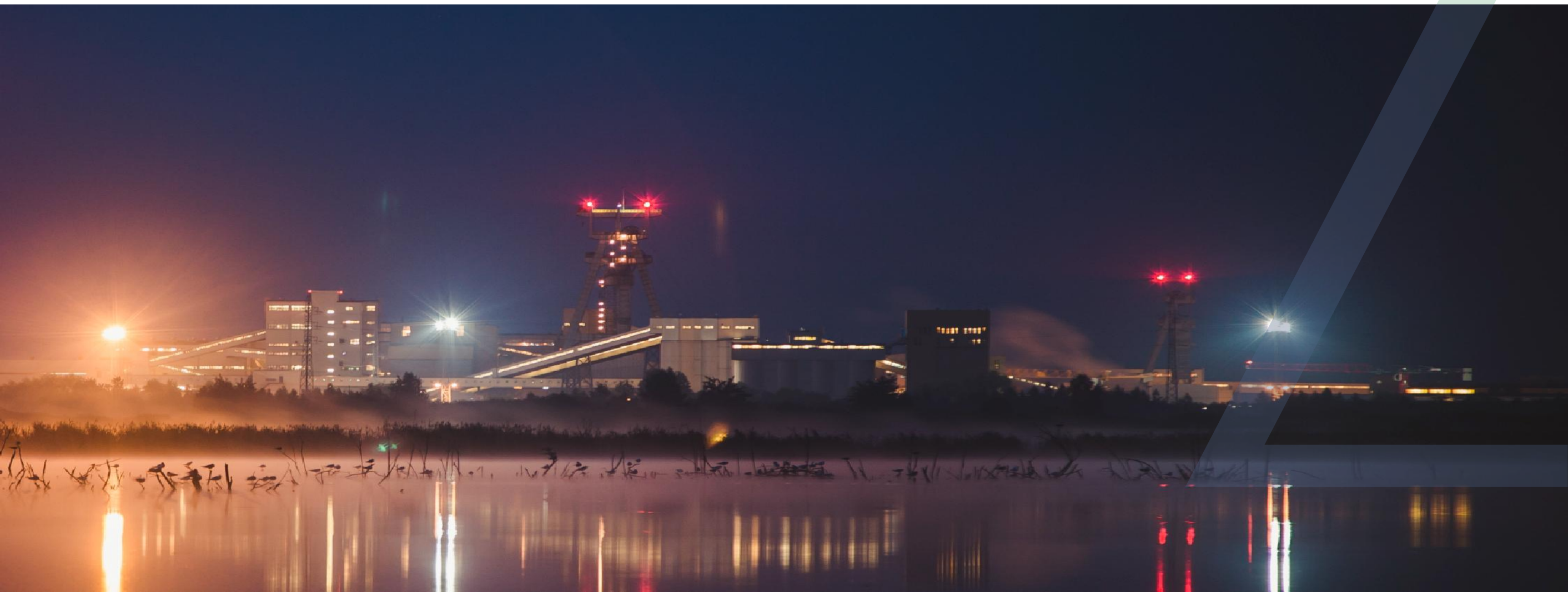




Sprawozdanie o wynagrodzeniach

Zarządu i Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA za 2025 r.



Spis treści

1. Podstawowe dane finansowe i operacyjne	3-11
Wybrane dane finansowe i operacyjne GK LW Bogdanka	4-6
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia pracowników GK LW Bogdanka	7
Strategia rozwoju LW Bogdanka SA	8-10
Realizacja Strategii LW Bogdanka SA	11
2. Zarząd LW Bogdanka SA	12-20
Skład osobowy Zarządu LW Bogdanka SA	13-15
Zasady wynagradzania Zarządu	16
Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu	17
Wysokość wynagrodzeń Zarządu	18-20
3. Rada Nadzorcza LW Bogdanka SA	21-28
Skład osobowy Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA	22-23
Życiorysy Członków Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA	24-25
Zasady wynagradzania Rady Nadzorczej	26
Wysokość wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej	27
Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej	28

1. Podstawowe dane finansowe i operacyjne –

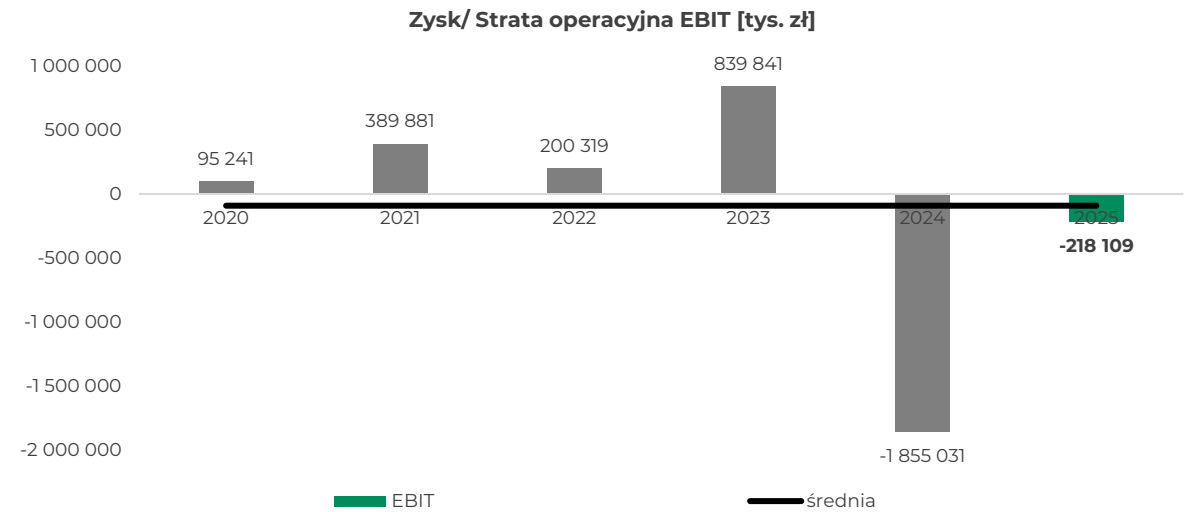
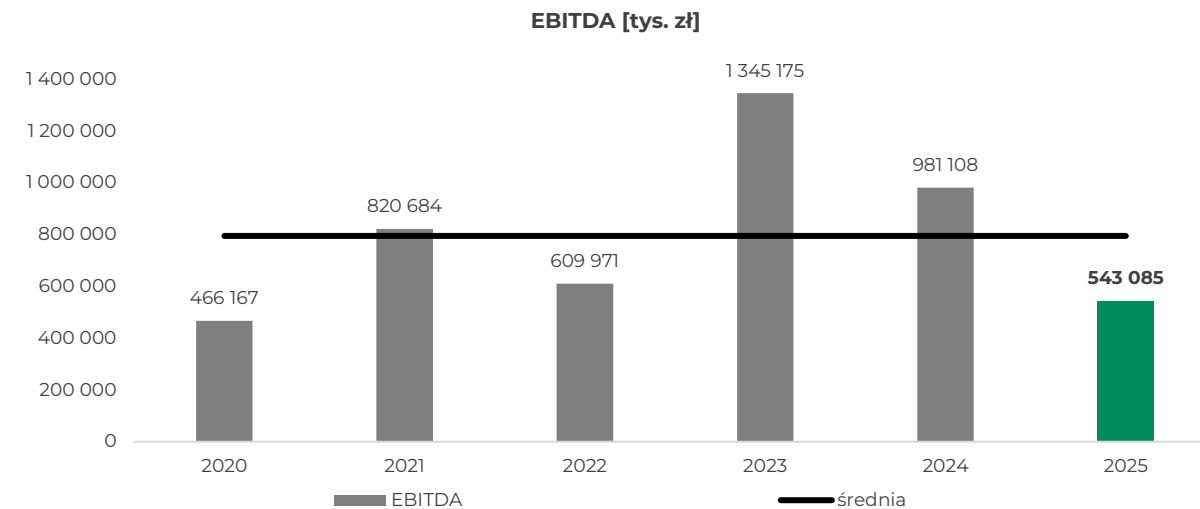
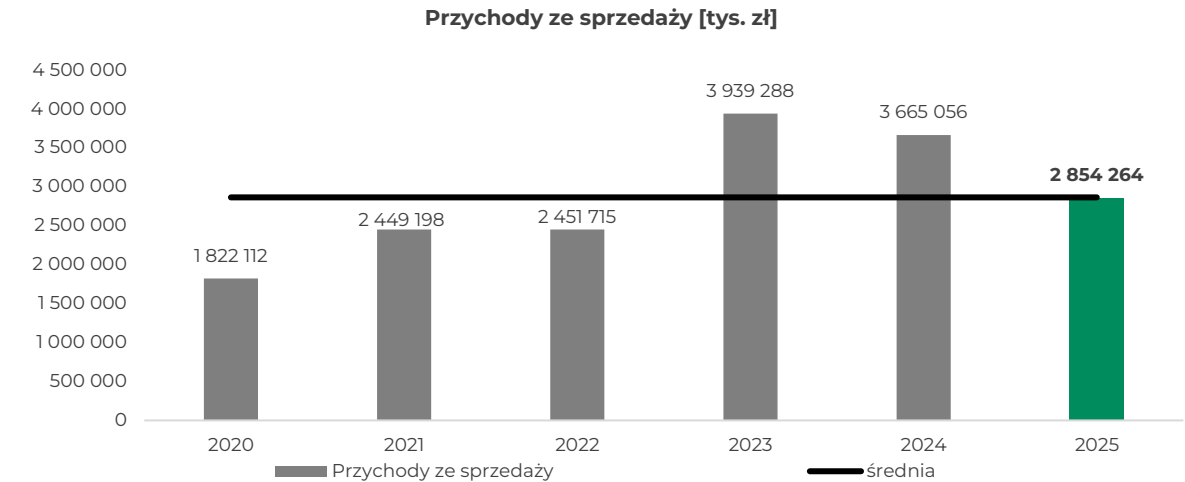
zmiana w ujęciu rocznym wyników oraz średniego wynagrodzenia pracowników GK LW Bogdanka



Wybrane dane finansowe GK LW Bogdanka

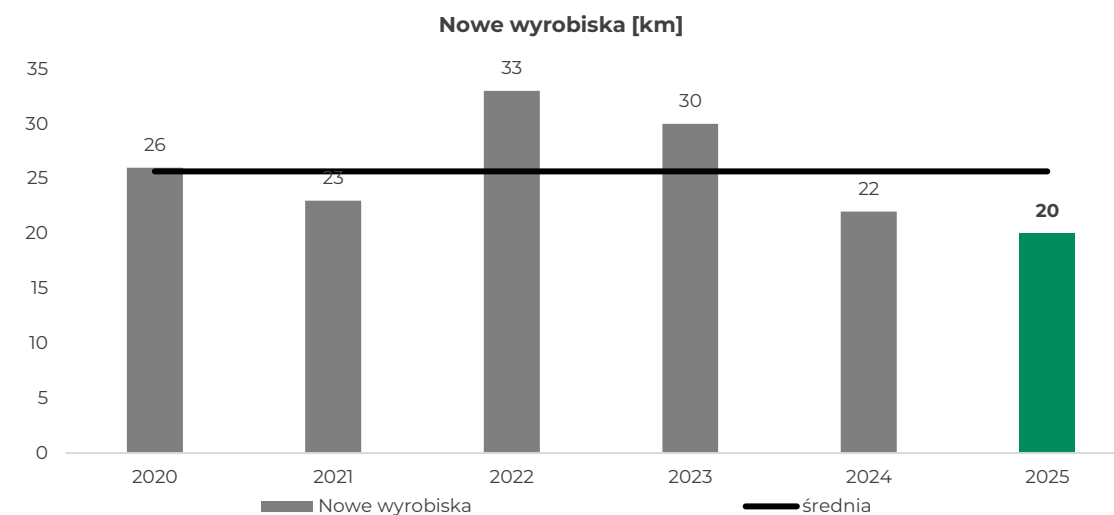
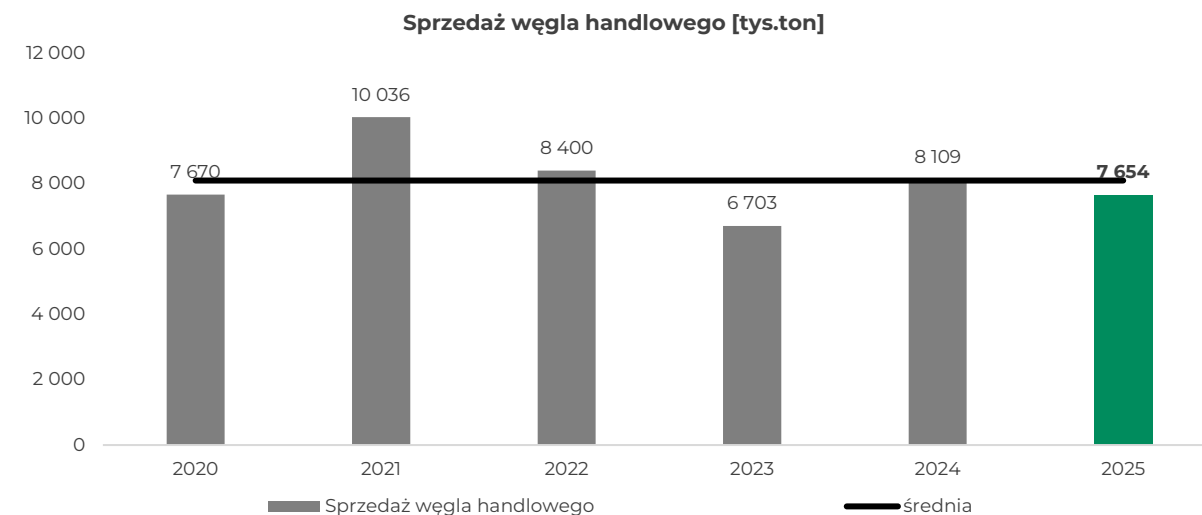
[tys. zł]	2020	2021*	2022	2023	2024	2025	Zmiana 2025/2024
Przychody ze sprzedaży	1 822 112	2 449 198	2 451 715	3 939 288	3 665 056	2 854 264	-22,1%
EBITDA	466 167	820 684	609 971	1 345 175	981 108	543 085	-44,6%
Zysk/ Strata operacyjna (EBIT)	95 241	389 881	200 319	839 841	-1 855 031	-218 109	-88,2%
Zysk/Strata netto	72 962	306 963	175 636	687 144	-1 491 348	-159 447	-89,3%
Rentowność aktywów (ROA)	1,7%	6,7%	3,7%	13,0%	-30,9%	-4,2%	26,7 p.p.
Rentowność kapitałów własnych (ROE)	2,2%	8,9%	4,8%	17,2%	-42,5%	-6,1%	36,4 p.p.

*pozycje po przekształceniu danych za 2021 r. w związku z zastosowaniem przez Grupę zmian do standardu MSR 16 - szczegółowe dane znajdują się w notcie nr 2.1.1 Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego za 2022 r.



Wybrane dane operacyjne GK LW Bogdanka

[tys. ton]	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Zmiana 2025/2024
Wydobycie węgla brutto	11 899	14 308	12 695	11 740	12 049	11 556	-4,1%
Produkcja węgla handlowego	7 612	9 935	8 401	7 053	7 896	7 569	-4,1%
Uzysk (%)	64,0%	69,4%	66,2%	60,1%	65,5%	65,5%	0,0 p.p.
Sprzedaż węgla handlowego	7 670	10 036	8 400	6 703	8 109	7 654	-5,6%
Nowe wyrobiska (km)	25,7	23,2	32,8	29,7	21,8	20,2	-7,3%



Wybrane dane finansowe GK LW Bogdanka – zmiana r/r

[%]	Zmiana 2021/2020*	Zmiana 2022/2021	Zmiana 2023/2022	Zmiana 2024/2023	Zmiana 2025/2024
Przychody ze sprzedaży	34,4%	0,1%	60,7%	-7,0%	-22,1%
EBITDA	76,0%	-25,7%	120,5%	-27,1%	-44,6%
Zysk/ Strata operacyjna (EBIT)	309,4%	-48,6%	319,3%	nd.	-88,2%
Zysk/Strata netto	320,7%	-42,8%	291,2%	nd.	-89,3%
Rentowność aktywów - ROA (różnica)	5,0 p.p.	-3,0 p.p.	9,3 p.p.	-43,9 p.p.	26,7 p.p.
Rentowność kapitałów własnych - ROE (różnica)	6,7 p.p.	-4,1 p.p.	12,4 p.p.	-59,7 p.p.	36,4 p.p.

*pozycje po przekształceniu danych za 2021 r. w związku z zastosowaniem przez Grupę zmian do standardu MSR 16 - szczegółowe dane znajdują się w nocie nr 2.1.1 Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego za 2022 r.

Wybrane dane operacyjne GK LW Bogdanka – zmiana r/r

[%]	Zmiana 2021/2020	Zmiana 2022/2021	Zmiana 2023/2022	Zmiana 2024/2023	Zmiana 2025/2024
Wydobycie węgla brutto	20,2%	-11,3%	-7,5%	2,6%	-4,1%
Produkcja węgla handlowego	30,5%	-15,4%	-16,0%	12,0%	-4,1%
Uzysk (różnica)	5,4 p.p.	-3,2 p.p.	-6,1 p.p.	5,4 p.p.	0,0 p.p.
Sprzedaż węgla handlowego	30,8%	-16,3%	-20,2%	21,0%	-5,6%
Prace przygotowawcze (km)	-9,7%	41,4%	-9,5%	-26,6%	-7,3%

Zarząd i Rada Nadzorcza LW Bogdanka SA ocenia wyniki Spółki korzystając m.in. ze wskaźnika EBIT (zysk operacyjny liczony przed odsetkami i opodatkowaniem), EBITDA (EBIT powiększony o deprecjację i amortyzację oraz odpisy aktualizacyjne), Rentowności Aktywów (ROA) oraz Rentowności Kapitałów Własnych (ROE), które stanowią Alternatywne Pomiar Wyników zgodnie z Wytycznymi ESMA dot. Alternatywnych Mierników Wyników (ang. Guidelines of ESMA on Alternative Performance Measures). Alternatywne

Pomiary Wyników zaprezentowane w niniejszym sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie są obliczone zgodnie z MSSF. Wskaźniki EBITDA, EBIT, ROA oraz ROE traktować należy jako informację uzupełniającą, poszerzającą prezentację wyników i innych danych Spółki oraz Grupy. Pomiarów te nie są zdefiniowane w MSSF, wobec czego nie należy traktować ich jako alternatywy dla mierników definiowanych w MSSF.

Ponadto Alternatywne Pomiar Wyników opisane w niniejszym sprawozdaniu nie mają jednolitej i ustalonej definicji. Sposoby obliczania tych wskaźników w innych spółkach mogą znacząco odbiegać od stosowanego przez Spółkę. Z tego względu te Alternatywne Mierniki Wyników mogą nie być porównywalne z podobnymi wskaźnikami obliczonymi przez inne spółki.

Wszystkie zaprezentowane w powyższym Sprawozdaniu wskaźniki są spójne z innymi sprawozdaniami publikowanymi przez Spółkę LW Bogdanka SA tj. Skonsolidowanymi sprawozdaniami finansowymi oraz Sprawozdaniami Zarządu z działalności GK LW Bogdanka, publikowanymi za okres od 2020 do 2025 roku.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników GK LW Bogdanka

Zasady wynagradzania w Spółce reguluje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 31 października 2001 r. (zwany dalej „ZUZP”), zawarty pomiędzy Zarządem Spółki a działającymi na terenie Spółki organizacjami związkowymi: Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność”, Związkiem Zawodowym Górników w Polsce, Związkiem Zawodowym „Kadra” oraz Związkiem Zawodowym Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce „Przeróbka”. ZUZP określa pakiet świadczeń należnych w ramach stosunku pracy oraz zasad wypłacania poszczególnych składników wynagrodzeń, między innymi: tabel obowiązujących stawek, dodatków za efektywnie wykonaną pracę np. za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków dla ratowników i innych. ZUZP dotyczy również kluczowych menadżerów, o których mowa w zasadzie 6.1 DPSN 2021.

Realizacja osobowego funduszu płac w 2025 r. odbywała się na podstawie:

- porozumienia w sprawie realizacji polityki płacowej na 2025 r. z dnia 14 kwietnia 2025 r.
- premii miesięcznej rozliczanej na podstawie:
 - skali wykonania miesięcznych zadań produkcyjnych
 - sprzedaży węgla handlowego
 - uzyskanej średniej ceny sprzedaży
 - poziomu realizacji budżetu kosztów Spółki za poszczególne okresy.

Spółka realizując politykę wynagrodzeń zwraca szczególnie uwagę na to, aby ich wysokość była odzwierciedleniem efektów działalności. Premiowani i nagradzani są pracownicy, którzy wykazują zaangażowanie oraz przejawiają inicjatywę w pracy.

W 2025 r. Zarząd Spółki kładł szczególny nacisk na powiązanie wynagrodzeń z wynikami osiągniętymi przez Spółkę, realizację planów produkcyjnych i inwestycyjnych oraz zachowanie stabilności miejsc pracy w Spółce. Poziom wynagrodzeń wynikał przede wszystkim z następujących wydarzeń:

- Porozumieniem w sprawie realizacji polityki płacowej na 2025 r. podpisanym pomiędzy Zarządem Spółki a Związkami Zawodowymi

[zł]	2020	Zmiana 2020/2019	2021	Zmiana 2021/2020	2022	Zmiana 2022/2021	2023	Zmiana 2023/2022	2024	Zmiana 2024/2023	2025	Zmiana 2025/2024
LW Bogdanka SA*	8 597	-0,1%	9 570	11,3%	11 246	17,5%	14 633	30,1%	14 031	-4,1%	13 328	-5,0%
Łęczyńska Energetyka sp. z o.o.	5 250	4,5%	5 488	4,5%	6 141	11,9%	7 311	19,1%	8 778	20,1%	9 402	7,1%
EkoTrans sp. z o.o.	8 042	22,4%	6 875	-14,5%	9 733	41,6%	10 755	10,5%	12 651	17,6%	12 976	2,6%
RG Bogdanka sp. z o.o.	4 363	16,5%	4 945	13,3%	6 524	31,9%	7 934	21,6%	8 167	2,9%	9 003	10,2%
MR Bogdanka sp. z o.o.	4 964	11,0%	5 314	7,1%	5 843	10,0%	7 408	26,8%	7 882	6,4%	9 197	16,7%
GK LW Bogdanka*	8 019	0,1%	8 907	11,1%	10 536	18,3%	13 724	30,3%	13 185	-3,9%	12 642	-4,1%
Suma wynagrodzeń Rady Nadzorczej Spółki	490 924	-1,30%	528 803	7,70%	507 312	-4,10%	552 533	8,90%	511 762	-7,38%	384 578	-24,85%
Suma wynagrodzeń Zarządu Spółki	3 138 540	-17,40%	3 258 000	3,80%	3 636 033	11,60%	4 665 667	28,30%	3 055 300	-34,52%	4 094 300	34,01%

*Przeciętne miesięczne wynagrodzenie obliczone zostało na podstawie przeciętnego zatrudnienia wykonanego w GK LW Bogdanka (z uwzględnieniem metodologii GUS obniżającej zatrudnienie pracowników przebywających powyżej 14 dni (nieprzerwanie) na zasiłku chorobowym, macierzyńskim, opiekuńczym czy świadczeniu rehabilitacyjnym).

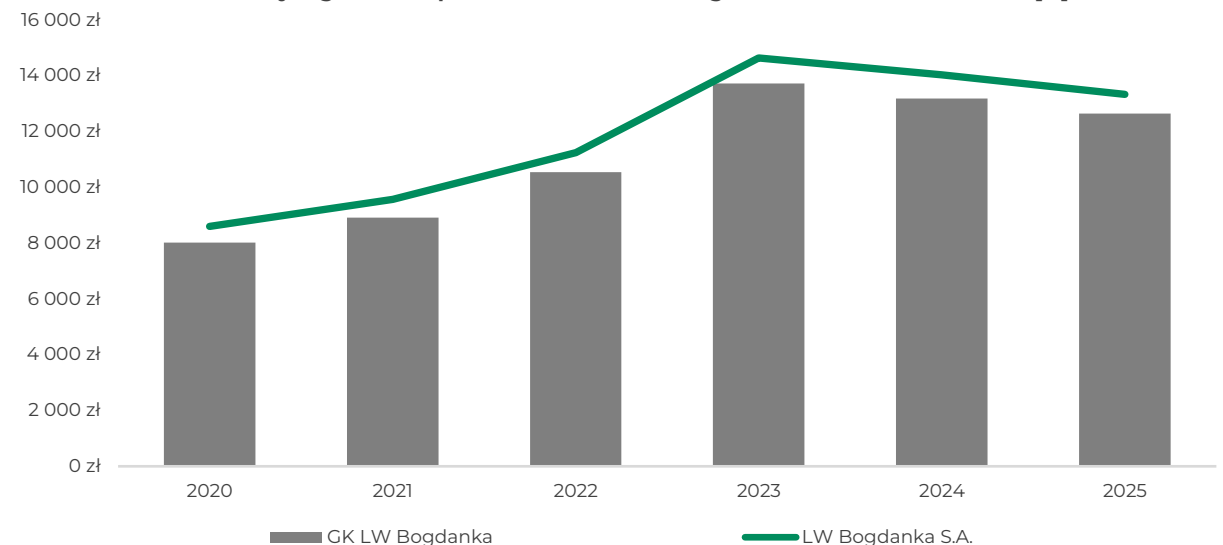
uwzględniającym wzrost o 5% maksymalnego średniego wynagrodzenia pracowników. Ustalono, iż ww. wzrost wynagrodzeń realizowany będzie poprzez:

- Utrzymanie poziomu miesięcznej premii regulaminowej na tych samych zasadach co 2024 r.,
- Wzrost od 1 kwietnia 2025 r. podstawy budowy tabel stawek płac zasadniczych o 8% w stosunku do roku 2024.

Zawarte ze Stroną Społeczną porozumienie w sprawie realizacji polityki płacowej na 2025 r., którego uzgodnienia wynikały z troski o zachowanie miejsc pracy Pracowników Spółki oraz zrekompensowanie im rosnących kosztów życia, przy jednoczesnym utrzymaniu bezpiecznej kondycji finansowej LW Bogdanka SA.

Rzeczywisty spadek średniego wynagrodzenia spowodowany był niezrealizowaniem w pełni PTE na 2025 rok, w związku z czym nie została zrealizowana część premiiowa średniego wynagrodzenia, która jest elementem powiązaniem bezpośrednio z pracą, efektywnością i wynikami osiąganymi przez Spółkę.

Średnie wynagrodzenie pracowników GK LW Bogdanka w latach 2020 - 2025 [zł]



Strategia Rozwoju GK LW Bogdanka obowiązująca do 15 kwietnia 2025 r.

W dniu 17 maja 2023 r. Rada Nadzorcza Spółki zatwierdziła przyjętą przez Zarząd w dniu 9 maja 2023 r. „Strategię rozwoju GK LW Bogdanka na lata 2023-2030 z perspektywą do 2040 roku” („Strategia”) obejmującą również politykę dywidendową.

Strategia rozwoju GK LW Bogdanka na lata 2023-2030 z perspektywą do 2040 r. („Strategia”) opierała się na 5 filarach - silnym węglowym fundamencie i bazujących na nim 2 filarach dywersyfikacji oraz filarach zrównoważonego i odpowiedzialnego rozwoju. W ramach 5 filarów opracowano 21 inicjatyw strategicznych.

Filar I - Lider efektywności:

- Budowa Grupy Kapitałowej – punktem wyjścia do wejścia w obszary dywersyfikacji będzie profesjonalizacja i budowa silnej grupy kapitałowej.
- Zagwarantowanie wydobycia do 2049 r. poprzez rozpoczęcie wydobycia z bazy zasobowej K-6 i K-7 w roku 2024 oraz przygotowanie do gotowości udostępnienia pionowego pola Ostrów po roku 2038 gwarantuje elastyczność i bezpieczeństwo energetyczne Państwa w transformacji energetycznej.
- Efektywna Transformacja poprzez usprawnienie efektywności w 8 obszarach działania. Rezultatem tych działań będzie redukcja jednostkowego kosztu wydobycia.
- Innowacyjna kopalnia – wykorzystanie najnowszych rozwiązań w obszarze monitoringu górotworu, procesu produkcji i środowiska, wdrażanie innowacyjności poprawiających bezpieczeństwo i ergonomię pracy oraz zarządzanie zakładem w oparciu o sensory generujące dane rzeczywiste wspierające podejmowanie decyzji.

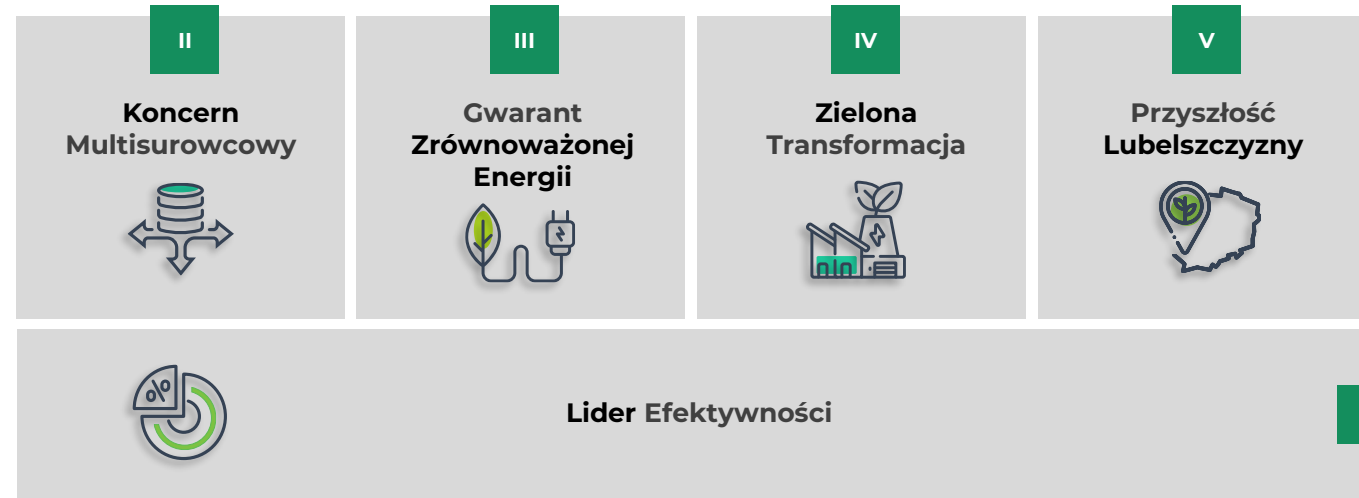
WIZJA

Innowacyjny **Koncern Multisurowcowy** napędzający zieloną transformację i zabezpieczający rozwój gospodarczy Lubelszczyzny



MISJA

Odpowiedzialny i **zrównoważony rozwój** bazujący na kompetencjach wydobywczych



- Wsparcie odbudowy energetycznej Ukrainy dzięki wykorzystaniu kompetencji oraz zasobów Bogdanki, które mogą aktywnie wspierać odbudowę po wojnie infrastruktury krytycznej na terenie Ukrainy.
- komercjalizacja ekspertyzy wydobywczej przez profesjonalizację ekspertyzy wydobywczej i technologii na wskroś łańcucha.
- rozwój potencjału wywozu surowca poprzez ocenę możliwości szerszego wykorzystania taboru kolejowego.

Filar II - Koncern Multisurowcowy:

- Górnictwo multisuwrowcowe bazujące na eksploracji i komercyjnym wydobyciu szeregu surowców mineralnych kluczowych dla zrównoważonej transformacji i atrakcyjnych rynkowo.
- Fundusz Bogdanka będący akceleratorem umożliwiającym inwestowanie w nowe technologie dla przyszłości Koncernu i regionu.

Filar III - Gwarant Zrównoważonej Energii:

- Produkcja komponentów OZE tj. kosztów fundamentowych do farm wiatrowych i konstrukcji do montażu paneli fotowoltaicznych.
- Nowa skala instalacji OZE polegająca na dywersyfikacji przychodów LW Bogdanka poprzez instalacje OZE o skali około 500MW do 2030 roku oraz sprzedaż energii elektrycznej wytworzonej w instalacjach OZE.
- Recykling baterii elektrycznych.
- Recykling odpadów z fotowoltaiki.

Strategia Rozwoju GK LW Bogdanka obowiązująca do 15 kwietnia 2025 r.

Filar II - Koncern Multisurowcowy:

- Górnictwo multisurowcowe bazujące na eksploracji i komercyjnym wydobyciu szeregu surowców mineralnych kluczowych dla zrównoważonej transformacji i atrakcyjnych rynkowo.
- Fundusz Bogdanka będący akceleratorem umożliwiającym inwestowanie w nowe technologie dla przyszłości Koncernu i regionu.

Filar IV - Zielona Transformacja:

- Gospodarka obiegu zamkniętego skupiona na ograniczaniu zużycia zasobów poprzez wdrażanie rozwiązań w ramach gospodarki obiegu zamkniętego, wykorzystaniu odpadów górniczych (łupków) do komercyjnego wykorzystania (produkcji składników nawozów, materiałów budowlanych), rozwoju technologii odzysku ciepła z wód kopalnianych, analizie możliwości zwiększenia retencji (odwadnianie pola Stefanów).
- Zwiększanie efektywności energetycznej i ograniczanie emisji gazów cieplarnianych w ramach działalności kopalni, wykorzystanie energii z testowych instalacji OZE budowanych w ramach filaru III do zwiększenia efektywności energetycznej LW Bogdanka, rozwój Łęczyńskiego Klastra Energii oraz ograniczenie śladu węglowego.
- Rewitalizacja terenów górniczych po wydobyciu oraz usuwanie szkód górniczych, opracowanie strategii funkcjonowania pola Nadrybie po zakończeniu prac eksploatacyjnych, zrównoważone wykorzystanie i rekultywacja hałd górniczych we współpracy z samorządami oraz skuteczne zarządzanie szkodami górniczymi.

Filar V - Przyszłość Lubelszczyzny:

- Pozyskanie i utrzymanie najlepszych pracowników dzięki kampanii poprawiającej wizerunek marki pracodawcy dla potencjalnych

pracowników, włączenie technologii cyfrowych do procesów szkoleniowych, zwiększenie konkurencyjności Bogdanki w pozyskiwaniu ekspertów wspierających proces transformacji, rozwój współpracy z partnerami zewnętrznymi, w tym ze szkołami partnerskimi w Regionie i Radą naukową przy LW Bogdanka.

- Zwiększenie poziomu bezpieczeństwa pracy przez budowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji, promocji dbania o zdrowie i skutecznej profilaktyki na wszystkich stanowiskach.
- Techniczna poprawa bezpieczeństwa pracy poprzez monitorowanie warunków pracy za pomocą mobilnych urządzeń kontroli oraz poszukiwanie rozwiązań eliminujących niebezpieczne czynności.
- Programy przebranżowienia skupiające się na opracowaniu planu uzupełniania wiedzy kadry i przebranżowienia, program pierwszeństwa dla obecných pracowników w nowych obszarach działalności (OZE).
- Odpowiedzialne praktyki biznesowe dzięki wdrożeniu kryteriów ESG w procesach zakupowych oraz sprzedażowych i troska o ograniczone i zrównoważone korzystanie z surowców i energii we wszystkich procesach funkcjonujących w Spółce, proaktywność w podejmowaniu zrównoważonych inicjatyw ESG i przekazywanie dobrych praktyk łańcuchowi wartości, transparentność w komunikacji z interesariuszami oraz skuteczna działalność fundacji korporacyjnej.

Podstawowe parametry operacyjne i ekonomiczne:

- Średni poziom produkcji węgla w latach 2023-2025 wyniesie ok. 9,1 mln ton, w latach 2026-2030 ok. 10,1 mln ton, a w latach 2031-2040 ok. 9,1 mln ton.
- Średnie przychody ze sprzedaży w latach 2023-

2025 przewidziane są na poziomie 5.902 mln zł, w latach 2026-2030 na poziomie 5.565 mln zł, a w latach 2031-2040 4.967 mln zł.

- Przeciętna wartość nakładów w latach 2023-2025 wyniesie ok. 1.017 mln zł, w latach 2026-2030 ok. 1.116 mln zł, a w latach 2031-2040 ok. 426 mln zł.
- Bogdanka zakłada w Strategii wzmocnienie pozycji rynkowej poprzez osiągnięcie w 2030 r. 58% udziału w rynku węgla dostarczanego do energetyki zawodowej.
- Spółka zakłada dynamiczny wzrost średniego udziału przychodów z inicjatyw spoza core businessu z poziomu 1% w latach 2023-2025 do poziomu 12% w latach 2026-2030 oraz do poziomu 29% w latach 2031-2040.
- Przyjmując wyżej wskazane założenia, Spółka będzie dążyła do osiągnięcia średnio w latach 2023-2025 wskaźnika rentowności kapitału (ROE) na poziomie 26% (11% w latach 2026-2030, 3% w latach 2031-2040) wskaźnika rentowności aktywów (ROA) na poziomie 22% (10% w latach 2026-2030, 3% w latach 2031-2040) oraz marży EBITDA na poziomie 46% (41% w latach 2026-2030, 30% w latach 2031-2040).

Polityka dywidendowa:

- LW Bogdanka S.A. zamierza pozostać Spółką dywidendową przy uwzględnieniu planowanych nakładów inwestycyjnych związanych z dywersyfikacją działalności.
- Zamiarem Zarządu LW Bogdanka S.A. jest wnioskowanie w przyszłości do Walnego Zgromadzenia o wypłatę dywidendy na poziomie do 50% zysku netto.
- Wysokość każdorazowo rekomendowanej dywidendy będzie zależna od aktualnej sytuacji rynkowej, generowanych przepływów pieniężnych z działalności operacyjnej, realizowanych i planowanych inwestycji oraz możliwości i warunków pozyskania finansowania dłużnego.
- Na kształtowanie się polityki dywidendowej Spółki w przyszłości wpływ będzie miała realizacja inicjatyw strategicznych, których celem jest wzrost efektywności produkcji i dywersyfikacji przychodów, co z kolei może przełożyć się na wielkość nakładów inwestycyjnych.



Strategia Rozwoju GK LW Bogdanka obowiązująca od 16 kwietnia 2025 r.

Przyjęcie Strategii Rozwoju LW Bogdanka S.A. do 2030 r. (perspektywa do 2035 r.)

W dniu 16 kwietnia 2025 r. Rada Nadzorcza Spółki zatwierdziła Aktualizację Strategii Rozwoju LW Bogdanka S.A. do 2030 r. (perspektywa do 2035 r.) zastępującą w całości dotychczasową Strategię spółki (z wyłączeniem polityki dywidendowej, która pozostaje w mocy).

Aktualizacja Strategii Rozwoju LW Bogdanka S.A. do 2030 r. (perspektywa do 2035 r.) opiera się na podstawowej działalności, czyli produkcji węgla energetycznego oraz dwóch kierunkach transformacji opartych o zrównoważony rozwój, innowacje oraz odpowiedzialność wobec środowiska i społeczności lokalnych.

Polityka dywidendowa:

LW Bogdanka S.A. zamierza pozostać Spółką dywidendową przy uwzględnieniu planowanych nakładów inwestycyjnych związanych z dywersyfikacją działalności

Zamiarem Zarządu LW Bogdanka S.A. jest wnioskowanie w przyszłości do Walnego Zgromadzenia o wypłatę dywidendy na poziomie do 50% zysku netto

Wysokość każdorazowo rekomendowanej dywidendy będzie zależna od aktualnej sytuacji rynkowej, generowanych przepływów pieniężnych z działalności operacyjnej, realizowanych i planowanych inwestycji oraz możliwości i warunków pozyskania finansowania dłużnego

Na kształtowanie się polityki dywidendowej Spółki w przyszłości wpływ będzie miała realizacja inicjatyw strategicznych, których celem jest wzrost efektywności produkcji i dywersyfikacji przychodów, co z kolei może przełożyć się na wielkość nakładów inwestycyjnych.

CEL NADRZĘDNY

Utrzymanie wysokiej pozycji rynkowej, poprzez efektywność w zakresie produkcji węgla energetycznego w celu realizacji ambicji transformacyjnych

Cele strategiczne:

- Kontynuowanie efektywnej i dochodowej działalności Spółki opartej na produkcji i sprzedaży węgla kamiennego zapewni środki niezbędne do transformacji w pożądanym kierunku zgodnym z celami zrównoważonego rozwoju.
- Dywersyfikacja działalności w kierunku Zrównoważonego Przemysłu i Transformacji Energetycznej.
- Optymalizacja działalności górniczej w sposób maksymalnie zgodny z celami ESG, by zapewnić środki i zasoby na realizację stawianych przed Grupą celów transformacyjnych.

Podstawowe parametry operacyjne i ekonomiczne:

- Średni poziom produkcji węgla w latach 2025-2030 wyniesie ok. 8,2 mln ton, w latach 2031-2035 ok. 6,6 mln ton.
- Wydajność netto na pracownika w latach 2025-2030 przewidziane są na poziomie 1.714 ton na osobę
- a w latach 2031-2035 na poziomie 1.763 ton na osobę.
- EBITDA na tonę produkcji netto w latach 2025-2030 wyniesie ok. 97 zł na tonę, a w latach 2031-2035 ok. 104 zł na tonę.
- Spółka będzie dążyła do osiągnięcia w latach 2025-2030 wskaźnika marży EBITDA średnio na



WIZJA

Bogdanka jako zdywersyfikowane przedsiębiorstwo wykorzystujące potencjał górnictwa w celu budowy zrównoważonego biznesu przemysłowo-energetycznego, opartego na innowacjach, różnorodności działalności oraz trosce o środowisko naturalne i społeczność lokalną

poziomie 26%, a w latach 2031-2035 - 28,7%

- Przeciętna wartość nakładów inwestycyjnych w latach 2025-2030 wyniesie ok. 679 mln zł, a w latach 2031-2035 ok. 316 mln zł.

Projekty rozwojowe przewidziane do realizacji:

1. w zakresie podstawowej działalności:

- Poszukiwanie nowych odbiorców w miejsce kontrahentów deklarujących stopniowe odchodzenie od węgla
- Budowa elastyczności Spółki poprzez zmiany sposobu harmonogramowania robót górniczych i rozbudowę składowiska węgla
- Optymalizacja kosztowa w zakresie planowania i harmonogramowania produkcji
- Wprowadzenie dalszej automatyzacji w celu zwiększenia efektywności oraz bezpieczeństwa pracowników.

2. w zakresie dywersyfikacji działalności:

- Rozwój działalności przemysłowej i usługowej opartej o komercjalizację określonych gałęzi działalności, np. transport kolejowy oraz nowe projekty przemysłowe;
- Realizacja projektów przemysłowych, w tym w zakresie „dual use” i GOZ we współpracy z zewnętrznymi partnerami;
- Badanie możliwości wykorzystania kompetencji górniczych poza wydobyciem węgla kamiennego oraz możliwości pozyskania surowców innych niż węgiel z bieżącej infrastruktury;



MISJA

Efektywna produkcja węgla energetycznego dla zabezpieczenia potrzeb obecnych klientów, zapewnienie wzrostu sprzedaży na rynku krajowym i zagranicznym oraz budowa potencjału do dywersyfikacji działalności

- Rozwój kompetencji górniczych, infrastrukturalnych, budowlanych oraz tunelarskich;
- Rozwój własnych projektów energetycznych w zakresie wytwarzania zero i nisko emisyjnego;
- Transformacja aktywów ciepłowniczych;
- Aspiracje i projekty badawczo-rozwojowe m.in. w zakresie magazynowania energii, wodoru, paliw syntetycznych, biogazu i biometanu;
- Wsparcie budowy strefy ekonomicznej w najbliższym otoczeniu LWB oraz rozwój projektów z udziałem gmin górniczych.

LW Bogdanka, poprzez realizację Strategii, zwiększać będzie swoje pozytywne oddziaływanie społeczne oraz zminimalizuje wpływ działalności na środowisko, co odzwierciedlone zostanie zarówno w zredukowanym śladzie węglowym, jak i zwiększonym procencie wydatków operacyjnych i inwestycyjnych zgodnych z celami środowiskowymi tzw. Taksonomii UE. Spółka jako lider odpowiedzialnej transformacji w górnictwie zadba o zagospodarowanie najistotniejszych dla jej interesariuszy aspektów – w szczególności bezpieczeństwa w rozumieniu gwarancji zatrudnienia, środowiska przyrodniczego czy rozwoju regionalnego.

Realizacja Strategii rozwoju LW Bogdanka SA w 2025 r.

Produkcja węgla

Produkcja węgla jest głównym I Filarem działalności Spółki. Więcej informacji dotyczących produkcji węgla zostało opisane na stronie 5 niniejszego Sprawozdania.

Plan:

- w latach 2025-2030 wyniesie ok. 8,2 mln ton
- w latach 2031-2035 ok. 6,6 mln ton

Realizacja 2025: **7,6 mln ton**

Efektywność produkcji węgla

Plan:

- W latach 2025-2030 wyniesie ok. 1.714 t/zatr.
- W latach 2031-2035 wyniesie ok. 1.763 t/zatr.

Realizacja 2025: **1.483 t/zatrudnionego**

EBITDA na zatrudnionego

Plan:

- w latach 2025-2030 wyniesie ok. 167 tys. zł
- w latach 2031-2035 wyniesie ok. 183 tys. zł

Realizacja 2025: **101 tys. zł**

EBITDA na tonę produkcji netto

Plan:

- w latach 2025-2030 wyniesie ok. 97 zł
- w latach 2031-2035 wyniesie ok. 104 zł

Realizacja 2025: **68 zł**

Średnioroczne wydatki - CAPEX

Plan:

- w latach 2025-2030 wyniesie ok. 679 mln
- w latach 2031-2035 wyniesie ok. 316 mln

Realizacja 2025: **613,0 mln**

Marża EBITDA

LW Bogdanka SA przez ostatnie 10 lat generowała dobre wyniki finansowe, mimo zmian trendów węglowych w Polsce i UE, zwiększając swoje przychody

Plan:

- w latach 2025-2030 – wyniesie ok. 26,0%
- w latach 2031-2035 – wyniesie ok. 28,7%

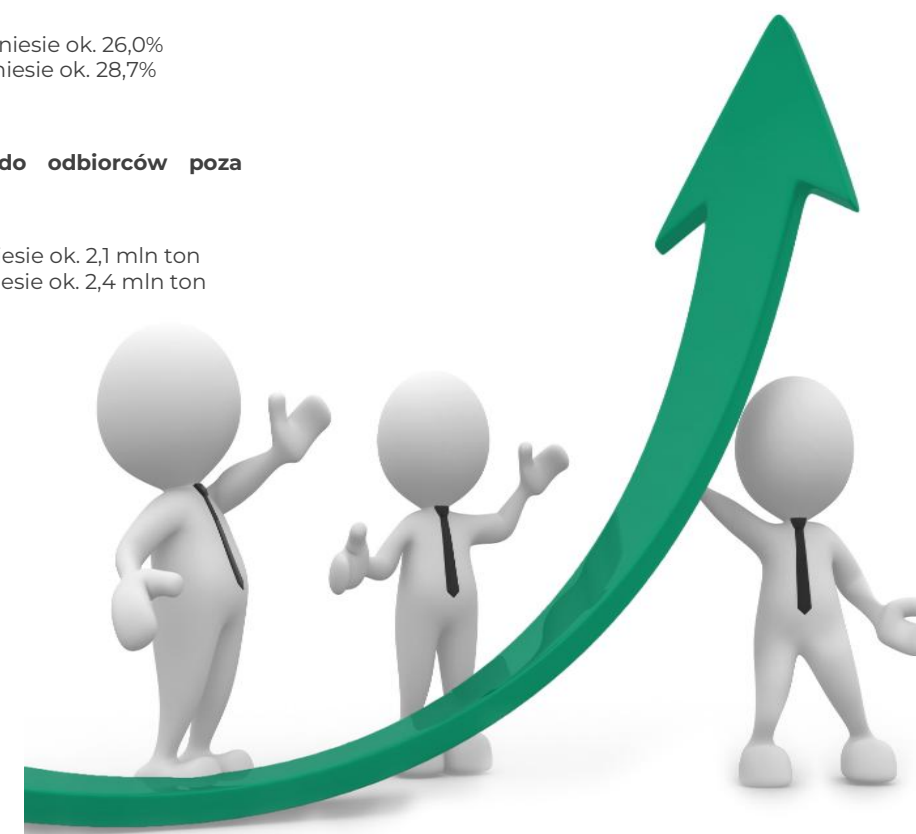
Realizacja 2025: **18,1%**

Zwiększenie sprzedaży do odbiorców poza Grupę Enea

Plan:

- w latach 2025-2030 wyniesie ok. 2,1 mln ton
- w latach 2031-2035 wyniesie ok. 2,4 mln ton

Realizacja 2025: **1,1 mln ton**



2. Zarząd LW Bogdanka SA



Skład osobowy i zmiany w składzie Zarządu LW Bogdanka SA

Skład osobowy

Zgodnie ze Statutem Spółki Zarząd składa się z członków w liczbie od 3 do 7, w tym Prezesa Zarządu i pozostałych członków Zarządu.

Obecnie Zarząd LW Bogdanka SA jest czteroosobowy.

Skład Zarządu na 31 grudnia 2025 r. oraz na dzień publikacji Sprawozdania:

- Zbigniew Stopa – Prezes Zarządu
- Artur Wasilewski - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych
- Sławomir Krenczyk – Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju
- Bartosz Rożnawski - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Produkcji

Okres pełnienia funkcji

Skład osobowy

Od 1 maja 2024 r. do dnia publikacji Sprawozdania

- Zbigniew Stopa – Prezes Zarządu
- Artur Wasilewski - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno - Finansowych
- Sławomir Krenczyk – Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju
- Bartosz Rożnawski - Zastępca Prezesa Zarządu ds. Produkcji



Skład osobowy Zarządu LW Bogdanka SA w 2025 r. oraz na dzień publikacji Sprawozdania



Zbigniew Stopa

Prezes Zarządu

Wykształcenie

Jest absolwentem Wydziału Górniczego Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, uznanym menedżerem oraz ekspertem i specjalistą w zakresie podziemnej eksploatacji złóż. W 1997 r. ukończył podyplomowe studia w Głównym Instytucie Górnictwa w Katowicach w zakresie Zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Uczestniczył w wielu szkoleniach i kursach specjalistycznych (podstawy ekonomiki, zarządzanie zasobami ludzkimi, finanse dla menadżerów) oraz ukończył kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych JSSP.

Doświadczenie

Niemal cała kariera zawodowa Pana Zbigniewa Stopy związana jest z przemysłem wydobywczym oraz Lubelskim Węglem „Bogdanka” S.A., gdzie przeszedł wszystkie jej szczeble. W latach 1984-1985 odbył staż pod ziemią, w latach 1985-1987 pracował na stanowisku nadgórnika pod ziemią. W lutym 1987 r. objął stanowisko Szttygara zmianowego pod ziemią, a pod koniec tego samego roku Szttygara oddziałowego pod

ziemią. W latach 1991-2006 pełnił funkcję Nadszttygara górniczego pod ziemią. Od maja do grudnia 2006 r. pełnił funkcję Kierownika Działu Robót Górniczych pola Nadrybie.

Pan Zbigniew Stopa posiada kwalifikacje zatwierdzone przez Urząd Górniczy: Kierownik działu górniczego (1997 r.), Osoba wyższego dozoru ruchu (1991 r.) oraz w 2007 r. został powołany przez Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego do Komisji Bezpieczeństwa Pracy w Górnictwie przy Wyższym Urzędzie Górniczym w Katowicach.

W latach 2006-2012 sprawował funkcję Zastępcy Prezesa Zarządu - Dyrektora ds. Produkcji, a następnie w latach 2012-2016 - Prezesa Zarządu LW Bogdanka S.A.

Prezes Zarządu organizuje i nadzoruje działalność Spółki w szczególności w zakresie:

- Przekazywania informacji i raportów inwestorom, akcjonariuszom i instytucjom giełdowym
- Realizacji strategii LW Bogdanka SA i długoletnich planów Spółki oraz wdrażania zarządzania strategicznego i zarządzania projektami w Spółce
- Analiz rynkowych
- Polityki komunikacji oraz współpracy ze środkami masowego przekazu
- Społecznej odpowiedzialności biznesu, projektów z zakresu zrównoważonego rozwoju oraz ESG
- Działań związanych z utrzymaniem i doskonaleniem systemu Compliance
- Organizacji przedsiębiorstwa
- Obsługi organów Spółki
- Polityki kadrowej i spraw pracowniczych
- Polityki płac i ubezpieczeń
- Obsługi prawnej Spółki
- Działań z zakresu promocji i marketingu
- Zarządzania ryzykami
- Audytu wewnętrznego w Spółce

- Polityki bezpieczeństwa Spółki, ochrony i bezpieczeństwa informacji krytycznej
- Spraw obronnych
- Archiwum zakładowego i kancelarii ogólnej
- Polityki administracyjno - gospodarczej
- Współpracy z organizacjami związkowymi
- Ochrony informacji niejawnych
- Współdziałania z członkami Zarządu Spółki w opracowywaniu koncepcji rozwojowych, wieloletnich planów gospodarczych i rozwojowych planów produkcyjnych
- Spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.



Artur Wasilewski

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych

Wykształcenie

W 1998 r. ukończył studia wyższe na Politechnice Lubelskiej, kierunku Zarządzanie i Marketing, następnie w 2000 r. studia podyplomowe Finanse Przedsiębiorstw i Rynek Kapitałowy i w 2003 r. Master of Business Administration na Uniwersytecie Warszawskim & University of Illinois. Uczestnik licznych szkoleń z zakresu finansów i sprawozdawczości według MSR/MSSF.

Członek Rad Nadzorczych spółek kapitałowych.

Doświadczenie

W latach 1998-2000 pracował jako analityk finansowy w firmie konsultingowej „DEMOS” Sp. z o.o. zdobywając doświadczenie z zakresu analizy i wyceny przedsiębiorstw, doradztwa przy wprowadzaniu rozwiązań efektywnościowych, przygotowywaniu raportów prywatyzacyjnych dla Ministerstwa Skarbu Państwa. Od 2000 r. związany z Lubelskim Węglem Bogdanka S.A. Przeszedł szczeble kariery zawodowej od Analityka Finansowego, Kierownika Działu Planowania i Analiz do Głównego Ekonomisty. Od 2013 r. pełnił funkcję Dyrektora ds. Controllingu, w 2018 r. objął stanowisko Dyrektora ds. Controllingu i Finansów. Od 8 października 2018 r. Z-ca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych.

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych odpowiada za działalność Spółki w szczególności w zakresie:

- Zarządzania finansami Spółki
- Analiz ekonomiczno-finansowych
- Sprawozdawczości i statystyki
- Budżetowania i controllingu
- Nadzoru nad zarządzaniem wartością Spółki
- Nadzoru nad obsługą finansowo-księgową
- Nadzoru nad księgowością i rozrachunkami z kontrahentami
- Efektywności ekonomicznej przedsięwzięć inwestycyjnych
- Opracowania zasad gospodarowania krótkoterminowymi papierami wartościowymi
- Informatyzacji Spółki
- Inwentaryzacji i zarządzania majątkiem
- Kosztorysowania
- Spraw socjalnych
- Ochrony danych osobowych.

Skład osobowy Zarządu LW Bogdanka SA w 2025 r. oraz na dzień publikacji Sprawozdania



Sławomir Krenczyk

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju

Wykształcenie

Ukończył studia magisterskie na wydziale prawa KUL w Lublinie, a także studia podyplomowe na SGH w Warszawie, WSHiU w Poznaniu (Executive MBA) oraz SAN w Łodzi (seminarium doktorskie). Ma doświadczenie wykładowcy akademickiego. Przygotowuje pracę doktorską w zakresie nauk o zarządzaniu i jakości.

Doświadczenie

Doświadczenie menedżerskie zdobywał w spółkach publicznych, a także zarządzając fundacjami i projektami. Na poziomie organów reprezentacji odpowiadał m.in. za obszary: prawno-organizacyjny, komunikacyjno-marketingowy oraz rozwojowy. Pełnił funkcje dyrektorskie i kierownicze w spółkach publicznych w obszarze komunikacji, marketingu i relacji z otoczeniem. W ramach działalności gospodarczej realizował projekty doradczo-szkoleniowe na rzecz krajowych i międzynarodowych podmiotów z branży energetyczno-surowcowej.

Odpowiadał za program energetyczno-klimatyczny Warsaw Security Forum, koordynując prace ekspertów wysokiego szczebla z Polski, USA, UE oraz Ukrainy. Jest autorem i współautorem raportów i publikacji dotyczących transformacji energetycznej, a także uczestnikiem publicznych debat branżowych. Wskazuje w nich w szczególności na istotność aspektów konkurencyjności przemysłu oraz bezpieczeństwa dostaw energii.

Był członkiem zespołu projektowego, odpowiadającego za przejęcie pakietu kontrolnego LW Bogdanka przez Enea. S.A. w 2015 r. Po stronie akcjonariusza dominującego odpowiadał za procesy włączania spółki wydobywczej do grupy energetyczno-surowcowej. W latach 2019-2020 pełnił funkcję Pełnomocnika zarządu Bogdanki oraz dyrektora ds. relacji spółki z otoczeniem.

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Rozwoju organizuje i nadzoruje działalność Spółki w szczególności w zakresie:

- Przetargów publicznych i zakupów strategicznych
- Przetargów wewnętrznych i zakupów operacyjnych
- Zaopatrzenia i magazynów
- Planowania i realizacji inwestycji
- Realizacji dostaw maszyn
- Sprzedaży węgla
- Relacji z klientami
- Logistyki sprzedaży
- Rozwoju rynku
- Transportu kolejowego
- Ruchu i przewozów kolejowych
- Utrzymania taboru kolejowego
- Utrzymania infrastruktury kolejowej
- Audytu Kolejowego



Bartosz Rożnawski

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Produkcji

Wykształcenie

Absolwent Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie w zakresie inżynierii z Geofizyki Środowiska oraz Górnictwa i Geologii. W AGH ukończył również studia podyplomowe z Zarządzania Wartością Przedsiębiorstwa Górniczego. Posiada tytuł Master of Business Administration (MBA) z Zarządzania uzyskany w Akademii WSB przy partnerstwie EY Academy of Business.

Doświadczenie

Karierę zawodową rozpoczął w 2006 r. jako stażysta w LW Bogdanka SA, by po roku kontynuować ją już jako szytgar zmianowy. W latach 2010-2012 był zatrudniony jako szytgar oddziałowy oddziału górniczego. W 2017 r. powierzono mu funkcję Kierownika Działu Górniczego, a w 2020 r. funkcję Zastępcy Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego. Od lipca 2020 r. do końca kwietnia 2024 r. pełnił funkcję Członka Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA.

Zastępca Prezesa Zarządu ds. Produkcji organizuje i nadzoruje działalność Spółki w szczególności w zakresie:

- Utrzymania zdolności produkcyjnych
- Planowania gospodarki złożem
- Wydobycia i produkcji węgla handlowego
- Innowacji, badań i wdrożeń
- Planowania operacyjnego
- Gospodarki materiałowej
- Logistyki wewnętrznej
- Ochrony środowiska
- Organizacji i planowania produkcji oraz rozwoju zakładu górniczego
- Współdziałania z członkami Zarządu Spółki w opracowywaniu koncepcji rozwojowych, wieloletnich planów gospodarczych i rozwojowych planów produkcyjnych
- Kontrolowania działalności techniczno – produkcyjnej w zakładzie górnicznym
- Analiza postępu technicznego oraz wdrażanie nowoczesnych rozwiązań w zakresie ich innowacyjności
- Kontroli pracy zakładu przeróbki węgla
- Prowadzenia gospodarki magazynowej węgla.

Zasady wynagradzania Członków Zarządu

Zasady wynagradzania Członków Zarządu

W 2025 r. obowiązywały zasady wynagradzania Członków Zarządu LW Bogdanka S.A. wprowadzone na mocy uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 7 marca 2017 r. i dnia 17 października 2019 r. oraz 26 kwietnia 2024 r., Rady Nadzorczej Spółki z dnia 22 maja 2024 r. oraz 29 września 2025 r. i Polityki wynagrodzeń organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w LW Bogdanka S.A. wprowadzonej na mocy:

- uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 29 lipca 2020 r. zmienionej uchwałą Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 26 kwietnia 2024 r.,
- uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 28 czerwca 2024 r.

Wszyscy Członkowie Zarządu zawarli ze Spółką Umowy o świadczenie usług – kontrakty menedżerskie, o których mowa w Ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Zawarte przez Spółkę Umowy o świadczenie usług zarządzania przewidują, że:

- w okresie obowiązywania Umowy o świadczenie usług Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie stałe miesięczne oraz wynagrodzenie zmienne, stanowiące wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki
- w zamian za przestrzeganie przez Członków Zarządu zobowiązań wynikających z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej w okresie zakazu konkurencji, Członkom Zarządu przysługuje odszkodowanie w łącznej wysokości równej iloczynowi 0,5 krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz liczby 6
- w przypadku rozwiązania umowy Członek Zarządu jest zobowiązany do przekazania obowiązków upoważnionej osobie lub osobom, w tym do osobistego stawiennictwa

na żądanie Spółki, złożenia żądanych wyjaśnień, rzetelnego przekazania informacji, dokumentów i przedmiotów związanych z wykonywaniem Umowy;

- Członkom Zarządu przysługuje odprawa w wysokości równej 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego pod warunkiem pełnienia przez Członka Zarządu funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy, za wyjątkiem:
 - wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Członka Zarządu w składzie Zarządu
 - wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek powołania Członka Zarządu na kolejną kadencję
 - objęcia funkcji Członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej ENEA
 - rezygnacji z pełnienia funkcji.
- w ramach umowy z Członkiem Zarządu do obowiązków Spółki należy w szczególności:
 - ponoszenie kosztów pakietów medycznego i sportowego o standardzie oraz zakresie obowiązującym w Spółce,
 - ponoszenie kosztów zakwaterowania Członka Zarządu, w przypadku gdy miejsce zamieszkania Członka Zarządu jest oddalone od siedziby Spółki o więcej niż 150 km, w wysokości nieprzekraczającej 5 000 zł brutto miesięcznie.

W przypadku naruszenia przez Członków Zarządu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, Członkowie Zarządu tracą prawo do otrzymania dalszych rat odszkodowania oraz zobowiązani są zapłacić na rzecz Spółki karę umowną.

Osoby zarządzające są objęte grupowym ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej mogącej powstać z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zarządzania. Członkom Zarządu, w zależności od zakładanych poziomów Kluczowych Wskaźników Efektywności (KPI), może być przyznana premia roczna w

wysokości do 100% wynagrodzenia podstawowego otrzymanego w danym roku (wynagrodzenie zmienne).

Na przedstawione w tabeli łączne roczne wynagrodzenie członków Zarządu LW Bogdanka S.A. składają się cztery elementy: wynagrodzenie stałe, część zmienna wynagrodzenia (premia wypłacana w zależności od realizacji Celów Zarządczych), odprawa oraz wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji.

Wysokość wynagrodzeń poszczególnych Członków Zarządu Spółki wypłaconych w 2025 r. z tytułu umów o pracę

Forma zatrudnienia Członków Zarządu jest realizowana na podstawie umów o świadczenie usług zarządzania.

Świadczenia dla osób najbliższych Członkom Zarządu Spółki wypłacone w 2025 r.

W 2025 r. osoby najbliższe Członkom Zarządu Spółki nie otrzymywały, ani nie zostały im przyznane świadczenia pieniężne lub niepieniężne.

Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

LW Bogdanka SA przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli

po jego wypłacie zostanie wykazane, że zostało ono przyznane Członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.

W 2025 r. nie została wykorzystana możliwość żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Zmiany w zasadach wynagrodzeń po 31 grudnia 2025 r.

Po 31 grudnia 2025 r. nie było zmian w zasadach wynagrodzeń Członków Zarządu.

Odstępstwa od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz czasowe odstąpienie od stosowania polityki wynagrodzeń w Spółce

W 2025 r. nie wystąpiły:

- odstępstwa od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń, oraz
- czasowe odstąpienie od stosowania polityki wynagrodzeń w Spółce w zasadach wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki.

Informacja na temat opinii ZWZ dotyczącej Sprawozdania za 2024 r.

W 2025 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie pozytywnie zaopiniowało Sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA za 2024 r. (Uchwała nr 39 ZWZ z 25 czerwca 2025 r.)



Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu

Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu

Składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).

Wynagrodzenie stałe

Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu określana jest kwotowo przez Radę Nadzorczą, przy uwzględnieniu zasad kształtowania wynagrodzeń przyjętych uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, z zastrzeżeniem że:

- Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmio- do piętnastokrotności podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość
- Wynagrodzenie Stałe pozostałych Członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmio- do piętnastokrotności podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.

Wynagrodzenie Zmienne

Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu jest uzależnione od poziomu realizacji przez Członka Zarządu Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym.

Ogólny katalog Celów Zarządczych obejmuje:

- Osiągnięcie albo zmianę wielkości produkcji albo sprzedaży
- Wartość przychodów, w szczególności ze

sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej

- Zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
- Realizację strategii lub planu restrukturyzacji
- Osiągnięcie albo zmianę określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności
- Realizację inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji
- Zmianę pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów
- Realizację prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.

Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI), przy uwzględnieniu że:

- Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy
- kryteria realizacji i rozliczania Celów Zarządczych powinny być jasne, kompleksowe i zróżnicowane w zakresie wyników finansowych i niefinansowych.

Kryteria niefinansowe uwzględniać mają m.in. interes społeczny oraz przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska rozumiany m.in. jako:

- Wdrażanie programów społecznych na rzecz społeczności lokalnych lub innowacyjnych
- Podjęcie działań zapobiegających negatywnym skutkom oddziaływania

eksploatacji węgla kamiennego, bieżące ich monitorowanie, oraz likwidowanie. W ramach tych kryteriów spółka realizuje szereg zadań związanych z ochroną środowiska przyrodniczego na obszarach górniczych

- Realizowanie działań minimalizujących negatywny wpływ działalności GK LW Bogdanka na środowisko naturalne,
- Dążenie do racjonalnego zarządzania zasobami środowiska naturalnego i surowcami, które użytkuje GK LW Bogdanka.

Kryteria realizacji i rozliczania Celów Zarządczych mogą dotyczyć w szczególności poziomu produkcji na dany rok, poziomu wyników finansowych Spółki/ GK ENEA oraz oceny współpracy pomiędzy Zarządem Spółki a Radą Nadzorczą:

- Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi. Wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego
- Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członków Zarządu w danym roku obrotowym
- Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych Członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów.

Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w Spółce lub funkcji w organie zarządzającym spółki w Grupie

Enea w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.

Pozostałe zasady wynagradzania Członków Zarządu

Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członka organu w podmiotach zależnych Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.

Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia zakresu i zasad udostępniania Członkom Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich określania dotyczącego kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.

Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującą po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 6 miesięcy, a wysokość odszkodowania za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie może przekraczać 50% miesięcznego Stałego Wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji.

Z Członkiem Zarządu nie zawiera się umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.

W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.

Wysokość wynagrodzeń Zarządu

2025

Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (premia za rok 2024)	Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej	Odprawa	Wynagrodzenie łączne*	Zmiana 2025/2024
Zbigniew Stopa	1 stycznia - 31 grudnia	624 000 zł	416 000 zł	-	-	1 040 000 zł	150,0%
Sławomir Krenczyk	1 stycznia - 31 grudnia	576 000 zł	381 400 zł	-	-	957 400 zł	151,0%
Bartosz Rożnawski	1 stycznia - 31 grudnia	576 000 zł	381 400 zł	-	-	957 400 zł	151,0%
Artur Wasilewski	1 stycznia - 31 grudnia	576 000 zł	563 500 zł	-	-	1 139 500 zł	102,2%
Suma wynagrodzeń	-	2 352 000 zł	1 742 300 zł	-	-	4 094 300 zł	34,0%

*Na przedstawione w tabelach łączne roczne wynagrodzenie Członków Zarządu LW Bogdanka SA składają się cztery elementy: wynagrodzenie stałe, część zmienna wynagrodzenia (premia wypłacana w zależności od realizacji Celów Zarządczych), odprawa oraz wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji.



Imię i Nazwisko	2021				2022				2023				2024										
	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie łączne*	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (premia za rok 2021)	Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej	Odprawa	Wynagrodzenie łączne*	Zmiana 2022/2021	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (premia za rok 2022)	Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej	Odprawa	Wynagrodzenie łączne*	Zmiana 2023/2022	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (premia za rok 2023)	Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej	Odprawa	Wynagrodzenie łączne*	Zmiana 2024/2023
Zbigniew Stopa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 maja – 31 grudnia	416 000 zł	-	-	-	416 000 zł	-
Sławomir Krenczyk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 maja – 31 grudnia	381 400 zł	-	-	-	381 400 zł	-
Bartosz Rożnawski	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 maja – 31 grudnia	381 400 zł	-	-	-	381 400 zł	-
Artur Wasilewski	1 stycznia - 31 grudnia	810 000 zł	1 stycznia - 31 grudnia	540 000 zł	243 000 zł	-	783 000 zł	-3,3%	1 stycznia - 31 grudnia	540 000 zł	540 000 zł	-	-	1 080 000 zł	37,1%	1 stycznia - 31 grudnia	563 500 zł	-	-	-	-	563 500 zł	-47,8%
Kasjan Wyligąła	-	-	14 marca – 31 grudnia	440 600 zł	-	-	440 600 zł	-	1 stycznia – 31 grudnia	624 133 zł	440 600 zł	-	-	1 064 733 zł	141,7%	1 stycznia – 15 kwietnia	182 000 zł	-	156 000 zł	156 000 zł	-	494 000 zł	-53,6%
Adam Partyka	1 stycznia - 31 grudnia	756 000 zł	1 stycznia – 23 czerwca – 7 lipca – 31 grudnia	487 200 zł	226 800 zł	9 100 zł	723 100 zł	-4,4%	1 stycznia – 31 grudnia	504 000 zł	487 200 zł	-	-	991 200 zł	37,1%	1 stycznia – 30 kwietnia	168 000 zł	-	126 000 zł	126 000 zł	-	420 000 zł	-57,6%
Dariusz Dumkiewicz	1 stycznia - 31 grudnia	756 000 zł	1 stycznia - 31 grudnia	504 000 zł	226 800 zł	-	730 800 zł	-3,3%	1 stycznia - 31 grudnia	504 000 zł	504 000 zł	-	-	1 008 000 zł	37,9%	1 stycznia – 15 kwietnia	147 000 zł	-	126 000 zł	126 000 zł	-	399 000 zł	-60,4%
Artur Wasil	1 stycznia - 31 grudnia	936 000 zł	1 stycznia – 16 września	443 733 zł	280 800 zł	78 000 zł	156 000 zł	958 533 zł	2,4%	-	443 733 zł	78 000 zł	-	521 733 zł	-45,6%	-	-	-	-	-	-	-	-
Suma wynagrodzeń	-	3 258 000 zł	-	2 415 533 zł	977 400 zł	87 100 zł	156 000 zł	3 636 033 zł	11,60%	-	2 172 133 zł	2 415 533 zł	78 000 zł	-	4 665 666 zł	28,32%	-	2 239 300 zł	0 zł	408 000 zł	408 000 zł	3 055 300 zł	-34,5%

Wysokość wynagrodzeń Zarządu

Imię i Nazwisko	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	2025				
		Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (premija za rok 2024)	Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej	Odprawa	Wynagrodzenie łączne*
Zbigniew Stopa	1 stycznia -31 grudnia	60,0%	40,0%	-	-	100,0%
Sławomir Krenczyk	1 stycznia -31 grudnia	60,2%	39,8%	-	-	100,0%
Bartosz Rożnawski	1 stycznia -31 grudnia	60,2%	39,8%	-	-	100,0%
Artur Wasilewski	1 stycznia - 31 grudnia	50,5%	49,5%	-	-	100,0%
Suma wynagrodzeń	-	57,4%	42,6%	-	-	100,0%

*Na przedstawione w tabelach łączne roczne wynagrodzenie Członków Zarządu LW Bogdanka SA składają się cztery elementy: wynagrodzenie stałe, część zmienna wynagrodzenia (premija wypłacana w zależności od realizacji Celów Zarządczych), odprawa oraz wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji.



Imię i Nazwisko	2021		2022			2023			2024											
	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie łączne*	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (premija za rok 2021)	Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej	Odprawa	Wynagrodzenie łączne*	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (premija za rok 2022)	Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej	Odprawa	Wynagrodzenie łączne*	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne (premija za rok 2023)	Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej	Odprawa	Wynagrodzenie łączne*
Zbigniew Stopa	-	-	-	-	-	-	-	-	1 maja – 31 grudnia	100,0%	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-	100,0%
Sławomir Krenczyk	-	-	-	-	-	-	-	-	1 maja – 31 grudnia	100,0%	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-	100,0%
Bartosz Rożnawski	-	-	-	-	-	-	-	-	1 maja – 31 grudnia	100,0%	-	-	-	-	100,0%	-	-	-	-	100,0%
Artur Wasilewski	1 stycznia - 31 grudnia	100,0%	1 stycznia - 31 grudnia	69,0%	31,0%	-	-	100,0%	1 stycznia - 31 grudnia	50,0%	50,0%	-	-	100,0%	1 stycznia - 31 grudnia	100,0%	-	-	-	100,0%
Kasjan Wyligala	-	-	14 marca – 31 grudnia	100,0%	-	-	-	100,0%	1 stycznia – 31 grudnia	58,6%	41,4%	-	-	100,0%	1 stycznia – 15 kwietnia	36,8%	-	31,6%	31,6%	100,0%
Adam Partyka	1 stycznia - 31 grudnia	100,0%	1 stycznia – 23 czerwca – 7 lipca – 31 grudnia	67,4%	31,4%	1,2%	-	100,0%	1 stycznia – 31 grudnia	50,8%	49,2%	-	-	100,0%	1 stycznia – 30 kwietnia	50,8%	-	30,0%	30,0%	100,0%
Dariusz Dumkiewicz	1 stycznia - 31 grudnia	100,0%	1 stycznia - 31 grudnia	69,0%	31,0%	-	-	100,0%	1 stycznia - 31 grudnia	50,0%	50,0%	-	-	100,0%	1 stycznia – 15 kwietnia	50,0%	-	31,6%	31,6%	100,0%
Artur Wasil	1 stycznia - 31 grudnia	100,0%	1 stycznia – 16 września	46,3%	29,3%	8,1%	16,3%	100,0%	-	-	85,0%	15,0%	-	100,0%	-	-	-	-	-	-
Suma wynagrodzeń	-	100,0%	-	66,4%	26,9%	2,4%	4,3%	100,0%	-	46,5%	51,8%	1,7%	-	100,0%	-	73,2%	-	13,4%	13,4%	100,0%

Wysokość wynagrodzeń Zarządu

Wysokość wynagrodzeń Członków Zarządu wypłaconych w 2025 r.

W 2025 r. wypłacone przez Spółkę Członkom Zarządu wynagrodzenie brutto wyniosło łącznie 4.094,3 tys. zł, wzrost r/r o 34,0% (w 2024 r. wypłacono 3.055,3 tys. zł). W ramach pełnienia swoich funkcji w Spółce Członkowie Zarządu otrzymywali wynagrodzenie z tytułu umowy o świadczenie usług.

Wysokość wypłaconych odpraw i zakazów konkurencji dla byłych Członków Zarządu w 2025 r.

W 2025 r. nie wypłacono byłym Członkom Zarządu Spółki wynagrodzenia z tytułu odpraw i zakazu konkurencji.

Wysokość wypłaconych wynagrodzeń w Spółkach zależnych dla Członków Zarządu w 2025 r.

W 2025 r. Członkowie Zarządu Spółki nie pobierali wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w spółkach zależnych LW Bogdanka SA.

Dodatkowe świadczenia przysługujące Członkom Zarządu w 2025 r.

Członkowie Zarządu mają dodatkowo prawo za zgodą Rady Nadzorczej do dofinansowania indywidualnych szkoleń w kwocie nieprzekraczającej 15,0 tys. zł netto w danym roku kalendarzowym. W przypadku zakwalifikowania Członka Zarządu do realizowanych w Spółce lub Grupie Kapitałowej ENEA programów rozwojowych, Członek Zarządu korzystać może ze szkoleń finansowanych i refinansowanych do łącznej kwoty 50,0 tys. zł netto rocznie z uwzględnieniem limitu na indywidualne szkolenia. W 2025 r. Członkowie Zarządu Spółki korzystali tylko ze szkoleń, które były konieczne w związku z realizowanymi czynnościami zarządczymi.

Ponadto w ramach umowy z Członkiem Zarządu do obowiązków Spółki należy w szczególności:

- ponoszenie kosztów pakietu medycznego i

sportowego o standardzie oraz zakresie obowiązującym w Spółce,

- ponoszenie kosztów zakwaterowania Członka Zarządu, w przypadku gdy miejsce zamieszkania Członka Zarządu jest oddalone od siedziby Spółki o więcej niż 150 km, w wysokości nieprzekraczającej 5,0 tys. zł brutto miesięcznie.

Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany

W 2025 r. nie przyznano ani nie zaoferowano instrumentów finansowych Członkom Zarządu Spółki.

Wpływ wynagrodzenia Zarządu na osiągnięcie długoterminowych wyników Spółki

W 2025 r. system wynagradzania Członków Zarządu został oceniony jako odpowiedni, gdyż przyczynił się do realizacji strategii Spółki. Realizacja strategii w 2025 r. została zobrazowana na str. 11 niniejszego Sprawozdania.

Wysokość wynagrodzeń zmiennych poszczególnych Członków Zarządu

W 2025 r. na podstawie podjętych uchwał przez Radę Nadzorczą w sprawie wykonania Celów Zarządczych oraz ustalenia wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za 2024 r. wypłacono następujące kwoty premii rocznej – Premia za 2024 rok (wypłacona w 2025 r.) – 1.742,3 tys. zł, z czego poszczególni Członkowie Zarządu otrzymali odpowiednio:

- Zbigniew Stopa – 416,0 tys. zł
- Sławomir Krenczyk – 381,4 tys. zł
- Bartosz Rożnawski – 381,4 tys. zł
- Artur Wasilewski – 563,5 tys. zł

Wskaźniki wykonania Celów Zarządczych za 2024 r.

W 2024 r. wszystkich Członków Zarządu obowiązywały wspólne cele KPI, którymi były:

- EBITDA GK Enea – (waga 10%) – realizacja 100%
- EBITDA LW Bogdanka SA – (waga 20%) – realizacja 100%
- Osiągnięcie poziomu JKWn (Jednostkowy Koszt Wydobycia [nominalny]) – (waga 15%) – realizacja 100%
- Dostosowanie systemu raportowania w GK LW Bogdanka do wymogów dyrektywy CSRD – (waga 10%) – realizacja 100%
- Przygotowanie planów optymalizacji działalności operacyjnej w zakresie działalności górniczej w kontekście zmian w otoczeniu rynkowym – (waga 20%) - realizacja 100%
- Weryfikacja Strategii rozwoju LW Bogdanka SA do 2030 r. (perspektywa do 2040 r.) – (waga 15%) - realizacja 100%
- Pełne stosowanie regulacji Ładu Korporacyjnego Grupy ENEA - (waga 10%) - realizacja 100%.

Zarząd Spółki wykonał powyższe cele w 100%.

Wskaźniki wykonania Celów Zarządczych, na podstawie których Rada Nadzorcza może przyznać premię za 2025 r. uzależnioną od wyników Spółki

W 2025 r. wszystkich Członków Zarządu obowiązywały wspólne cele KPI, którymi były:

- EBITDA GK Enea – waga 10%
- EBITDA Spółki - waga 20%
- Osiągnięcie poziomu JKWn – waga 10%
- Oszczędności z procesu negocjacji zakupowych liczone metodą efektywnościową w przetargach i zapytaniach ofertowych (efekty z negocjacji) - waga 10%
- Wykonanie Raportu o oddziaływaniu na środowisko przedsięwzięcia p.n. „Eksploracja złoża węgla kamiennego w Obszarze Górniczym „Puchaczów V” i Obszarze Górniczym „Stręczyn” w związku ze zmianą

koncesji nr 5/2009 oraz 3/2014” oraz złożenie wniosku o decyzję administracyjną do RDOŚ - waga 15%

- Rozpoczęcie robót budowlanych dla rozbudowy składowiska węgla handlowego do pojemności ok. 1 mln ton poprzedzone złożeniem zgłoszenia do Okręgowego Urzędu Górniczego Wykonawcy oraz zamiaru rozpoczęcia robót (na podstawie § 15 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Energii „w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych”) – waga 10%
- Uzyskanie warunków przyłączenia od PSE SA dla instalacji o mocy nie mniejszej niż 100 MW z przyłączeniem do SE Lublin Systemowa - waga 10%
- Wolumen zakontraktowanego węgla poza GK ENEA na rok 2026 - waga 15%

Po zatwierdzeniu Sprawozdań za 2025 r. przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie i udzieleniu absolutorium Członkom Zarządu za 2025 r., Rada Nadzorcza podejmie decyzję w sprawie wykonania Celów Zarządczych oraz ustaleniu wysokości Wynagrodzenia Zmiennego Zarządu Spółki za 2025 r.

Maksymalna wysokość Wynagrodzenia Zmiennego za 2025 r., przy wykonaniu 100% KPI może wynieść:

- dla Prezesa Zarządu – 624,0 tys. zł
- dla Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Ekonomiczno - Finansowych – 576,0 tys. zł
- dla Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Produkcji – 576,0 tys. zł
- dla Zastępcy Prezesa Zarządu ds. Rozwoju – 576,0 tys. zł.

Według zapisów Umów o świadczenie usług – kontraktów menedżerskich - Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu nie może przekraczać 100% rocznego, indywidualnego wynagrodzenia stałego.

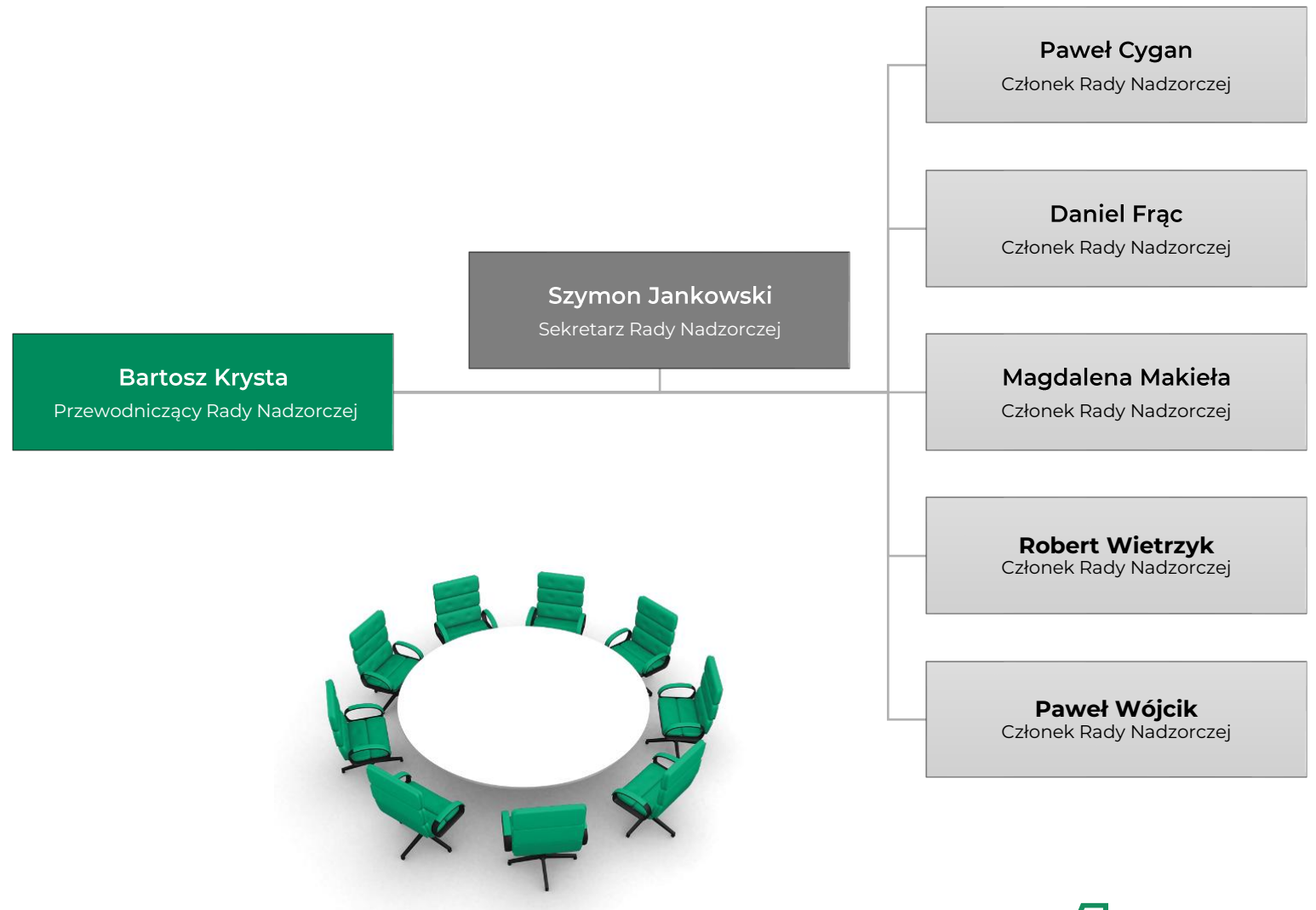
3. Rada Nadzorcza LW Bogdanka SA



Skład osobowy Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA na koniec 2024 r.

Zmiany w składzie Rady Nadzorczej w 2024 roku

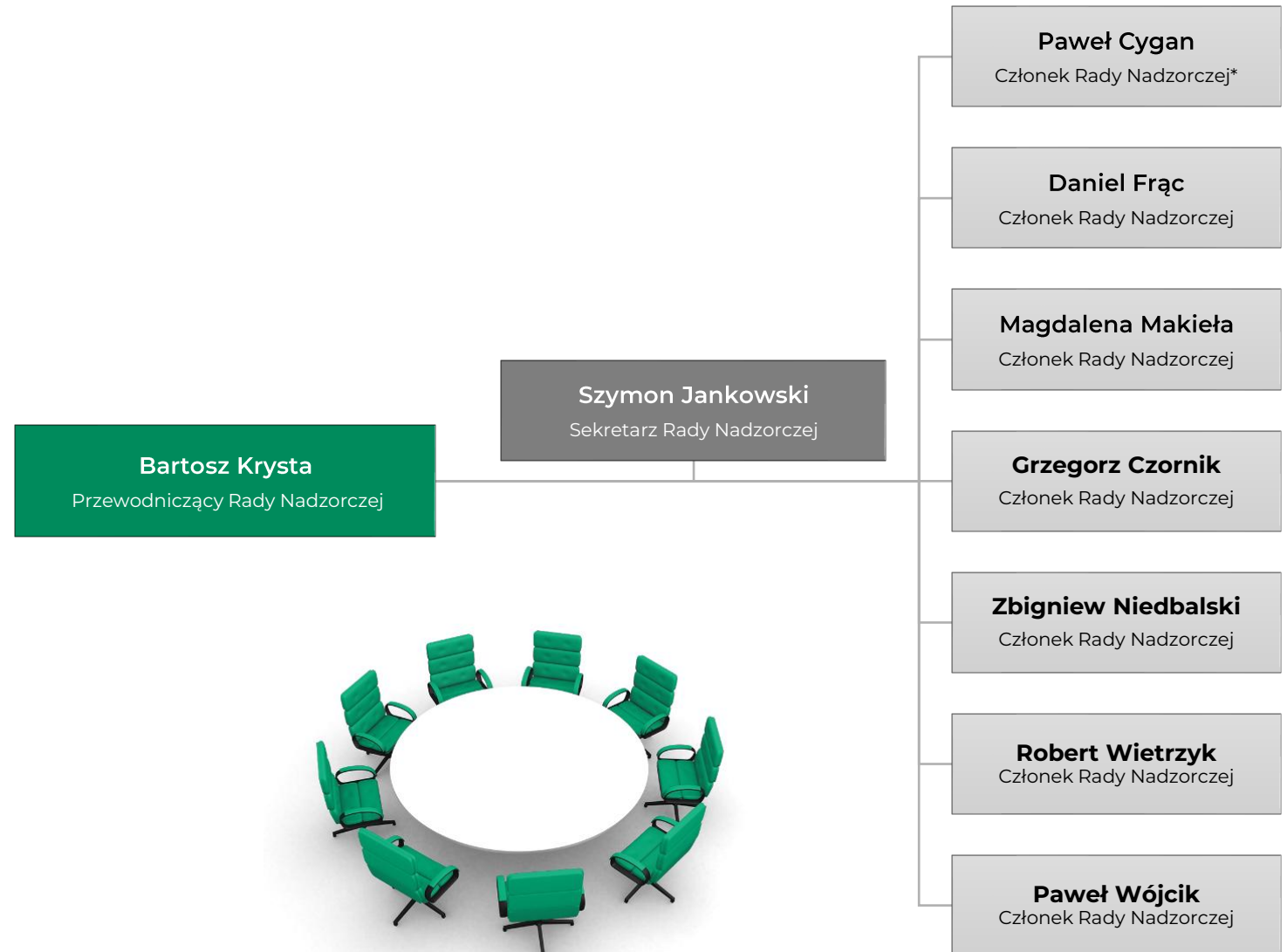
Data	Zdarzenie
1 marca 2024 r.	Spółka otrzymała oświadczenie od Ministra Aktywów Państwowych o odwołaniu Członka Rady Nadzorczej – Pana Grzegorza Wróbla.
12 kwietnia 2024 r.	<p>Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w wyniku podjętych uchwał odwołało ze składu Rady Nadzorczej Spółki:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panią Annę Chudek, • Pana Szymona Jankowskiego, • Pana Krzysztofa Gigola, • Pana Piotra Bresia, • Pana Kamila Szafrąńskiego, • Pana Bartosza Piechotę. <p>Jednocześnie Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w wyniku podjętych uchwał powołało do składu Rady Nadzorczej Spółki:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pana Bartosza Krystę, • Pana Szymona Jankowskiego, • Pana Sławomira Kreczyka, • Panią Magdalenę Makieła, • Pana Daniela Frąca, • Pana Pawła Cygana.
29 kwietnia 2024 r.	<p>Spółka powzięła informację o rezygnacji z pełnienia funkcji członków Rady Nadzorczej złożone przez Pana Bartosza Rożnawskiego z dniem 29 kwietnia 2024 r. oraz Pana Sławomira Kreczyka z dniem 30 kwietnia 2024 r.</p> <p>Rezygnacje wynikały z faktu objęcia przez Pana Bartosza Rożnawskiego oraz Pana Sławomira Kreczyka stanowisk w Zarządzie LW Bogdanka S.A.</p>
20 maja 2024 r.	<p>Spółka powzięła informację o rezygnacji z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej złożone przez Pana Dariusza Batyrę.</p> <p>Rezygnacja wynikała ze zmiany podległości, w strukturze organizacyjnej Spółki, zajmowanego przez Pana Dariusza Batyrę stanowiska tj. stanowiska Naczelnego Inżyniera Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego.</p>
28 czerwca 2024 r.	<p>Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w wyniku podjętych uchwał powołało do składu Rady Nadzorczej Spółki Członków wybranych przez pracowników Spółki:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pana Roberta Wietrzyka, • Pana Pawła Wójcika.



Skład osobowy Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA na koniec 2025 r. oraz na dzień publikacji Sprawozdania

Zmiany w składzie Rady Nadzorczej w 2025 roku

Data	Zdarzenie
25 czerwca 2025 r.	Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w wyniku podjętej uchwały powołało do składu Rady Nadzorczej Spółki: <ul style="list-style-type: none"> Pana Grzegorza Czornika.
8 grudnia 2025 r.	Spółka otrzymała oświadczenie od Ministra Aktywów Państwowych o powołaniu Członka Rady Nadzorczej – Pana Zbigniewa Niedbalskiego.



Życiorysy Członków Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA

Bartosz Krysta – Przewodniczący Rady Nadzorczej

Doktor nauk ekonomicznych, ekspert z 27-letnim doświadczeniem w zakresie rozwoju handlu i sprzedaży w spółkach energetycznych. Specjalista w obszarze ciepłownictwa, optymalizacji aktywów, zarządzania portfelem, hurtowej sprzedaży energii elektrycznej i instrumentów z nią związanych, a także controllingu oraz zarządzania ryzykiem. Karierę zawodową rozpoczął w 1997 r. w Górnośląskim Zakładzie Energetycznym.

Przez całe życie zawodowe wyznaczał kierunki rozwoju handlu i sprzedaży w kluczowych przedsiębiorstwach na rynku energii, takich jak Vattenfall, Tauron i Enea oraz Veolia.

W latach 2001-2012 pracował w Vattenfall Sales Poland, pełniąc funkcje menadżerskie w obszarze controllingu oraz portfela sprzedaży i cenotwórstwa. Od 2012 do 2014 r. był szefem Biura Wycen i Pomiaru Ryzyka w koncernie Tauron Polska Energia, gdzie odpowiadał za wdrożenie i rozwój nowatorskiego systemu pomiaru i kontroli ryzyka handlowego.

W latach 2014-2016 pełnił funkcję Członka Zarządu ds. Zarządzania Portfelem, a następnie Prezesa Zarządu w Enei Trading, odpowiadając za zarządzanie strategiczne i operacyjne spółką. W spółce Zarmen Energia od 2017 do 2018 r., jako Prezes Zarządu i Dyrektor Zarządzający, stworzył od podstaw organizację zajmującą się hurtowym handlem energią elektryczną i instrumentami powiązanymi.

W latach 2019-2024 związany z Grupą Veolia. W spółce Veolia Energia Warszawa pełnił funkcję Członka Zarządu oraz Dyrektora Handlowego. Odpowiadał tam m.in. za stworzenie koncepcji i realizację integracji obszarów handlowych w całej Grupie Veolia, organizację i automatyzację procesu przyłączeniowego oraz wdrożenie narzędzi zarządzania ryzykiem i rozwój działalności komercyjnej w obszarze projektów i

produktów ciepłowniczych.

Od 1 marca 2024 r. pełni funkcję Członka Zarządu ds. Handlowych w ENEA S.A. Absolwent Politechniki Śląskiej oraz studiów podyplomowych z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem zajmującym się obrotem i dystrybucją energii elektrycznej. Stopień doktora nauk ekonomicznych uzyskał w 2010 r. na Wydziale Finansów i Ubezpieczeń Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Posiada krajowe i zagraniczne certyfikaty programów szkoleniowych z zakresu praktyk energetycznych, finansowych i zarządzających.

Szymon Jankowski - Sekretarz Rady Nadzorczej

Jest absolwentem Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, ukończył studia na Wydziale Zarządzania na kierunku Zarządzanie i Marketing. Ukończył również Studium Podyplomowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu w zakresie prawa gospodarczego oraz Studium Podyplomowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu w zakresie odnawialnych źródeł energii. Posiadane kompetencje rozwijał poprzez szkolenia z zakresu nadzoru właścicielskiego oraz analizy finansowej przedsiębiorstw. Odbył kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa zakończony egzaminem i uzyskaniem dyplomu. Z energetyką zawodową związany od ponad 30 lat. Od roku 1999 do chwili obecnej, na różnych stanowiskach sprawuje nadzór właścielski nad spółkami Grupy Kapitałowej ENEA. Posiada doświadczenie w nadzorowaniu spółek kapitałowych w sektorze energetycznym, usługowym i IT -pełni/ funkcje członka rady nadzorczej m.in. w Enea Operator sp. z o.o., Enea Centrum sp. z o.o., BHU S.A., Energetyka Poznańska Zakład Transportu sp. z o.o., ITSERWIS sp. z o.o. W Radzie Nadzorczej LW Bogdanka S.A. pełni obecnie funkcję Sekretarza.

Magdalena Makiela - Członek Rady Nadzorczej

Adwokat, doktor nauk prawnych, arbiter, mediator, vice Prezes Sądu Polubownego przy Izbie Przemysłowo-Handlowej w Krakowie, Advisory Board Member w European Criminal Bar Association. Szkoleniowiec z zakresu mediacji gospodarczych, prelegent na licznych seminariach i konferencjach dotyczących m.in. mediacji gospodarczych. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Doktorat obroniony na Alma Mater w katedrze prawa międzynarodowego publicznego. Ukończona aplikacja adwokacka.

Właściciel Kancelarii Adwokackiej w Krakowie posiadający wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu procesów sądowych i pozasądowych, negocjacji i mediacji. Ekspert w prawie ekstradycyjnym. Specjalizuje się w sprawach gospodarczych, karnych gospodarczych sprawach międzynarodowych oraz obsłudze spółek prawa handlowego.

Daniel Frąc - Członek Rady Nadzorczej

Jest absolwentem Politechniki Warszawskiej Wydziału Transportu, absolwentem Politechniki Lubelskiej Wydziału Zarządzania i Podstaw Techniki, gdzie odbył studia na kierunku Zarządzanie i Marketing oraz absolwentem Wydziału Mechanicznego. Ukończył również studia podyplomowe Master Of Business Administration University of Illinois at Urban-Champaign. Posiada kompetencje z zakresu nadzoru właścielskiego, Kodeksu Spółek Handlowych oraz analizy finansowej przedsiębiorstw. Odbył kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych z udziałem Skarbu Państwa zakończony egzaminem i uzyskaniem dyplomu wydanym przez Ministra Skarbu Państwa.

Posiada wieloletnie doświadczenie na stanowiskach menadżerskich uzyskane w międzynarodowych instytucjach finansowych, specjalizując się w rozwiązaniach finansowych dla podmiotów korporacyjnych oraz rachunkowości zabezpieczeń.



Życiorysy Członków Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA

Paweł Cygan - Członek Rady Nadzorczej

Jest absolwentem Wyższej Szkoły Biznesu-National Louis University w Nowym Sączu, członkiem ACCA, Bieglym Rewidentem. Ukończył studia MBA z Zarządzania Finansami na University of Hull w Wielkiej Brytanii.

Doświadczenie zawodowe zdobywał w Arthur Andersen/Ernst & Young w obszarze audytu finansowego oraz doradztwa gospodarczego, następnie od 2004 r. pracował w Vattenfall, gdzie odpowiadał za rozwój i zarządzanie audytem wewnętrznym oraz doradztwo biznesowe i nadzór kluczowych projektów w obszarze sprzedaży i dystrybucji energii elektrycznej.

Od 2008 r. do 2016 r. wiceprezes zarządu dyrektor finansowy TAURON Dystrybucja oraz przewodniczący rad nadzorczych spółek zależnych, w tym odpowiedzialny za kilkadziesiąt projektów optymalizacyjnych, M&A oraz wdrożenia kluczowych systemów informatycznych. W 2014 r. został wyróżniony w kategorii dużych przedsiębiorstw w konkursie Dyrektor Finansowy Roku 2013 organizowanym przez ACCA, Forbes oraz Euler Hermes m.in. „za szerokie zaangażowanie dyrektora finansowego w trudne i złożone procesy w firmie oraz za wpływ na kształtowanie kultury organizacyjnej firmy”. W latach 2010-2012 reprezentował Polski Komitet Energii Elektrycznej oraz Polskie Towarzystwo Przesyłu i Rozdziału Energii Elektrycznej w Eurelectric w ramach zespołu zadaniowego ds. budżetu UE po roku 2013. W latach 2016-2017 członek zarządu dyrektor ds. finansowych w Grupie Ożarów, a od 2017 r. dyrektor zarządzający członek zarządu Kirchhoff Automotive Polska odpowiedzialny za całokształt działalności przedsiębiorstwa.

Robert Wietrzyk - Członek Rady Nadzorczej

Od 2009 r. jest pracownikiem LW Bogdanka S.A. Obecnie zatrudniony na stanowisku Górnik pod ziemią. Ukończył policealne technikum górnicze,

z tytułem technika górnictwa podziemnego. W maju 2024 r. wybrany przez pracowników na kandydata na Członka Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA.

Paweł Wójcik - Członek Rady Nadzorczej

Absolwent Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, kierunek administracja ukończony w 2006 r. Z LW Bogdanka S.A. związany od 2007 r., początkowo na powierzchni w dziale logistyki, obecnie robotnik pod ziemią w dziale mechanicznym na stanowisku ślusarz – mechanik. Od 2024 r. Społeczny Oddziałowy Inspektor Pracy LW Bogdanka SA. Pełni również od kwietnia 2023 r. funkcję radnego dzielnicy Sławinek.

W maju 2024 r. wybrany przez pracowników na kandydata na Członka Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA.

Grzegorz Czornik - Członek Rady Nadzorczej (pełni funkcję od czerwca 2025 r.)

Doktor nauk ekonomicznych oraz inżynier. Ekspert z ponad 30-letnim doświadczeniem w przemyśle górnictwem, energetycznym, ciepłowniczym, w obszarze międzynarodowego handlu paliwami stałymi i logistyki. Posiada doświadczenie zarządcze jako Członek Zarządu, Dyrektor Zarządzający, Dyrektor Handlowy, Członek Rad Nadzorczych w spółkach kapitałowych z WIG 20. Osiągał udokumentowane sukcesy w procesach: handlowych, logistycznych, IPO, M&A, optymalizacji strategii funkcjonalnych, ochrony środowiska i procesów ESG. Doświadczenie zawodowe zdobywał w kraju i za granicą. Od 1993 roku czynny zawodowo w firmach z branży energetycznej, górniczej i hutniczej: Polski Koks SA, JSW SA, Tauron Wydobycie, SFW Energia, Koksownia Częstochowa Nowa, Veolia; gdzie zarządzał procesami: obrotu paliwami, procesami powiązanych z handlem międzynarodowym,

rozwojem w zakresie nowych technologii, procesami M&A oraz zastosowania GOZ i ESG. Obecnie pełni funkcję Członka Zarządu Enea Trading Sp z o.o. oraz jest adiunktem w Wyższej Szkole Biznesu w Dąbrowie Górniczej. Tytuł doktora nauk ekonomicznych uzyskał na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, a wykształcenie inżynierskie II-go stopnia w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, które zostały uzupełnione studiami podyplomowymi MBA w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu i SGH w Warszawie oraz podyplomowymi studiami zagranicznymi.

Zbigniew Niedbalski - Członek Rady Nadzorczej (pełni funkcję od grudnia 2025 r.)

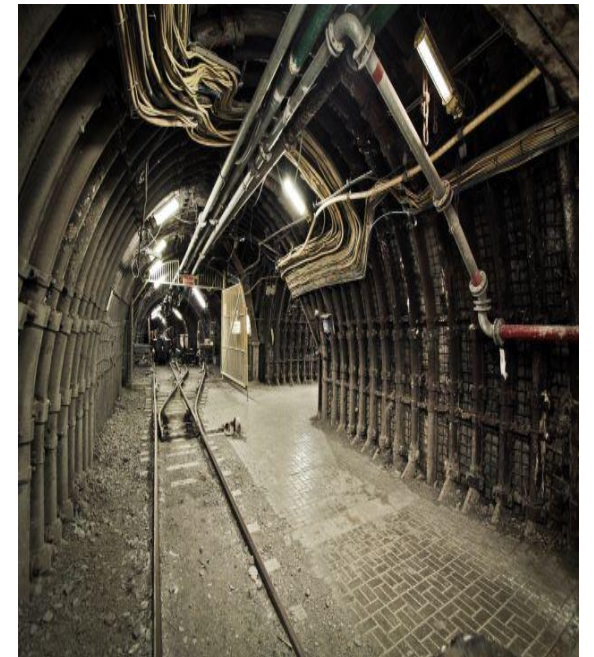
Doktor habilitowany nauk technicznych, od 29 lat pracownik badawczo-dydaktyczny Akademii Górniczo-Hutniczej, aktualnie zatrudniony na stanowisku profesora uczelni. Absolwent kierunku górnictwo i geologia na macierzystej Uczelni. Specjalista z zakresu technologii górniczych i zagrożeń naturalnych w kopalniach podziemnych. W latach 2016 – 2024 prodziekan Wydziału Inżynierii Lądowej i Gospodarki Zasobami (przed zmianą nazwy Wydział Górnictwa i Geoinżynierii) AGH. W latach 2008-2012 z-ca Kierownika Katedry Geomechaniki, Budownictwa i Geotechniki, Wydział Górnictwa i Geoinżynierii AGH.

Jest autorem i współautorem niemal 200 prac naukowych i wystąpienia konferencyjnych w kraju i za granicą. Brał udział w około 100 krajowych i międzynarodowych kongresach, konferencjach, seminariach, targach i wystawach z zakresu górnictwa. Wygłosił około 80 referatów w Polsce i za granicą, w tym wiele na zaproszenie w roli eksperta.

Od ponad 15 lat posiada uprawnienia rzeczoznawcy nadawane przez Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego. Od początku pracy na AGH

aktywnie współpracuje z zakładami podziemnymi jako ekspert i rzeczoznawca. Efektem współpracy z przemysłem jest kierowanie bądź uczestniczenie w realizacji ok. 300 projektów, ekspertyz, opinii i opracowań dla wszystkich spółek wydobywających węgiel kamienny. Uczestnik wyjazdów szkoleniowych krajowych i międzynarodowych. Ma duże doświadczenie w kształceniu kadr dla górnictwa jako wykładowca, opiekun prac inżynierskich, magisterskich oraz doktorskich. Recenzował kilka prac doktorskich i habilitacyjnych. Prowadził zajęcia na studiach i kursach realizowanych specjalnie dla studentów zagranicznych.

Posiada stopień generalnego dyrektora górnictwa II stopnia.



Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

Zasady wynagradzania Rady Nadzorczej Spółki

Na mocy uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 29 lipca 2020 r. oraz 28 czerwca 2024 r. została przyjęta Polityka wynagrodzeń Członków organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w LW Bogdanka SA, która określa zasady wynagradzania Rady Nadzorczej Spółki.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie. Spółka pokrywa koszty poniesione w związku z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, a w szczególności koszty przejazdu na posiedzenia Rady, koszt wykonywania indywidualnego nadzoru, koszt zakwaterowania i wyżywienia.

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu ustala uchwałą Rada Nadzorcza. W przypadku, gdy Członek Rady Nadzorczej oddelegowany do czasowego pełnienia funkcji Członka Zarządu otrzymuje w/w wynagrodzenie, za okres ten nie przysługuje mu wynagrodzenie z tytułu Członkostwa w Radzie Nadzorczej.

Według zapisów Polityki wynagrodzeń Członków organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w LW Bogdanka SA kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego obejmuje wynagrodzenie stanowiące iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość oraz mnożnika:

- dla Przewodniczącego Rady nadzorczej – do 2,75
- dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej – do 2,75.

Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone do maksymalnie 10% ze względu na funkcję pełnioną w organie

nadzorczym Spółki lub uczestnictwo w funkcjonującym w jego ramach Komitecie.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie stałe, o którym mowa powyżej, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalone zostało uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 7 marca 2017 r. jako iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika 1,0. Ponadto w związku z regulacjami GK Enea wskazanym przedstawicielom GK Enea w Radzie Nadzorczej Spółki wynagrodzenie nie przysługuje. Uchwałą nr 30 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 26 czerwca 2017 r. mnożnik, o którym mowa powyżej został zmieniony na 1,2.

Następnie w związku z podjętą uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia LW Bogdanka SA z dnia 17 października 2019 r., która zmieniła treść par. 1 pkt. 1 w ten sposób, że zastąpiła zwrot „przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego”, zwrotem „podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość” zmieniła się wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej. Zmiana spowodowana była, zmianą podstawy używanej do obliczenia wynagrodzenia, ponieważ w nowej sytuacji ma również zastosowanie Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019, która to w art. 22 wskazuje jako podstawę wymiaru zastosować przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w

czwartym kwartale 2016 r., a nie jak poprzednio w czwartym kwartale poprzedniego roku. W związku z powyższym zarówno w 2020 r. (wejście w życie Ustawy z dnia 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020), w 2021 r. (wejście w życie Ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021), w 2022 r. (wejście w życie Ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022), w 2023 r. (wejście w życie Ustawy z dnia 15 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023), jak i w okresie marzec – grudzień 2024 r. (wejście w życie Ustawy z dnia 16 stycznia 2024 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2024), nie zmieniała się podstawa używana do obliczenia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA, w/w podstawa w roku 2025 wyniosła 4 403,78 zł. Wyjątek stanowią miesiące styczeń – luty 2024 r., w których to podstawa wyniosła 7 767,61 zł. Od 1 stycznia 2026 r. podstawę wymiaru stanowi kwota 4 535,89 zł.

Zmiany w zasadach wynagrodzeń po 31 grudnia 2025 r.

Po 31 grudnia 2025 r. nie było zmian w zasadach wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Spółki



Świadczenia dla osób najbliższych Członkom Rady Nadzorczej Spółki wypłacone w 2025 r.

W 2025 r. osoby najbliższe Członkom Rady Nadzorczej Spółki nie otrzymywały, ani nie zostały im przyznane świadczenia pieniężne lub niepieniężne.

Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany

W 2025 r. nie przyznano ani nie zaoferowano instrumentów finansowych Członkom Rady Nadzorczej Spółki.

Obowiązujące programy emerytalne i świadczenia o podobnym charakterze dla byłych Członków Rady Nadzorczej Spółki

W 2025 r. w Spółce nie obowiązywały programy emerytalne oraz Spółka nie wypłacała świadczeń o podobnym charakterze dla byłych Członków organu nadzorującego.

Odstępstwa od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz czasowe odstąpienie od stosowania polityki wynagrodzeń w Spółce

W 2025 r. nie wystąpiły:

- odstępstwa od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń, oraz
- czasowe odstąpienie od stosowania polityki wynagrodzeń w Spółce w zasadach wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Spółki.

Wysokość wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej

Imię i Nazwisko	2021			2022			2023			2024			2025		
	Okres pełnienia funkcji w RN LWB	Wynagrodzenie-nie łącznie [zł]	Zmiana 2021/2020	Okres pełnienia funkcji w RN LWB	Wynagrodzenie-nie łącznie [zł]	Zmiana 2022/2021	Okres pełnienia funkcji w RN LWB	Wynagrodzenie-nie łącznie [zł]	Zmiana 2023/2022	Okres pełnienia funkcji w RN LWB	Wynagrodzenie-nie łącznie [zł]	Zmiana 2024/2023	Okres pełnienia funkcji w RN LWB	Wynagrodzenie-nie łącznie [zł]	Zmiana 2025/2024
Bartosz Krysta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 kwietnia - 31 grudnia	0 zł	-	1 stycznia - 31 grudnia	0 zł	-
Paweł Cygan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 kwietnia - 31 grudnia	45 623 zł	-	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	39,0%
Daniel Frąc	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 kwietnia - 31 grudnia	45 623 zł	-	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	39,0%
Magdalena Makieła	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 kwietnia - 31 grudnia	45 623 zł	-	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	39,0%
Sławomir Krenczyk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12 kwietnia - 30 kwietnia	28 262 zł	-	-	-	-
Robert Wietrzyk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28 czerwca - 31 grudnia	32 236 zł	-	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	96,7%
Paweł Wójcik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28 czerwca - 31 grudnia	32 236 zł	-	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	96,7%
Grzegorz Czornik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25 czerwca - 31 grudnia	0 zł	-
Zbigniew Niedbalski	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8 grudnia - 31 grudnia	4 091 zł	-
Szymon Jankowski	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	-3,5%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 31 grudnia	71 488 zł	12,7%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	-11,3%
Zbigniew Rak	1 czerwca - 31 grudnia	36 992 zł	-	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	71,4%	1 stycznia - 1 marca	10 740 zł	-83,1%	-	-	-	-	-	-
Dariusz Batyra	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	136,9%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 20 maja	32 621 zł	-48,6%	-	-	-
Grzegorz Wróbel	1 stycznia - 31 grudnia	63 414,00 zł	300,0%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 1 marca	18 813 zł	-70,3%	-	-	-
Bartosz Rożnawski	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	136,9%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 29 kwietnia	29 035 zł	-54,2%	-	-	-
Anna Chudek	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	136,9%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 12 kwietnia	26 041 zł	-58,9%	-	-	-
Marcin Jakubaszek	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	188,4%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 8 sierpnia	38 356 zł	-39,5%	-	-	-	-	-	-
Krzysztof Gigol	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	188,4%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 31 grudnia	63 414 zł	0,0%	1 stycznia - 12 kwietnia	26 041 zł	-58,9%	-	-	-
Bartosz Piechota	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 marca - 31 grudnia	52 845 zł	-	1 stycznia - 12 kwietnia	26 041 zł	-50,7%
Kamil Szafranski	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27 września - 31 grudnia	16 558 zł	-	1 stycznia - 12 kwietnia	26 041 zł	57,3%
Piotr Breś	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27 września - 31 grudnia	16 558 zł	-	1 stycznia - 12 kwietnia	26 041 zł	57,3%
Bożena Knipfelberg	1 czerwca - 31 grudnia	0 zł	-	1 stycznia - 31 grudnia	0,00 zł	-	1 stycznia - 10 sierpnia	36 992 zł	-	-	-	-	-	-	-
Iwona Golden	1 stycznia - 1 czerwca	21 314,00 zł	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michał Stopyra	1 stycznia - 1 czerwca	26 599 zł	-59,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suma wynagrodzeń	-	528 803 zł	7,7%	-	507 312 zł	-4,1%	-	552 533 zł	8,9%	-	511 762 zł	-7,4%	-	384 578 zł	-24,9%

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Wynagrodzenie całkowite Członka Rady Nadzorczej

Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej LW Bogdanka SA składa się wyłącznie z części stałej (100% wynagrodzenia stanowi część stała).

Wynagrodzenie stałe

Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego obejmuje wynagrodzenie stanowiące iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość oraz mnożnika:

- dla przewodniczącego Rady Nadzorczej – 1,2
- dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej – 1,2.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie stałe, o którym mowa powyżej, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.

Wynagrodzenie Zmienne

Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia (Wynagrodzenie zmienne).

Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, stąd w 2025 r. nikomu nie przysługiwało roszczenie o zwrot wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego.

Pozostałe zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

W związku z wewnętrznymi regulacjami Grupy Kapitałowej Enea dotyczącymi zasad wynagradzania w organach nadzorczych spółek zależnych, wskazanym przedstawicielom Grupy Kapitałowej Enea w Radzie Nadzorczej Spółki nie

przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej. Enea SA każdorazowo informuje Spółkę, którzy Członkowie Rady Nadzorczej są Przedstawicielami GK Enea.

W przypadku gdy powołanie lub odwołanie Członka Rady Nadzorczej nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, w tym miesiącu.

Zapłata powyższego wynagrodzenia dokonywana jest do 10-tego dnia następnego miesiąca, za poprzedni miesiąc pełnienia funkcji.

Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona.

O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

Spółka pokrywa koszty poniesione w związku z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji.

Stosownie do postanowień ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Spółka oblicza i pobiera w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej.

Wysokość wynagrodzeń poszczególnych Członków Rady Nadzorczej wypłaconych w 2025r.

W 2025 r. łączne wynagrodzenie brutto wypłacone członkom Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia swoich funkcji w Spółce wyniosło 384,6 tys. zł, spadek r/r o 24,9% (w 2024 r. wyniosło 511,8 tys. zł).

Członkowie Rady Nadzorczej, wybrani przez pracowników Spółki, otrzymywali również w 2025 r. wynagrodzenie z tytułu umów o pracę w LW Bogdanka SA.

Wysokość wypłaconych odpraw i zakazów konkurencji dla byłych Członków Rady Nadzorczej

W 2025 r. nie wypłacono wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji, ani odpraw byłym Członkom Rady Nadzorczej Spółki.

Wysokość wypłaconych dla Członków Rady Nadzorczej wynagrodzeń w Spółkach zależnych

W 2025 r. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie pobierali wynagrodzenia w spółkach zależnych od LW Bogdanka SA.

Wskazani przedstawiciele GK Enea w Radzie Nadzorczej Spółki

W związku z regulacjami GK Enea wskazanym przedstawicielom GK Enea w Radzie Nadzorczej Spółki wynagrodzenie nie przysługuje. Osobami wskazanymi jako przedstawiciele GK Enea w Radzie Nadzorczej w roku 2025 byli Pan Bartosz Krysta oraz Grzegorz Czornik.



Podpisy Członków Rady Nadzorczej

Bartosz Krysta Przewodniczący Rady Nadzorczej

Szymon Jankowski Sekretarz Rady Nadzorczej

Paweł Cygan Członek Rady Nadzorczej

Daniel Frąc Członek Rady Nadzorczej

Magdalena Makiela Członek Rady Nadzorczej

Robert Wietrzyk Członek Rady Nadzorczej

Paweł Wójcik Członek Rady Nadzorczej

Grzegorz Czornik Członek Rady Nadzorczej

Zbigniew Niedbalski Członek Rady Nadzorczej

Bogdanka, 30 kwietnia 2026 r.