

**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ  
TRANS POLONIA S.A.**

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. (dalej „Trans Polonia” lub „Spółka”) sporządzone zostało na podstawie:

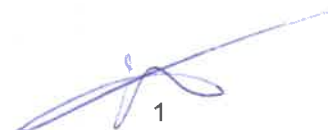
- i. Art. 90g Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- ii. dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

Zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. określone zostały w Polityce wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. przyjętej uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 27 sierpnia 2020 r.

**I. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA W PODZIALE NA SKŁADNIKI, O KTÓRYCH MOWA W ART. 90D UST. 3 PKT 1, ORAZ WZAJEMNE PROPORCJE MIĘDZY TYMI SKŁADNIKAMI WYNAGRODZENIA**

**Informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń w 2025 roku**

1. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wynagrodzenia zmiennego i świadczeń dodatkowych.
2. Wynagrodzenie stałe członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, którego wysokość jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w trybie uchwały. Wynagrodzenie stałe członka Zarządu wypłacane jest miesięcznie z dołu. Wynagrodzenie stałe stanowi znaczącą część udziału w wynagrodzeniu całkowitym i jest powiązane z poziomem doświadczenia zawodowego, umiejętności wymaganych na danym stanowisku oraz odpowiedzialnością za powierzony zakres zadań. W procesie kształtowania wynagrodzeń Spółka wystrzega się jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych.
3. Wynagrodzenie stałe otrzymywane jest w związku z zatrudnieniem członków Zarządu w Spółce, jak również w związku z pełnieniem funkcji w innych spółkach należących do Grupy Kapitałowej Spółki.
4. W ramach innych świadczeń pieniężnych zawarte zostały kwoty otrzymane przez członków Zarządu w związku z przyznaniem uznaniowych premii rocznych.



1

5. Niezależnie od wynagrodzenia stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne ( premia roczna) uzależnione od poziomu realizacji określonych celów i zadań. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu uzależnione jest od spełnienia określonych kryteriów wynikowych, tj. realizacji celów zarządczych ustalonych każdorazowo przez Radę Nadzorczą opartych na wskaźnikach finansowych i pozafinansowych.
6. Ocena efektów pracy członka Zarządu dokonywana jest corocznie przez Radę Nadzorczą i obejmuje rok poprzedzający ocenę. Ocenie podlega stopień realizacji celów i zadań postawionych członkowi Zarządu w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w strategii Spółki na dany okres. Kwota wypłaconego wynagrodzenia zmiennego członka Zarządu za dany rok nie może przekroczyć wartości 150 % wynagrodzenia stałego wypłaconego w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne. Ostateczną decyzję co do wysokości i wypłaty premii podejmuje Rada Nadzorcza.
7. Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez członka Zarządu oraz zatwierdzenia sprawozdania finansowego za dany okres oceny. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu jest wypłacane wyłącznie ze środków Spółki, przy szczególnym uwzględnieniu skali działalności i sytuacji finansowej Spółki, jej celów, w tym zasad związanych z ochroną inwestorów i klientów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji.
8. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z wynagrodzenia stałego. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za każdorazowe uczestnictwo w posiedzeniu Rady Nadzorczej w związku z pełnioną funkcją w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Wynagrodzenie każdego z członków Rady Nadzorczej jest adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej, sprawowania funkcji w komitetach, przewodniczenia im lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych. W takim przypadku wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone lub może zostać przyznane wynagrodzenie dodatkowe za każdą z pełnionych funkcji. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej wypłacane jest miesięcznie z dołu. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie są powiązane z wynikami działalności Spółki.

**Tabela 1 Wynagrodzenia członków Zarządu w 2025 r.**

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe w Trans Polonii S.A. (PLN)	Inne świadczenia pieniężne w Trans Polonii S.A. (PLN)	Inne świadczenia pieniężne w Trans Polonii S.A. (pokrycie kosztów podróży) (PLN)	Wynagrodzenie zmienne w Trans Polonii S.A. (PLN)	Wynagrodzenie łączne w Trans Polonii S.A. (PLN)	Wynagrodzenie stałe w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Trans Polonii S.A. (PLN)	Wynagrodzenie zmienne w innych podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Trans Polonii S.A. (PLN)	Wynagrodzenie łączne w Grupie Kapitałowej Trans Polonii S.A. (PLN)	Proporcja zmiennym a stałym wynagrodzeniem w w Grupie Kapitałowej Trans Polonii S.A.	Nieodpłatne świadczenie na rzecz pracownika
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Dariusz Cęgielski	348 620,00	0,00	0,00	185 994,91	534 614,91	69 999,00	0,00	604 613,91	0%	4 800,00
Krzysztof Luks	195 740,00	0,00	0,00	90 363,01	286 103,01	59 799,00	0,00	345 902,01	0%	4 800,00
Adriana Bosiacka	195 740,00	0,00	0,00	800,00	196 540,00	61 925,28	0,00	258 465,28	0%	5 395,68

**Tabela 2 Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej w 2025 r.**

Imię i Nazwisko	Wynagrodzenie stałe w Trans Polonii S.A. (PLN)
Grzegorz Wanio	11 050,92
Krzysztof Plachta	11 050,92
Włodzimierz Mroczkowski	11 050,92
Bartłomiej Stępień	11 050,92
Piotr Stachura	11 050,92
Jan Suchanek	11 050,92
Michał Suchanek	11 050,92

**II. WYJAŚNIENIE SPOSOBU, W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE JEST ZGODNE Z PRZYJĘTĄ POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ, W TYM W JAKI SPOSÓB PRZYCZYNIĄ SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA DŁUGOTERMINOWYCH WYNIKÓW SPÓŁKI.**

9. Obowiązująca w spółce Polityka Wynagrodzeń oparta jest na rozwiązaniach, które przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, celów i długoterminowych interesów oraz stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa, w tym perspektywy zrównoważonego rozwoju i długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i ma na celu:
- zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania,
  - kształtowanie wysokości wynagradzania w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych,
  - wzrost wartości Spółki poprzez rozwój najwyższej kadry zarządzającej,
  - powiązanie zasad wynagradzania z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i realizowaniem planów finansowych,
  - doskonalenie systemów wynagradzania przekładających się na realizowanie strategii i kierunków rozwoju.
10. Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej obowiązujący w Spółce w 2025 roku odpowiadał zarówno kompetencjom, doświadczeniu zawodowemu, jak i zakresowi zadań poszczególnych osób i związanej z tym odpowiedzialności oraz zapewniał



jak najlepszą realizację interesu ekonomicznego Spółki, przy jednoczesnym uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej.

### III. INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW

11. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu uzależnione jest od spełnienia określonych kryteriów wynikowych, tj. realizacji celów zarządczych ustalonych każdorazowo przez Radę Nadzorczą opartych na wskaźnikach finansowych i pozafinansowych, takich jak:

*a) wskaźniki finansowe*

- wzrost zysku netto albo EBITDA Spółki bądź dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników,
- osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży,
- wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
- wielkość wartości dodanej wygenerowanej z tytułu realizacji projektów prowadzonych przez Zarząd,
- zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
- osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
- realizacja określonej inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,

*b) wskaźniki pozafinansowe*

- realizacja strategii lub planu restrukturyzacji,
- zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
- realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników,
- wzrost wydajności w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu,
- indywidualny nakład pracy członka Zarządu.

12. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu jest wypłacane, gdy wynik finansowy Spółki jest dodatni oraz prognoza wyniku za cały rok finansowy jest pozytywna.

13. Ocena efektów pracy członka Zarządu dokonywana jest corocznie przez Radę Nadzorczą i obejmuje rok poprzedzający ocenę. Ocenie podlega stopień realizacji celów i zadań postawionych członkowi Zarządu w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w strategii Spółki na dany okres. Ostateczną decyzję co do wysokości i wypłaty premii podejmuje Rada Nadzorcza w trybie uchwały. Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez członka Zarządu oraz zatwierdzenia sprawozdania finansowego za dany okres oceny. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu jest wypłacane wyłącznie ze środków Spółki, przy szczególnym uwzględnieniu skali działalności i sytuacji finansowej Spółki, jej celów, w tym zasad związanych z ochroną

inwestorów i klientów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji.

**IV. INFORMACJE O ZMIANIE, W UJĘCIU ROCZNYM, WYNAGRODZENIA, WYNIKÓW SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW TEJ SPÓŁKI NIEBĘDĄCYCH CZŁONKAMI ZARZĄDU ANI RADY NADZORCZEJ, W OKRESIE CO NAJMNIEJ PIĘCIU OSTATNICH LAT OBROTOWYCH, W UJĘCIU ŁĄCZNYM, W SPOSÓB UMOŻLIWIĄJĄCY PORÓWNANIE**

**Tabela 3 Porównanie wynagrodzenia członków Zarządu w ujęciu rocznym**

	2021	2022	2023	2024	2025
Dariusz Cegielski	348 313,96	351 980,00	352 080,00	354 893,00	604 613,91
zmiana	-8 325,30	3 666,04	100,00	2 813,00	249 720,91
zmiana w %	-2%	1%	0%	1%	70%
Krzysztof Luks	307 700,00	194 300,00	193 800,00	230 219,12	345 902,01
zmiana	101 841,87	-113 400,00	-500,00	36 419,12	115 682,89
zmiana w %	49%	-37%	0%	19%	50%
Adriana Bosiacka	192 321,92	192 387,92	457 693,50	258 141,50	258 465,28
zmiana	-6 459,26	66,00	265 305,58	-199 552,00	323,78
zmiana w %	-3%	0%	138%	-44%	0%
Mirosław Zubek	472 716,66	0,00	0,00	0,00	0,00
Zmiana	-310 732,66	0,00	0,00	0,00	0,00
zmiana w %	-40%	0%	0%	0%	0%

**Tabela 4 - Wyniki finansowe Grupy Kapitałowej w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych**

tys. PLN	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Zysk brutto Grupy</b>	<b>-259</b>	<b>8 319</b>	<b>8 556</b>	<b>3 988</b>	<b>-1 981</b>
zmiana	-2 155	8 578	237	-4 568	-5 969
zmiana w %	-114%		3%	-53%	-150%
<b>Zysk netto Grupy</b>	<b>-985</b>	<b>6 527</b>	<b>6 207</b>	<b>2 547</b>	<b>-1 700</b>
zmiana	-1 513	7 512	-320	-3 660	-4 247
zmiana w %	-287%		-5%	-59%	-167%
<b>Zysk brutto TP</b>	<b>2 150</b>	<b>37 907</b>	<b>7 088</b>	<b>5 490</b>	<b>-2 396</b>
zmiana	-498	35757	-30819	-1598	-7886
zmiana w %	-19%	1663%	-81%	-23%	-144%
<b>Zysk netto TP</b>	<b>1 730</b>	<b>36 969</b>	<b>5 297</b>	<b>5 108</b>	<b>-2 067</b>
Zmiana	-641	35239	-31672	-189	-7165
zmiana w %	-27%	2037%	-86%	-4%	-140%

**Tabela 5 Średnie wynagrodzenie miesięczne pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w latach 2021-2025.**

Rok	Średnie wynagrodzenie (bez zarządu) (PLN)	Wzrost średniego wynagrodzenia rok do roku (bez zarządu)
2021	5 510,10	26%
2022	5 583,07	1%
2023	5 244,81	-6%
2024	5 799,05	11%
2025	6 603,58	14%

**V. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO TEJ SAMEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ W ROZUMIENIU USTAWY O RACHUNKOWOŚCI<sup>1</sup>**

14. Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez Członków Zarządu od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej Spółki wskazana została w tabeli zamieszczonej w punkcie 1 powyżej.

**VI. LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH ORAZ GŁÓWNE WARUNKI WYKONYWANIA PRAW Z TYCH INSTRUMENTÓW, W TYM CENĘ I DATĘ WYKONANIA ORAZ ICH ZMIANY**

15. W 2025 roku ani członkom Zarządu, ani Rady Nadzorczej nie zostały przyznane lub zaoferowane instrumenty finansowe.

**VII. INFORMACJA NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA**

16. Polityka Wynagrodzeń przewiduje możliwość żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia. Zgodnie z Polityką Wynagrodzeń w przypadku gdy w terminie 1 (jednego) roku od wypłaty wynagrodzenia zmiennego Rada Nadzorcza poweźmie informację o okolicznościach mających wpływ na dokonanie oceny działań członka Zarządu i wypłaty wynagrodzenia zmiennego (zdarzenie związane ze wskaźnikiem finansowym bądź pozafinansowym czy też zdarzenie odnoszące się do działań konkretnego członka Zarządu) Rada Nadzorcza może dokonać korekty oceny oraz wysokości wynagrodzenia zmiennego i podjąć decyzję o żądaniu ewentualnego zwrotu określonej części bądź całości wynagrodzenia zmiennego. Spółka ma możliwość wstrzymania na okres określony przez Radę Nadzorczą w trybie uchwały wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dany członek Zarządu uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Spółki, lub był odpowiedzialny za takie działania.

W 2025 roku nie nastąpiły okoliczności uzasadniające żądanie zwrotu wypłaconych zmiennych składników wynagrodzenia i Spółka nie korzystała z tej możliwości.

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 120 z późn. zm.)

**VIII. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F USTAWY O OFERCIE PUBLICZNEJ, W TYM WYJAŚNIENIE PRZESŁANEK I TRYBU, ORAZ WSKAZANIE ELEMENTÓW, OD KTÓRYCH ZASTOSOWANO ODSTĘPSTWA.**

17. Zgodnie z przyjętą dnia 24 czerwca 2024 r. Polityką Wynagrodzeń czasowe odstępianie od jej stosowania może nastąpić jedynie w sytuacji, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. W takim wypadku Rada Nadzorcza może podjąć decyzję w trybie uchwały o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w szczególności zakresie przyjętych zasad wynagrodzeń członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej, a także wdrożenia i realizacji Polityki Wynagrodzeń.
18. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń uzasadniają w szczególności następujące zdarzenia:
- istotne zmiany prawne wywierające wpływ na działalność Spółki,
  - zmiany prawno-organizacyjne w strukturze Spółki wpływające na mechanizmy wprowadzone w ramach Polityki Wynagrodzeń,
  - znaczne spadki rentowności działalności Spółki,
  - znaczny spadek wskaźnika płynności finansowej Spółki,
  - zagrożenie upadłością Spółki,
  - wszczęcie postępowania likwidacyjnego Spółki.
19. Każdy przypadek odstępiania zostanie ujawniony jest w sprawozdaniu Rady Nadzorczej wraz z podaniem następujących informacji:
- przyczyn uzasadniających odstępianie,
  - okresu, na który zastosowano odstępianie,
  - elementów Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstępianie.
20. W roku 2025 w związku z brakiem wystąpienia przesłanek, Rada Nadzorcza nie podjęła decyzji o odstępstwie od stosowania przyjętej Polityki Wynagrodzeń.

**IX. WYJAŚNIENIE, W JAKI SPOSÓB W SPRAWOZDANIU O WYNAGRODZENIACH ZOSTAŁA UWZGLĘDNIONA UCHWAŁA WALNEGO ZGROMADZENIA SPÓŁKI ODNOSZĄCA SIĘ DO POPRZEDNIEGO SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH.**

21. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Trans Polonia S.A. z siedzibą w Tczewie uchwałą nr 18 z dnia 30 czerwca 2025 roku w sprawie wyrażenia opinii dotyczącej sprawozdania o wynagrodzeniach otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w roku 2024, działając na podstawie art. 395 §2<sup>1</sup> KSH w zw. z art. 90g ust. 6 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. 2020 poz. 623 ze zm.) pozytywnie zaopiniowało Sprawozdanie o wynagrodzeniach



członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. za rok 2024, nie wnosząc w tym zakresie żadnych sugestii ani zastrzeżeń.

22. Wobec powyższego niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Trans Polonia S.A. za 2025 rok zostało sporządzone przy zastosowaniu analogicznej metodologii.



**Grzegorz Wanio**  
Przewodniczący Rady Nadzorczej