOBLOK jest spółką produkcyjno-usługową działającą w sektorze przetwórstwa tworzyw sztucznych. Spółka specjalizuje się w zaawansowanym technologicznie przetwarzaniu EPP (polipropylen spieniony) i produkcji elementów z EPP dla branży automotive. IZOBOK SA od 2015 r. jest notowany na GPW w Warszawie. Kontrahentami Spółki są głównie europejskie firmy związane z przemysłem samochodowym tj. Jaguar Land Rover, VW, Hyundai, ADIENT. Spółka prowadzi w znaczącej części sprzedaż eksportową zarówno produktów i usług oraz towarów i materiałów. Największy udział sprzedaży eksportowej posiadają takie kraje jak: Czechy, Wielka Brytania, Słowacja, Niemcy.

Rok 2022/2023 był dla grupy kapitałowej IZOBLOK, w skład której wchodzi Spółka oraz jej podmiot zależny – spółka prawa niemieckiego IZOBLOK GmbH (dalej: „**Grupa IZOBLOK**”) czasem odbudowania branży automotive jak i gospodarki po bardzo trudnym okresie, z którym przyszło nam się mierzyć wskutek pandemii COVID-19 na świecie oraz nadal trwającej wojny w Ukrainie.

Wzrost cen jest dużym wyzwaniem dla Grupy IZOBLOK, która dla branży automotive realizuje długoterminowe kontrakty, których ceny są zamrożone. Takie kontrakty, często są na granicy rentowności, jednak rozmowy handlowe z kontrahentami przyniosły oczekiwane rezultaty i udało się wynegocjować podwyżki cen naszych wyrobów, co zostało odzwierciedlone w wynikach prezentowanego sprawozdania finansowego.

Pomimo ciągłej zmienności: koniunktury, kosztów, cen nośników energii i presji ESG, której poddawana jest cała branża, Grupa konsekwentnie realizuje swoje cele operacyjne.

Przychody Grupy IZOBLOK w 2022/23 wyniosły 429,5 mln zł, skonsolidowana EBITDA ukształtowała się na poziomie 41,37 mln zł przy zysku netto 18,8 mln zł, na poziomie jednostkowym przychody wyniosły 219,5 mln zł, jednostkowa EBITDA wyniosła 24,9 mln zł a zysk netto 13,8 mln zł.

Z uwagi na dynamiczny rozwój zarówno Spółki, jak i całej Grupy IZOBLOK, najbardziej aktualne informacje dotyczące działalności oraz strategii

1.1. Key events in the Company's business environment affecting the remuneration of members of the Management Board or members of the Supervisory Board

IZOBLOK is a production and service company operating in the plastics processing sector. The company specialises in the high-tech processing of EPP (expanded polypropylene) and the production of EPP components for the automotive industry. IZOBOK SA has been listed on the Warsaw Stock Exchange since 2015. The Company's contractors are mainly European companies related to the automotive industry, i.e. Jaguar Land Rover, VW, Hyundai, ADIENT. The Company conducts a significant part of export sales of both products and services as well as goods and materials. The largest share of export sales is held by countries such as the Czech Republic, the UK, Slovakia and Germany.

The year 2022/2023 was a time for the IZOBLOK Group, which includes the Company and its subsidiary company under German law IZOBLOK GmbH (hereinafter: "**IZOBLOK Group**") to rebuild the automotive industry as well as the economy after the very difficult period we faced as a result of the COVID-19 pandemic worldwide and the still ongoing war in Ukraine.

Price increases are a major challenge for the IZOBLOK Group, which, for the automotive industry, executes long-term contracts whose prices are frozen. Such contracts, are often on the verge of profitability, however, commercial discussions with contractors have yielded the expected results and we have managed to negotiate price increases for our products, which is reflected in the results of the presented financial statements.

Despite the constant volatility: the economic climate, costs, prices of energy carriers and ESG pressures to which the industry as a whole is subjected, the Group consistently meets its operational objectives.

Revenues of the IZOBLOK Group in 2022/23 amounted to PLN 429,5 million, consolidated EBITDA was PLN 41,37 million with a net profit of PLN 18,8 million, at the unit level revenues amounted to PLN 219,5 million, unit EBITDA was PLN 24,9 million and net profit was PLN 13,8 million.

Due to the dynamic development of both the Company and the IZOBLOK Group as a whole, the most up-to-date information on operations

biznesowej są publikowane na bieżąco na stronie internetowej: <https://izoblok.pl/relacje-inwestorskie/>.

1.2. Zmiany w składzie członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej

W roku 2022/23 nie doszło do zmian osobowych w Zarządzie Spółki - w jego skład wchodził Pan Przemysław Skrzydlak, pełniący funkcję Prezesa Zarządu.

Skład Rady Nadzorczej w roku 2022/23 kształtował się następująco:

- Pan Rafał Olesiński – przewodniczący Rady Nadzorczej;
- Pan Bartłomiej Medaj – do dnia 2.12.2022 r. członek Rady Nadzorczej, od dnia 2.12.2022 r. wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu;
- Pan Marcin Chruszczyński – członek Rady Nadzorczej, przewodniczący Komitetu Audytu;
- Pan Jonas Siljeskär – członek Rady Nadzorczej, od dnia 2.12.2022 r. członek Komitetu Audytu;
- Pan Jakub Menc – członek Rady Nadzorczej;
- Pan Christian Bekken – od dnia 11.11.2022 r. członek Rady Nadzorczej;
- Pani Marie Danielsson – wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu – w Radzie Nadzorczej do dnia 11.11.2022 r.

Dnia 11.11.2022 r. Pani Marie Danielsson złożyła rezygnację z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki ze skutkiem na dzień 11.11.2022 r. W związku ze złożeniem rezygnacji z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki przez Panią Marie Danielsson, BEWI Poland sp. z o.o. – akcjonariusz posiadający 100% akcji imiennych uprzywilejowanych w Spółce, w dniu 11.11.2022 r. powołał w skład Rady Nadzorczej Spółki Pana Christiana Bekkena.

W dniu 2.12.2022 r. Rada Nadzorcza powołała na wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej Pana Bartłomieja Medaję, a na członka Komitetu Audytu Pana Jonasa Siljeskära.

and business strategy is published on an ongoing basis on the website: <https://izoblok.pl/relacje-inwestorskie/>.

1.2. Changes in the composition of members of the Management Board or members of the Supervisory Board

In 2022/23, there were no personal changes in the Company's Management Board, with Mr. Przemysław Skrzydlak serving as the President of the Management Board.

The composition of the Supervisory Board in 2022/23 was as follows:

- Mr. Rafał Olesiński - Chairman of the Supervisory;
- Mr. Bartłomiej Medaj - Member of the Supervisory Board until 2.12.2022, Vice-Chairman of the Supervisory Board from 2.12.2022, Member of the Audit Committee;
- Mr. Marcin Chruszczyński - member of the Supervisory Board, Chairman of the Audit Committee;
- Mr. Jonas Siljeskär - member of the Supervisory Board, from 2.12.2022 Member of the Audit Committee;
- Mr. Jakub Menc - member of the Supervisory Board;
- Mr. Christian Bekken – since 11.11.2022 Member of the Supervisory Board;
- Ms. Marie Danielsson – Vice Chairman of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee – in the Supervisory Board until 11.11.2022.

On 11.11.2022 Ms. Marie Danielsson resigned as a member of the Supervisory Board of the Company with effect from 11.11.2022. In connection with the resignation of Ms. Marie Danielsson as a member of the Company's Supervisory Board, BEWI Poland sp. z o.o. - a shareholder holding 100% of the Company's registered preference shares, appointed Mr. Christian Bekken to the Company's Supervisory Board on 11.11.2022.

On 2.12.2022 the Supervisory Board appointed Mr Bartłomiej Medaj as Vice-Chairman of the Supervisory Board and Mr Jonas Siljeskär as a member of the Audit Committee.

1.3. Kluczowe zmiany w Polityce wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń nie podlegała zmianom w raportowanym roku.

1.4. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

W raportowanym roku Spółka nie stosowała odstępstw zarówno od procedury wdrożenia Polityki wynagrodzeń, jak i odstępstw, o których mowa w art. 90f Ustawy o ofercie.

1.5. Zmiana metodologii sporządzania Sprawozdania

W niniejszym Sprawozdaniu nastąpiła zmiana metodologii, polegająca na wykazaniu w pkt 5 wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata 2019-2023 obejmujących kwotę całkowitego wynagrodzenia jako sumę stałych i zmiennych składników oraz dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, podczas gdy w sprawozdaniach o wynagrodzeniach za poprzednie lata wykazywano sumę stałych składników wynagrodzenia.

2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami

Poniżej Spółka prezentuje w odrębnych tabelach wysokość całkowitego wynagrodzenia, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanego przez poszczególnych członków organów w ostatnim roku obrotowym (wszystkie wynagrodzenia należne, tj. wymagalne, zostały wypłacone zgodnie z terminem płatności), wraz z proporcjami między składnikami zmiennymi i stałymi.

Dane zaokrąglono do pełnych złotych.

2.1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu

W raportowanym okresie Prezes Zarządu otrzymywał od Spółki wynagrodzenie stałe z tytułu kontraktu menedżerskiego z dnia 6.07.2021 r.

Wynagrodzenia stałe Prezesa Zarządu wypłacane są z dołu, w terminie do 10-go dnia kolejnego miesiąca. Prezes Zarządu otrzymywał także dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne wymienione w pkt II.1.3) Polityki

1.3. Key changes to the Remuneration Policy

The Remuneration Policy was not subject to change during the reported year.

1.4. Deviations from the Remuneration Policy

During the reported year, the Company did not apply deviations from both the procedure for implementing the Remuneration Policy and the deviations referred to in Article 90f of the Offering Act.

1.5. Change in the methodology of preparing the Report

There has been a change in methodology in this Report to show in Section 5 the remuneration of the members of the Management Board and Supervisory Board for the years 2019 to 2023 comprising the amount of total remuneration as the sum of fixed and variable components and additional cash and non-cash benefits, whereas the remuneration reports for previous years showed the sum of fixed remuneration components.

2. The amount of total remuneration broken down into components and the proportions between these components

The Company presents in separate tables below the total remuneration, including all benefits, regardless of their form, received by individual members of the authorities in the last financial year (all remuneration due, i.e. payable, was paid in accordance with the due date), together with the proportions between variable and fixed components.

The data were rounded off to whole zlotys.

2.1. The amount of total remuneration of members of the Management Board

During the reported period, the President of the Management Board received fixed remuneration from the Company under his management contract dated 6.07.2021.

The President of the Management Board's fixed remuneration is paid in arrears, by the 10th day of the following month. The President of the Management Board also received additional monetary and non-monetary benefits listed in

wynagrodzeń, tj. pakiet prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego, ubezpieczenia na życie, dofinansowanie do karty Multisport, prawo do korzystania z samochodu służbowego.

Prezes Zarządu objęty był również Pracowniczym Planem Kapitałowym. W raportowanym okresie nie doszło do wypłaty wynagrodzeń jednorazowych / nadzwyczajnych, o których mowa w pkt II.3. Polityki wynagrodzeń. W raportowanym okresie Prezes Zarządu nie otrzymał od Spółki ani spółki zależnej z Grupy IZOBLOK wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

W ramach wynagrodzenia zmiennego wypłacane są co do zasady premie kwartalne oraz roczne. Zgodnie z pkt II.2.1) Polityki wynagrodzeń wypłata premii kwartalnej uzależniona jest od całkowitego lub częściowego spełnienia wyznaczonego wyniku finansowego Spółki, określonego w rocznym planie finansowym Spółki, mierzonego na bazie wskaźnika finansowego EBITDA. Premia kwartalna może wynosić maksymalnie 50% stałego wynagrodzenia brutto danego członka Zarządu należnego za okres, za który przysługuje premia. Premie kwartalne wypłacane są co do zasady po publikacji raportu okresowego za dany kwartał.

Przyznanie premii rocznej uzależnione jest natomiast od uzyskania pozytywnego wyniku zewnętrznego audytu systemu zarządzania środowiskiem w świetle wymagań normy ISO 14001 w danym roku kalendarzowym, jak również od osiągnięcia określonego w planie finansowym zysku ze sprzedaży w danym roku obrotowym. Według wstępnych danych, oba kryteria zostały spełnione. Wysokość premii rocznej wynosi maksymalnie 100% stałego wynagrodzenia brutto danego członka Zarządu, przysługującego mu za ostatnie 12 miesięcy. Premia roczna nie wynika z postanowień kontraktu menedżerskiego zawartego z Prezesem Zarządu, jej przyznanie możliwe jest na podstawie odrębnej uchwały Rady Nadzorczej. Potwierdzenie spełnienia ww. kryteriów i decyzja o ew. przyznaniu premii nastąpi po zatwierdzeniu Sprawozdania z działalności oraz Sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2022/23 (na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania, Rada Nadzorcza nie podjęła jeszcze decyzji o przyznaniu premii rocznej). W związku z powyższym, poziom spełnienia kryteriów oraz wysokość ew. wypłaty premii rocznej zostaną wykazane (potwierdzone) w kolejnym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, tj. za rok 2024.

point II.1.3) of the Remuneration Policy, i.e. a private health insurance package, life insurance, a subsidised Multisport card, and the right to use a company car.

The President of the Management Board was also covered by the Employee Capital Plan. However, during the reported period, there was no payment of one-time/extraordinary remuneration, as mentioned in point. II.3. of the Remuneration Policy. During the reported period, the President of the Management Board did not receive any remuneration in the form of financial instruments from the Company or a subsidiary company of the IZOBLOK Group.

As part of variable remuneration, quarterly and annual bonuses are paid as a rule. Payment of the quarterly bonus depends on full or partial fulfillment of the designated financial result of the Company, as defined in the Company's annual financial plan, measured on the basis of financial EBITDA. The quarterly bonus may amount to a maximum of 50% of the gross fixed remuneration of a given member of the Management Board due for the period for which the bonus is due. As a rule, quarterly bonuses are paid after the publication of the periodic report for a given quarter.

The award of the annual bonus, on the other hand, is subject to a positive external audit of the environmental management system against the requirements of the ISO 14001 standard in the calendar year, as well as the achievement of the profit on sales specified in the financial plan in the financial year. According to preliminary data, both criteria have been met. The amount of the annual bonus is up to a maximum of 100% of the gross fixed remuneration of the respective member of the Management Board to which he/she is entitled for the last 12 months. The annual bonus does not result from the provisions of the management contract concluded with the President of the Management Board; its award is possible on the basis of a separate resolution of the Supervisory Board. Confirmation of the fulfillment of the aforementioned criteria and the decision on whether to award the bonus will take place after the approval of the Management Report and Financial Statements for the 2022/23 fiscal year (as of the date of this Report, the Supervisory Board has not yet made a decision on awarding the annual bonus). Therefore, the level of fulfilment of the criteria and the amount of the annual bonus payment, if any, will be shown (confirmed) in the next remuneration report, i.e. for 2024.

Rada Nadzorcza może w drodze uchwały postanowić o przyznaniu Prezesowi Zarządu – zamiast lub obok premii rocznych i kwartalnych – premii wypłacanej na podobnych zasadach, za okresy nie krótsze niż kwartał, w oparciu o ustalone kryteria finansowe lub niefinansowe. W raportowanym okresie nie wprowadzono takich premii.

Co do zasady, ze względu na charakter kryteriów premiowych, premia za dany okres wypłacana jest po jego zakończeniu. Spółka w Sprawozdaniu wykazuje zatem kwoty wszystkich premii, które zostały wypłacone lub stały się wymagalne w okresie sprawozdawczym (co do zasady: premia roczna za poprzedni rok obrotowy, premia kwartalna za IV kwartał roku poprzedniego oraz I-III kwartały roku obrotowego objętego Sprawozdaniem).

Dnia 20.12.2022 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 2 w przedmiocie zasad wynagradzania Prezesa Zarządu Spółki w zakresie wypłaty premii kwartalnych. Zgodnie z upoważnieniem udzielonym Radzie Nadzorczej na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie oraz pkt X(1) Polityki wynagrodzeń, Rada Nadzorcza postanowiła uszczegółowić pkt II.2.1) Polityki wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać im przyznane. Uszczegółowienie pkt II.2.1 Polityki wynagrodzeń uzasadnione było potrzebą dostosowania wypłaty wynagrodzenia zmiennego do wyjątkowego, przejściowego roku obrotowego, obejmującego okres od 1.05.2022 r. do 31.12.2023 r.

W raportowanym roku wypłata premii kwartalnej uzależniona była od zrealizowania oczekiwanego wyniku finansowego Spółki (wyznaczonego wskaźnika finansowego EBITDA), określonego w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planie finansowym, obejmującym okres od 1.01.2023 r. do 31.12.2023 r. Rada Nadzorcza postanowiła, że premie kwartalne nie przysługują za okres od 1.05.2022 r. do 31.12.2022 r., który nie był objęty planem finansowym.

W związku z powyższym, premie kwartalne, obejmujące okres od 1.05.2022 r. do 31.12.2022 r., nie zostały przyznane Prezesowi Zarządu.

Zgodnie z przedłożonym planem finansowym Rada Nadzorcza wyznaczyła natomiast Prezesowi Zarządu cele kwartalne na rok

The Supervisory Board may, by resolution, decide to grant the President of the Management Board, instead of or in addition to annual and quarterly bonuses, bonuses paid on similar basis, for periods of not less than a quarter, based on established financial or non-financial criteria. No such bonuses were introduced during the reported period.

As a rule, due to the nature of the bonus criteria, the bonus for a given period is paid after the end of the period. Therefore, the Company reports in the Report the amounts of all bonuses that were paid or became due during the reporting period (as a rule: the annual bonus for the previous financial year, the quarterly bonus for the fourth quarter of the previous year and the first to third quarters of the financial year covered by the Report).

On 20.12.2022 the Supervisory Board adopted resolution no. 2 on the remuneration principles for the President of the Management Board of the Company with regard to the payment of quarterly bonuses. Pursuant to the authorisation granted to the Supervisory Board on the basis of Article 90d(7) of the Offering Act and point X(1) of the Remuneration Policy, the Supervisory Board decided to detail point II.2.1) of the Remuneration Policy with regard to the description of fixed and variable components of the remuneration of the members of the Management Board, as well as bonuses and other cash and non-cash benefits that may be granted to them. The detailing of point II.2.1 of the Remuneration Policy was justified by the need to adapt the payment of variable remuneration to the exceptional transitional financial year, covering the period from 1.05.2022 to 31.12.2023.

In the reported year, the payment of the quarterly bonus depended on the realisation of the Company's expected financial result (designated financial EBITDA), as defined in the financial plan approved by the Supervisory Board, covering the period from 1.01.2023 to 31.12.2023. The Supervisory Board decided that quarterly bonuses were not due for the period from 1.05.2022 to 31.12.2022, which was not covered by the financial plan.

Accordingly, quarterly bonuses covering the period from 1.05.2022 to 31.12.2022 were not awarded to the President of the Management Board.

In accordance with the submitted financial plan, the Supervisory Board set quarterly targets for the calendar year 2023 for the President of the

kalendaryzacji 2023, które zostały spełnione. Stanowiło to podstawę do wypłaty premii kwartalnych w wysokości 25% sumy stałego wynagrodzenia brutto z kontraktu menedżerskiego za wszystkie kwartały kalendarzowe 2023 r.

Prezesowi Zarządu zostały przyznane premie kwartalne za następujące okresy:

- styczeń-marzec (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 26.04.2023 r.);
 - kwiecień-czerwiec (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 18.07.2023 r.);
 - lipiec-wrzesień (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 15.12.2023 r.);
- październik-grudzień (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 2.02.2024 r.).

Premia kwartalna za okres październik-grudzień roku kalendarzowego 2023 podlega wypłacie w roku obrotowym 2024 (dlatego kwota tej premii nie została uwzględniona w tabeli ukazującej wysokość wynagrodzenia otrzymanego przez Prezesa Zarządu w roku 2022/23). Niezależnie, w celu kompleksowego ukazania realizacji Polityki wynagrodzeń w raportowanym okresie, Spółka prezentuje również kryteria premiowe zastosowane do premii kwartalnej za IV kwartał roku kalendarzowego 2023 oraz premii rocznej za rok 2022/23 i informację dot. ich realizacji (pkt 4 Sprawozdania).

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, proporcja wynagrodzenia zmiennego (z uwzględnieniem ew. wypłat jednorazowych / nadzwyczajnych i ewentualnych zmiennych składek emerytalnych), względem wynagrodzenia stałego (z uwzględnieniem ewentualnych stałych składek emerytalnych) otrzymywanego od Spółki w danym roku obrotowym powinna wynosić maksymalnie 2:1. Spółka spełniła powyższy warunek.

Management Board, which were met. This formed the basis for the payment of quarterly bonuses amounting to 25% of the sum of the gross fixed remuneration from the management contract for all calendar quarters in 2023.

The President of the Management Board was awarded quarterly bonuses for the following periods:

- January-March (based on Resolution No. 1 of the Supervisory Board of 26.04.2023);
- April-June (on the basis of Resolution No. 1 of the Supervisory Board dated 18.07.2023);
- July-September (on the basis of Resolution No. 1 of the Supervisory Board dated 15.12.2023);

October-December (on the basis of Resolution No. 1 of the Supervisory Board dated 2.02.2024).

The quarterly bonus for the period October-December of the calendar year 2023 is payable in the financial year 2024 (therefore, the amount of this bonus is not included in the table showing the remuneration received by the President of the Management Board in 2022/23). Separately, in order to provide a comprehensive overview of the implementation of the Remuneration Policy in the reporting period, the Company also presents the bonus criteria applied to the quarterly bonus for the fourth quarter of the calendar year 2023 and the annual bonus for the year 2022/23 and information on their implementation (point 4 of the Report).

According to the Remuneration Policy, the proportion of variable remuneration (including any one-time/extraordinary payments and any variable pension contributions), relative to fixed remuneration (including any fixed pension contributions) received from the Company in a given financial year should be a maximum of 2:1. The Company has complied with the above condition.

Wynagrodzenie całkowite Prezesa Zarządu/ Total remuneration of the Chairman of the Management Board

otrzymane ^[1] w roku 2022/23 ^[2] / received ^[1] in the year 2022/23 ^[2]

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko/ Name and surname of the member of the Management Board, position		Stałe składniki wynagrodzenia/ Fixed remuneration components			Zmienne składniki wynagrodzenia/ Variable components of remuneration			Suma wszystkich składników wynagrodzenia/ Sum of all remuneration components	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego/ Proportion of variable versus fixed remuneration
		Powołanie / Appointment	Kontrakt menedżerski/ Management contract	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne / Additional monetary and non-monetary benefits	Premie kwartalne za rok kalendarzowy 2023/ Quarterly bonuses for the calendar year 2023				
					I kwartał / First quarter	II kwartał/ Second quarter	III kwartał/ Third quarter		
Przemysław Skrzydlak, Prezes Zarządu/ President of the Management Board	2022/23	0	1 837 752	95 413	68 525	66 821	64 982	2 133 493	1:10
	2021/22	40 000	1 022 800	59 437	0	0	0	1 122 237	nd./ na. ^[3]

^[1] Wszystkie wynagrodzenia należne, tj. wymagalne, zostały wypłacone zgodnie z terminem płatności i ujęte w ww. tabeli jako wynagrodzenia otrzymane.

^[2] Rok 2022/23 wyjątkowo obejmuje okres 20 miesięcy, tj. od 1.05.2022 do 31.12.2023 r., w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki.

^[3] Brak wskazania proporcji wynika z braku wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w roku obrotowym 2021/22.

^[1] All remuneration due, i.e., payable, was paid in accordance with the due date and included in the above table as remuneration received.

^[2] The year 2022/23 exceptionally covers a period of 20 months, i.e. from 1.05.2022 to 31.12.2023, due to the change in the Company's financial and fiscal year.

^[3] The lack of indication of the proportion is due to the non-payment of variable remuneration components of year 2021/22.

2.2. Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

W raportowanym okresie członkowie Rady Nadzorczej otrzymywali od Spółki podstawowe wynagrodzenie stałe z tytułu powołania w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia (które może różnić się pomiędzy poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej ze względu na pełnione przez nich funkcje - dodatkowe wynagrodzenie otrzymują członkowie Komitetu Audytu, a także Wiceprzewodniczący i Przewodniczący Rady Nadzorczej).

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych wymienionych w pkt II.1.3) Polityki wynagrodzeń, jak również dodatkowych wynagrodzeń jednorazowych, nadzwyczajnych ani świadczeń na rzecz osób najbliższych. Spółka dokonywała natomiast na rzecz członków Rady Nadzorczej wpłat z tytułu Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej: „PPK”).

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia, wobec czego nie jest możliwe określenie proporcji między składnikami stałymi i zmiennymi, o której mowa w art. 90d ust. 3 pkt 2 Ustawy o ofercie.

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują również od Spółki wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

W raportowanym roku Pani Marie Danielsson, Pan Jonas Siljeskär oraz Pan Christian Bekken nie pobierali wynagrodzenia z tytułu powołania do Rady Nadzorczej.

2.2. The amount of total remuneration of members of the Supervisory Board

During the reported period, members of the Supervisory Board received basic fixed remuneration from the Company by virtue of their appointment in the amount determined by a resolution of the General Meeting (which may vary between individual members of the Supervisory Board due to their functions - additional remuneration is received by members of the Audit Committee, as well as the Vice-Chairman and Chairman of the Supervisory Board).

The members of the Supervisory Board did not receive the additional cash and non-cash benefits listed in point II.1.3) of the Remuneration Policy, as well as additional one-off, extraordinary remuneration or benefits for immediate family members. On the other hand, the Company made payments to the members of the Supervisory Board on account of Employee Capital Plans (hereinafter: "ECP").

Members of the Supervisory Board do not receive variable components of remuneration, so it is not possible to determine the proportion between fixed and variable components, as referred to in Article 90d Section 3 point 2 of the Offering Act.

Members of the Supervisory Board also do not receive remuneration from the Company in the form of financial instruments.

During the reported year, Ms. Marie Danielsson, Mr. Jonas Siljeskär and Mr. Christian Bekken did not receive any remuneration for their appointment to the Supervisory Board.

**Wynagrodzenie całkowite członków Rady Nadzorczej /
Total remuneration of members of the Supervisory Board**

otrzymane ^[1] w roku 2022/23 ^[2] / received ^[1] in the year 2022/23 ^[2]

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko / Name and surname of member of the Supervisory Board, position		Wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania / Basic salary by virtue of appointment	PPK / ECP	Suma wszystkich składników wynagrodzenia / The sum of all remuneration components
Rafał Olesiński, Przewodniczący RN / Chairman of the Supervisory Board	2022/23	160 000	2 400	162 400
	2021/22	58 800	882	59 682
Marcin Chruszczyński, Członek RN, Przewodniczący Komitetu Audytu / Member of the Supervisory Board, Chairman of the Audit Committee	2022/23	100 000	1 500	101 500
	2021/22	30 476	225	30 701
Bartłomiej Medaj, do 2.12.2022 Członek RN, od 2.12.2022 Wiceprzewodniczący RN, Członek Komitetu Audytu / until 2.12.2022 Member of the Supervisory Board, since 2.12.2022 Vice Chairman of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee	2022/23	60 000	900	60 900
	2021/22	28 324	425	28 749
Jonas Siljeskär, Członek RN, od 2.12.2022 Członek Komitetu Audytu / Member of the Supervisory Board, since 2.12.2022 Member of the Audit Committee	2022/23	0	0	0
	2021/22	0	0	0
Jakub Menc, Członek RN / Member of the Supervisory Board	2022/23	60 000	855	60 855
	2021/22	8 100	0	8 100
Christian Bekken, Członek RN (od 11.11.2022 r.) / Member of the Supervisory Board (since 11.11.2022)	2022/23	0	0	0
	2021/22	0	0	0
Marie Danielsson, Wiceprzewodniczący RN (w RN do 11.11.2022 r.) / Vice Chairman of the Supervisory Board (in the Supervisory Board until 11.11.2022)	2022/23	0	0	0
	2021/22	0	0	0

^[1] Wszystkie wynagrodzenia należne, tj. wymagalne, zostały wypłacone zgodnie z terminem płatności i ujęte w ww. tabeli jako wynagrodzenia otrzymane.

^[2] Rok 2022/23 wyjątkowo obejmuje okres 20 miesięcy, tj. od 1.05.2022 do 31.12.2023 r., w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki.

^[1] All remuneration due, i.e. payable, was paid in accordance with the due date and is included in the above table as remuneration received.

^[2] The year 2022/23 exceptionally covers a period of 20 months, i.e. from 1.05.2022 to 31.12.2023, due to the change in the Company's financial and fiscal year.

3. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki

Niniejsze Sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki lub należnych poszczególnym członkom w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń.

Należy uznać, że **całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń.** Wynika to z następujących okoliczności:

- zgodnie z art. 90e Ustawy o ofercie, Spółka w okresie od wejścia w życie Polityki wynagrodzeń, w tym w roku 2022/23, wypłacała wynagrodzenia Prezesowi Zarządu i członkom Rady Nadzorczej zgodnie z Polityką oraz uchwałą Rady Nadzorczej o nr 2 z dnia 20.12.2022 r., uszczegóławiającej jej postanowienia - wynagrodzenia obejmowały składniki przewidziane w Polityce wynagrodzeń i były wypłacane zgodnie z jej zasadami, w tym we właściwej wysokości, na prawidłowej podstawie prawnej i na podstawie z góry określonych kryteriów;
- kontrakt menedżerski z dnia 6.07.2021 r. łączący Prezesa Zarządu ze Spółką jest zgodny z zasadami przewidzianymi w Polityce wynagrodzeń;
- Prezes Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenia ustalone według jasnych kryteriów, co wpływa na zwiększenie ich motywacji i wydajności pracy;
- zasady wypłacania wynagrodzeń pozostają w zgodzie z kulturą i wartościami korporacyjnymi w Spółce;
- warunki wynagrodzenia Prezesa Zarządu i członków Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez te osoby funkcji w Spółce; w szczególności Polityka zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego, które po spełnieniu określonych kryteriów może być należne Zarządowi, ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce

3. Explanation of how total remuneration is consistent with the adopted remuneration policy, including how it contributes to the long-term performance of the company

This Report provides a comprehensive overview of remuneration, including all benefits, regardless of their form, received by or due to individual members of the Company's Management and Supervisory Boards during the last financial year, in accordance with the Remuneration Policy.

It should be considered that **the total remuneration of the members of the Company's Management Board and Supervisory Board is in accordance with the adopted Remuneration Policy.** This is due to the following circumstances:

- in accordance with Article 90e of the Offering Act, the Company, during the period from the entry into force of the Remuneration Policy, including 2022/23, paid remuneration to the President of the Management Board and members of the Supervisory Board in accordance with the provisions of the Policy and by resolution of the Supervisory Board No. 2 of 20.12.2022, detailing its provisions - remuneration included the components provided for in the Remuneration Policy and was paid in accordance with its principles, including at the correct amount, on the correct legal basis and on the basis of predetermined criteria;
- the management contract from July 6, 2021, linking the President of the Management Board with the Company, is in compliance with the principles stipulated in the Remuneration Policy;
- The President of the Management Board and members of the Supervisory Board receive remuneration set according to clear criteria, which increases their motivation and productivity;
- principles of remuneration payment are in line with the culture and corporate values at the Company;
- the terms of remuneration of the President of the Management Board and members of the Supervisory Board are justified by the scope of responsibility that is associated with their functions in the Company; in particular, the Policy ensures that the amount of variable remuneration that may be due to the Management Board upon meeting certain criteria is determined taking into

oraz skutków dla Spółki i członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

account the increased risks associated with their functions in the Company and the consequences for the Company and the members of the Management Board and the Supervisory Board that may result from the materialization of these risks.

Ponadto, **całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki** m.in. poprzez:

In addition, **the total remuneration of the members of the Management Board and Supervisory Board contributes to the Company's long-term results through**, among other things:

- przyznawanie wynagrodzenia zmiennego opartego na kryteriach obejmujących okresy kwartalne oraz roczne, co pozwala na zwiększenie motywacji członków Zarządu do osiągania wyników spójnych z długoterminową strategią Spółki;
 - dzięki kryteriom okresowym, możliwe jest również utrzymanie ciągłości zarządzania Spółką, co zapewnia stabilność jej działalności;
 - wypłacanie członkom Rady Nadzorczej wynagrodzeń, które nie są uzależnione od wyników Spółki i Grupy, co pozwala Radzie Nadzorczej na obiektywną ocenę działalności Zarządu;
 - stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Prezesa Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki motywuje Prezesa Zarządu do podejmowania działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu;
 - ze względu na stosowane kryteria premiowe oparte na finansowych i niefinansowych wynikach Spółki, interesy Prezesa Zarządu są bezpośrednio powiązane z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy, wobec czego wypłacane wynagrodzenie jest powiązane z realizacją strategii biznesowej i długoterminowych interesów Spółki i grupy IZOBLOK;
 - wypłacanie wynagrodzeń adekwatnych do osiąganych wyników, proporcjonalnych i ustalanych zgodnie z
- awarding variable remuneration based on criteria covering quarterly and annual periods, which allows to increase the motivation of members of the Management Board to achieve results consistent with the Company's long-term strategy;
 - thanks to the periodic criteria, it is also possible to maintain the continuity of the Company's management, which ensures the stability of its activities;
 - paying remuneration to members of the Supervisory Board that does not depend on the Company's and the Group's results, which allows the Supervisory Board to objectively assess the Management Board's activities;
 - the applied division of the President of the Management Board's cash remuneration into a fixed and a variable part, the amount of which is predominantly dependent on the Company's economic results, motivates the President of the Management Board to take actions resulting in the Company's increasingly better economic results, while ensuring the stability of its operations over longer periods of time;
 - due to the bonus criteria applied based on the Company's financial and non-financial results, the interests of the President of the Management Board are directly linked to the interests of the Company and its shareholders, so the remuneration paid is linked to the execution of the business strategy and long-term interests of the Company and the IZOBLOK Group;
 - payment of remuneration adequate to the results achieved, proportionate and determined in accordance with market

praktyką rynkową, których wysokość jest wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru, a także odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.

practice, the amount of which is sufficient to attract, retain and motivate persons with the competence necessary for the proper management and supervision of the Company, as well as corresponds to the size of the enterprise and remains in reasonable relation to the Company's economic results.

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

4. Information about the way in which the result criteria were applied

4.1. Premia roczna za rok 2021/22

4.1. Annual bonus for the year 2021/22

Poziom realizacji kryteriów dotyczących wypłaty premii rocznej za rok 2021/22 został wykazany na bazie prognoz w sprawozdaniu za rok obrotowy 2021/22. Dane te zostały następnie potwierdzone po zatwierdzeniu Sprawozdania z działalności oraz Sprawozdania finansowego za rok 2021/22 przez Walne Zgromadzenie Spółki. Tym samym, premia roczna za rok 2021/22 nie została wypłacona z powodu braku spełnienia kryteriów premiowych.

The level of fulfillment of the criteria for payment of the annual bonus for the year 2021/22 was shown on the basis of projections in the report for the financial year 2021/22. These figures were subsequently confirmed after the approval of the Business Report and Financial Report for the year 2021/22 by the General Meeting of the Company. Thus, the annual bonus for the year 2020/21 was not paid due to the failure to meet the bonus criteria.

4.2. Premia roczna za rok 2022/23

4.2. Annual bonus for the year 2022/23

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń przyznanie premii rocznej uzależnione jest od:

According to the Remuneration Policy, the award of the annual bonus is subject to:

- 1) uzyskania pozytywnego wyniku zewnętrznego audytu systemu zarządzania środowiskiem w świetle wymagań normy ISO 14001 w danym roku kalendarzowym,
- 2) osiągnięcia określonego w planie finansowym zysku ze sprzedaży w danym roku obrotowym.

- 1) obtaining a positive result of an external audit of the environmental management system in light of the requirements of the ISO 14001 standard in a given calendar year,
- 2) the achievement of the profit on sales specified in the financial plan in a given financial year.

Według wstępnych danych oba kryteria zostały spełnione. Wysokość premii rocznej wynosi maksymalnie 100% stałego wynagrodzenia brutto danego członka Zarządu, przysługującego mu za ostatnie 12 miesięcy.

According to preliminary data, both criteria have been met. The amount of the annual bonus is a maximum of 100% of the gross fixed remuneration of the relevant member of the Management Board to which he or she is entitled for the last 12 months.

Premia roczna nie wynika z postanowień kontraktu menedżerskiego zawartego z Prezesem Zarządu, jej przyznanie możliwe jest na podstawie odrębnej uchwały Rady Nadzorczej. Potwierdzenie spełnienia ww. kryteriów i decyzja o ew. przyznaniu premii nastąpi po zatwierdzeniu Sprawozdania z działalności oraz Sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2022/23 (na dzień sporządzenia niniejszego Sprawozdania, Rada Nadzorcza nie podjęła jeszcze decyzji o przyznaniu premii rocznej). W związku z powyższym, poziom spełnienia kryteriów oraz wysokość ew. wypłaty

The annual bonus does not result from the provisions of the management contract concluded with the President of the Management Board; its award is possible on the basis of a separate resolution of the Supervisory Board. Confirmation of the fulfillment of the aforementioned criteria and the decision on whether to award the bonus will take place after the approval of the Management Report and Financial Statements for the 2022/23 fiscal year (as of the date of this Report, the Supervisory Board has not yet made a decision on awarding the annual bonus). Accordingly, the level of

premiero rocznej zostaną wykazane (potwierdzone) w kolejnym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, tj. za rok 2024.

fulfilment of the criteria and the amount of the annual bonus payment, if any, will be shown (confirmed) in the next remuneration report, i.e. for 2024.

Premia roczna 2022/23 / Annual bonus 2022/23

Rok obrotowy /Financial year	Kryteria premiowe / Bonus criteria	Maksymalna kwota premii / Maximum bonus amount	Spełnienie kryterium / Fulfillment of the criterion	Przyznana kwota premii / Awarded bonus amount	Termin wypłaty / Payment date
2022/23	Kryterium finansowe - osiągnięcie zysku ze sprzedaży na poziomie wyznaczonym w rocznym planie finansowym (w roku obrotowym 2022/23) / Financial criterion - achieving the profit on sales at the level set in the annual financial plan (in the financial year 2022/23)	Maksymalnie 100% stałego wynagrodzenia brutto, przysługującego za ostatnie 12 miesięcy / Maximum 100% of the gross fixed salary accrued for the last 12 months	Tak / yes	Ustalenie kwoty premii nastąpi po formalnym potwierdzeniu spełnienia kryteriów oraz podjęciu przez Radę Nadzorczą decyzji o wypłacie premii rocznej, co nastąpi po zatwierdzeniu Sprawozdania z działalności oraz Sprawozdania finansowego za rok 2022/23 przez Walne Zgromadzenie Spółki / The amount of the bonus will be determined after formal confirmation that the criteria have been met and the Supervisory Board has decided on the payment of the annual bonus, which will take place after the approval of the Management Report and Financial Statements for 2022/23 by the Company's Annual General Meeting	-
	Kryterium niefinansowe – uzyskanie pozytywnego wyniku zewnętrznego audytu systemu zarządzania środowiskiem w świetle wymagań normy ISO 14001 / Non-financial criterion - Achieving a positive result of an external audit of the environmental management system against the requirements of ISO 14001		tak / yes		

4.3. Premia kwartalna

Premie kwartalne podlegające wypłacie w roku 2022/23 były wyznaczone za kwartały kalendarzowe roku kalendarzowego 2023.

W raportowanym roku wypłata premii kwartalnej uzależniona była od zrealizowania oczekiwanego wyniku finansowego Spółki (wyznaczonego wskaźnika finansowego EBITDA), określonego w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planie finansowym, obejmującym okres od 1.01.2023 r. do 31.12.2023 r. Rada Nadzorczą postanowiła, że premie kwartalne nie przysługują za okres od 1.05.2022 r. do 31.12.2022 r., który nie był objęty planem finansowym.

W odniesieniu do roku kalendarzowego 2023 r. Rada Nadzorczą potwierdziła, że doszło do

4.3. Quarterly bonus

The quarterly bonuses payable in 2022/23 were designated for the calendar quarters of the 2023 calendar year.

In the year under review, the payment of the quarterly bonus depended on the realisation of the Company's expected financial result (designated financial EBITDA), as defined in the financial plan approved by the Supervisory Board, covering the period from 1.01.2023 to 31.12.2023 the Supervisory Board decided that quarterly bonuses were not due for the period from 1.05.2022 to 31.12.2022, which was not covered by the financial plan.

With regard to the calendar year 2023 the Supervisory Board confirmed that the bonus

spełnienia kryteriów premiowych (wykonanie zatwierzonego planu finansowego), co stanowiło podstawę wypłaty premii kwartalnych w wysokości 25% sumy stałego wynagrodzenia brutto z kontraktu menedżerskiego za kwartały kalendarzowe 2023 r. W rezultacie Prezesowi Zarządu zostały przyznane premie kwartalne za poniższe okresy:

- styczeń-marzec (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 26.04.2023 r.);
- kwiecień-czerwiec (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 18.07.2023 r.);
- lipiec-wrzesień (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 15.12.2023 r.);
- październik-grudzień (na podstawie uchwały nr 1 Rady Nadzorczej z dnia 2.02.2024 r.).

Premia kwartalna za okres październik-grudzień roku kalendarzowego 2023 podlega wypłacie w roku obrotowym 2024.

criteria had been met (execution of the approved financial plan), which formed the basis for the payment of quarterly bonuses equal to 25% of the sum of the gross fixed remuneration from the management contract for the calendar quarters of 2023. As a result, the President of the Management Board was awarded quarterly bonuses for the following periods:

- January-March (based on Resolution No. 1 of the Supervisory Board dated 26.04.2023);
- April-June (based on Resolution No. 1 of the Supervisory Board of 18.07.2023);
- July-September (on the basis of Resolution No. 1 of the Supervisory Board dated 15.12.2023);
- October-December (on the basis of Resolution No. 1 of the Supervisory Board dated 2.02.2024).

The quarterly bonus for the October-December period of the 2023 calendar year is payable in the financial year of 2024.

Premie kwartalne 2023 / Quarterly bonuses 2023

Kwartał / Quarter	Kryteria premiowe/ Bonus criteria	Kwota premii / Bonus amount	Spełnienie kryterium / Fulfillment of the criterion	Przyznana kwota premii (PLN) / Awarded bonus amount (PLN)	Termin wypłaty/ Payment date
I kwartał 2023 / First quarter 2023	Spełnienie wyznaczonego w rocznym planie finansowym wyniku finansowego Spółki, mierzonego na bazie wskaźnika finansowego EBITDA / Fulfillment of the Company's annual financial plan's designated financial result, measured on the basis of financial indicator EBITDA	25% stałego wynagrodzenia brutto, należnego za okres, za jaki przysługuje premia / 25% of the fixed gross remuneration due for the period for which the bonus is due	tak / yes	68.525	10.05.2023
II kwartał 2023 / Second quarter 2023			tak / yes	66.821	14.08.2023
III kwartał 2023 / Third quarter 2023			tak / yes	64.982	20.12.2023
IV kwartał 2023 / Fourth quarter 2023			tak / yes	65.199	08.02.2024

5. Informacja o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej

Zgodnie z art. 90g ust. 3 dane za lata 2015/16-2018/19, za które Rada Nadzorcza nie miała obowiązku sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, zostały pominięte. W celach porównawczych wskazano dane za rok 2019/20, 2020/21 oraz 2021/22.

W tabeli uwzględnione zostały dane za wyjątkowy, 20-miesięczny rok obrotowy 2022/23, tj. trwający od 1.05.2022 do 31.12.2023 r., w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia ze skutkiem od dnia 1.01.2024 r. Dane te porównywane są z wcześniejszymi latami obrotowymi Spółki, wynoszącymi standardowo 12 miesięcy, wobec czego zaprezentowana procentowa zmiana wynagrodzeń i wyników Spółki w ujęciu rocznym **może nie odzwierciedlać rzeczywistej tendencji zmian.**

5. Information about the change, on an annual basis, in the remuneration of members of the management board and supervisory board, the company's results and the average remuneration of the company's employees who are not members of the management board or supervisory board

In accordance with Article 90g Section 3, data for the years 2015/16-2018/19, for which the Supervisory Board was not required to prepare a remuneration report, were omitted. For comparative purposes, data for the years 2019/20, 2020/21 and 2021/22 have been indicated.

The table includes data for the exceptional 20-month financial year 2022/23, i.e. from 1.05.2022 to 31.12.2023, due to the change of the Company's financial and fiscal year to the period from 1 January to 31 December with effect from 1.01.2024. These data are compared with the Company's previous financial years of 12 months as standard, so that the presented percentage change in the Company's remuneration and performance on an annual basis **may not reflect the actual trend of change.**

Dane w tys. PLN / Data in thousand PLN	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23 ^[1]
Roczne wynagrodzenie członków organów ^[2] / Annual remuneration of the members of the authorities ^[2]				
Przemysław Skrzydlak Prezes Zarządu / President of the Management Board Zmiana w ujęciu rocznym / Change on a yearly basis	936,3	981 + 4,8%	1 122,2 +14,4%	2 133,5 +90,1%
Rafał Olesiński Przewodniczący RN / Chairman of the Supervisory Board Zmiana w ujęciu rocznym / Change on a yearly basis	20,5	19,6 -4,4%	59,7 +204,6%	162,4 +172,0%
Marcin Chruszczyński Członek RN, Przewodniczący Komitetu Audytu / Member of the Supervisory Board, Chairman of the Audit Committee Zmiana w ujęciu rocznym / Change on a yearly basis	-	-	30,7	101,5 +230,6% ^[3]
Bartłomiej Medaj do 2.12.2022 r. Członek RN, od 2.12.2022 r. Wiceprzewodniczący RN, Członek Komitetu Audytu / until 2.12.2022 Vice-Chairman of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee Zmiana w ujęciu rocznym / Change on a yearly basis	-	13,8	28,7 +108,0% ^[3]	60,9 +112,2%
Jonas Siljeskär Członek RN, od 2.12.2022 Członek Komitetu Audytu / Member of the Supervisory Board, since 2.12.2022 Member of the Audit Committee	-	-	0	0

Zmiana w ujęciu rocznym / Change on a yearly basis									
Jakub Menc^[3] Członek RN / Member of the Supervisory Board									
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on a yearly basis	-	-	-	8,1				60,9	+651,9% ^[3]
Christian Bekken Członek RN (w RN od 11.11.2022 r.) / Member of the Supervisory Board (in the Supervisory Board since 11.11.2022)									
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on a yearly basis	-	-	-	-				0	
Marie Danielsson Wiceprzewodnicząca RN, Członek Komitetu Audytu (w RN do 11.11.2022 r.) / Vice Chairman of the Supervisory Board, Member of the Audit Committee (in the Supervisory Board until 11.11.2022)									
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on a yearly basis	-	-	-	0				0	
Andrzej Kwiatkowski^[4] Przewodniczący RN (w RN do 29.10.2021 r.) / The Chairman of the Supervisory Board (in the Supervisory Board until 29.10.2021)									
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	124,4	115,4		60,7				-	
		-7%		-47% ^[3]				-	
Renata Skrzydlak^[4] Zastępca Przewodniczącego RN (w RN do 28.10.2021 r.) / Vice Chairman of the Supervisory Board (in the Supervisory Board until 28.10.2021)	103,0	98,2		51,9				-	
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		-5%		-47% ^[3]				-	
Bartłomiej Sieczkowski^[4] Członek RN, Przewodniczący Komitetu Audytu (w RN do 28.10.2021 r.) / Member of the Supervisory Board, Chairman of the Audit Committee (in the Supervisory Board until 28.10.2021)									
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis	10,4	19,6		10,3				-	
		+88% ^[3]		-47% ^[3]				-	
Zysk ze sprzedaży^[10] / Profit from sales^[10]	7 499	7 198		-2 104				21 859	
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		- 4,0%		-				-	
Rentowność ze sprzedaży^[10] / Profitability from sales^[10]	8,2%	6,5%		-2,2%				10,0%	
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		- 20,7%		-				-	
EBITDA	14 498	-19 365 ^[5]		- 5 771 ^[6]				24 874	
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		-		-				-	
Rentowność na poziomie EBITDA // Profitability at the EBITDA level	15,9%	-17,5% ^[7]		-6,1% ^[8]				11,3%	
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		-		-				-	
netDebt/EBITDA^[9]	2,74	3,09		59,20				1,77	
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		+ 12,8%		+1816%				-97%	
Średnie wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu i RN (roczne) / Average remuneration of the Company's employees who are not members of the Management Board and Supervisory Board (annual)	59	65,4		67,7				88,0	
Zmiana w ujęciu rocznym / Change on yearly basis		+ 10,8%		+3,5%				+30,1%	

[1] Rok obrotowy 2022/23 wyjątkowo obejmuje okres 20 miesięcy, tj. od 1.05.2022 do 31.12.2023 r., w związku ze zmianą roku obrotowego i podatkowego Spółki na okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia ze skutkiem od dnia 1.01.2024 r.

[1] The financial year 2022/23 exceptionally covers a period of 20 months, i.e. from 1.05.2022 to 31.12.2023, due to the change of the Company's financial and fiscal year to the period from 1 January to 31 December with effect from 1.01.2024.

^[2] Z uwagi na zmianę metodologii, wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata 2019-2023 zostało wykazane w kwocie całkowitego wynagrodzenia jako suma stałych i zmiennych składników oraz dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych (w sprawozdaniach o wynagrodzeniach za poprzednie lata wykazywano sumę stałych składników wynagrodzenia).

^[3] Wskazani członkowie Rady Nadzorczej zostali powołani / odwołani z Rady Nadzorczej w trakcie roku obrotowego, wobec czego przedstawiona zmiana ich wynagrodzeń w ujęciu rocznym może nie odzwierciedlać rzeczywistej tendencji zmian.

^[4] Wskazani członkowie Rady Nadzorczej nie pobierali wynagrodzenia wobec czego nie jest możliwe ustalenie zmiany ich wynagrodzeń w ujęciu rocznym.

^[5] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Spółki za rok 2020/21. Po skorygowaniu o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) wskaźnik EBITDA wyniósł 13 271 tys. zł (zatem zmiana w ujęciu rocznym wyniosła -8,5%).

^[6] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Spółki za rok 2021/22. Po skorygowaniu o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) wskaźnik EBITDA wyniósł 1 121 tys. zł (zatem zmiana w ujęciu rocznym wyniosła -91,6%).

^[7] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Spółki za rok 2020/21. Po skorygowaniu o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) wyniosła 12,0% (zatem zmiana w ujęciu rocznym wyniosła -24,5%).

^[8] Zgodnie ze sprawozdaniem finansowym Spółki za rok 2021/22. Po skorygowaniu o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) rentowność na poziomie EBITDA wyniosła 1,2% (zatem zmiana w ujęciu rocznym wyniosła -90,1%).

^[9] Wskaźnik netDebt/EBITDA za lata 2020/21 i 2021/22 został oszacowany z uwzględnieniem skorygowanego o zdarzenia jednorazowe (odpis aktualizujący udziały IZOBLOK GmbH) wskaźnika EBITDA. Skorygowany wskaźnik EBITDA za 2020/21 wyniósł 13 271 tys. zł, natomiast wskaźnik netDebt/EBITDA 3,09. Skorygowany wskaźnik EBITDA za 2021/22 wyniósł 1 121 tys. zł natomiast wskaźnik netDebt/EBITDA 59,2. Dodatkowo, dane do wyliczenia wskaźnika netDebt/EBITDA za rok 2019/20 zostały skorygowane o kwotę 1538,0 tys. zł oraz za rok 2020/21 o kwotę 1102,0 tys. zł które dotyczą niepieniężnych zobowiązań finansowych wynikających z wycen finansowych transakcji typu forward i IRS.

^[10] Niniejsze dane są obliczane i wykazywane wyłącznie na potrzeby Polityki wynagrodzeń, z uwagi na to, że zysk ze sprzedaży stanowi kryterium finansowe premii rocznej. Wskaźniki te nie są wykazywane w sprawozdaniu finansowym, zgodnie z wymogami MSSF i ESSEF.

^[2] Due to a change in methodology, the remuneration of the members of the Management Board and Supervisory Board for the years 2019-2023 has been shown in the total remuneration as the sum of fixed and variable components and additional cash and non-cash benefits (the remuneration reports for previous years showed the sum of fixed remuneration components).

^[3] The indicated members of the Supervisory Board were appointed / dismissed from the Supervisory Board during the financial year, so that the annual change in their remuneration presented may not reflect the actual trend of change.

^[4] The indicated members of the Supervisory Board did not receive remuneration and therefore it is not possible to determine the change in their remuneration on an annual basis.

^[5] According to the Company's financial statements for 2020/21. Adjusted for non-recurring events (write-down of IZOBLOK GmbH shares), EBITDA amounted to PLN 13,271 thousand (therefore the annualised change was -8.5%).

^[6] According to the Company's financial statements for 2021/22. adjusted for non-recurring events (write-down of IZOBLOK GmbH shares), EBITDA amounted to PLN 1,121 thousand (therefore the annualised change amounted to -91.6%).

^[7] According to the Company's financial statements for 2020/21. adjusted for non-recurring events (write-down of IZOBLOK GmbH shares) was 12.0% (therefore the annualised change was -24.5%).

^[8] According to the Company's financial statements for 2021/22. Adjusted for non-recurring events (write-down of IZOBLOK GmbH shares), EBITDA profitability was 1.2% (therefore, the annualised change was -90.1%).

^[9] The netDebt/EBITDA ratio for 2020/21 and 2021/22 was estimated taking into account the EBITDA adjusted for non-recurring events (write-down of IZOBLOK GmbH shares). The adjusted EBITDA for 2020/21 amounted to PLN 13,271 thousand, while the netDebt/EBITDA ratio was 3.09. The adjusted EBITDA for 2021/22 amounted to PLN 1,121 thousand, while the netDebt/EBITDA ratio was 59.2. In addition, the data for calculating the netDebt/EBITDA ratio for 2019/20 was adjusted by an amount of PLN 1538.0 thousand and for 2020/21 by an amount of PLN 1102.0 thousand which relate to non-cash financial liabilities resulting from financial valuations of forward and IRS transactions.

^[10] These figures are calculated and reported for the purposes of the Remuneration Policy only, due to the fact that profit on sales is the financial criterion for the annual bonus. These ratios are not reported in the financial statements, as required by IFRS and ESSEF.

6. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń, członkowie Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej mogą nawiązać współpracę na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilnoprawnej z innym podmiotem, w szczególności należącym do Grupy IZOBLOK. Współpraca członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej może wynikać także z tytułu oddelegowania do pełnienia funkcji członków organów w tych podmiotach.

W raportowanym roku obrotowym Prezes Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotu zależnego Spółki, tj. spółki prawa niemieckiego IZOBLOK GmbH.

Prezes Zarządu Pan Przemysław Skrzydlak oraz członkowie Rady Nadzorczej Pan Jonas Siljeskar oraz Pan Christian Bekken są uczestnikami programu motywacyjnego organizowanego przez norweską spółkę BEWi ASA (która jest jedynym wspólnikiem spółki BEWI POLAND sp. z o.o., będącej akcjonariuszem Spółki) dla jej członków zarządu oraz kluczowych menedżerów jej spółek zależnych. Zgodnie z programem, uczestnicy uprawnieni są do objęcia opcji na akcje spółki BEWi ASA na warunkach i zasadach szczegółowo określonych w regulaminie oraz umowie uczestnictwa w programie motywacyjnym. BEWi ASA nie należy jednak do grupy kapitałowej IZOBLOK w rozumieniu przepisów ustawy o rachunkowości.

7. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów

W raportowanym roku obrotowym członkowie Zarządu ani Rady Nadzorczej nie otrzymywali od Spółki ani podmiotów z Grupy IZOBLOK wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, nie doszło także do realizacji żadnych transakcji związanych z wcześniejszym przyznaniem wynagrodzenia w takiej formie.

6. The amount of remuneration from entities belonging to the same capital group

In accordance with the Remuneration Policy, members of the Management Board and members of the Supervisory Board may enter into cooperation on the basis of an employment contract, management contract or other civil law agreement with another entity, in particular one belonging to the IZOBLOK Group. Cooperation of members of the Management Board and members of the Supervisory Board may also result from secondment to perform the functions of members of authorities in these entities.

In the reported financial year, the President of the Management Board and the members of the Supervisory Board of the Company did not receive any remuneration from the Company's subsidiary, i.e. the company under German law IZOBLOK GmbH.

The President of the Management Board Mr. Przemysław Skrzydlak and members of the Supervisory Board Mr Jonas Siljeskar and Mr Christian Bekken are participants in an incentive programme organised by the Norwegian company BEWi ASA (which is the sole shareholder of BEWI POLAND sp. z o.o., a shareholder of the Company) for its management board members and key managers of its subsidiaries. Pursuant to the programme, participants are entitled to acquire options for shares in BEWi ASA under the terms and conditions set out in detail in the bylaws and the incentive programme participation agreement. However, BEWi ASA is not part of the IZOBLOK capital group within the meaning of the Accounting Act.

7. The number of financial instruments granted or offered and the main conditions for exercising the rights from these instruments

During the reported financial year, members of the Management Board or Supervisory Board did not receive remuneration in the form of financial instruments from the Company or IZOBLOK Group entities, nor were there any transactions related to the prior award of remuneration in this form.

8. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Zgodnie z pkt. II.2. Polityki wynagrodzeń, spółka nie może żądać zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii pieniężnych.

9. Informacje dotyczące odstępstw od polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa

9.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń

W raportowanym okresie Spółka nie odstąpiła od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń.

9.2. Informacje dotyczące odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie

W raportowanym okresie Spółka nie skorzystała z możliwości tymczasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń w trybie przewidzianym w art. 90f Ustawy o ofercie oraz pkt IX Polityki wynagrodzeń.

10. Wyjaśnienie sposobu, w jaki została uwzględniona opiniująca uchwała walnego zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach

Ostatnia uchwała opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2021/22, tj. uchwała nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 31.10.2022 r. w sprawie opinii Walnego Zgromadzenia Spółki dotyczącej sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej za rok 2021/2022 zawierała pozytywną ocenę ww. sprawozdania i nie wskazała dodatkowych uwag ani postulatów w zakresie Polityki wynagrodzeń, w związku z czym nie zaistniała potrzeba podejmowania dodatkowych działań celem jej implementacji.

W raportowanym roku obrotowym Spółka kontynuowała zatem stosowanie wypracowanych dotychczas dobrych praktyk w zakresie wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz raportowania wypłacanych wynagrodzeń.

8. Information on the use of the option to claim back variable remuneration components

In accordance with point. II.2. Of the remuneration policy, the company may not claim back variable remuneration components in the form of cash bonuses.

9. Information on deviations from the remuneration policy, including an explanation of the reasons and mode, and an indication of the elements from which deviations have been applied

9.1. Information on deviations from the procedure for implementing the Remuneration Policy

During the reported period, the Company did not deviate from the procedure for implementing the Remuneration Policy.

9.2. Information on deviations applied in accordance with Article 90f of the Offering Act

During the reported period, the Company did not exercise the option to temporarily waive the Remuneration Policy in accordance with Article 90f of the Offering Act and point IX. of the Remuneration Policy.

10. Explanation of the way in which the opinionative resolution of the general meeting relating to the previous remuneration report was taken into account

The last resolution giving an opinion on the report on the remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board for the year 2021/22, i.e. Resolution No. 21 of the Company's Ordinary General Meeting from October 31, 2022 on the opinion of the Company's General Meeting on the report on the remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board for the year 2021/2022, contained a positive assessment of the aforementioned report and did not indicate any additional remarks or demands regarding the Remuneration Policy, and therefore there was no need to take additional measures to implement it.

In the reported financial year, therefore, the Company continued to apply the good practices developed to date with regard to the remuneration of members of the Management Board and Supervisory Board and the reporting of remuneration paid.

Sprawozdanie zostało przyjęte przez Radę Nadzorczą uchwałą nr 1 z dnia 28.05.2024 r.

Sprawozdanie zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1–5 Ustawy o ofercie. Podmiotem uprawnionym do oceny Sprawozdania jest PRO AUDIT Kancelaria Biegłych Rewidentów Sp. z o.o.

Rafał Olesiński
Przewodniczącego Rady Nadzorczej

Podpis:

The Report was approved by the Supervisory Board by Resolution No. 1 dated 28.05.2024.

The Report has been evaluated by a certified auditor with respect to the inclusion of information required under Article 90g, sections 1-5 of the Offering Act. The entity authorized to evaluate the Report is PRO AUDIT Kancelaria Biegłych Rewidentów Sp. z o.o.

Rafał Olesiński,
Chairman of Supervisory Board

Signature:

Wrocław, 28.05.2024 r.