

*Załącznik do Uchwały nr XII/10/26
RN z dnia 20.04.2026 r.*

**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ GRUPY KĘTY S.A.
ZA ROK 2025**

20 kwietnia 2026 r.

Spis treści

I. INFORMACJE OGÓLNE	4
II. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	4
III. ZGODNOŚĆ WYNAGRODZENIA CAŁKOWITEGO CZŁONKÓW ZARZĄDU Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ	10
IV. INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW W ODNIESIENIU DO WYNAGRODZENIA CAŁKOWITEGO CZŁONKÓW ZARZĄDU	11
V. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	12
VI. ZGODNOŚĆ WYNAGRODZENIA CAŁKOWITEGO CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ	13
VII. INFORMACJA NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW W ODNIESIENIU DO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	13
VIII. INFORMACJA O WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO TEJ SAMEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ, CO SPÓŁKA	13
IX. INFORMACJA O WYNAGRODZENIU, WYNIKACH SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIM WYNAGRODZENIU PRACOWNIKÓW	14
X. LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH CZŁONKOM ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH ORAZ GŁÓWNE WARUNKI WYKONYWANIA PRAW Z TYCH INSTRUMENTÓW, W TYM CENA I DATA WYKONANIA ORAZ ICH ZMIANY	14
XI. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	17
XII. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW OD PROCEDURY WDRAŻANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ ORAZ ODSTĘPSTW ZASTOSOWANYCH ZGODNIE Z ART. 90F, W TYM WYJAŚNIENIE PRZESŁANEK I TRYBU, ORAZ WSKAZANIE ELEMENTÓW, OD KTÓRYCH ZASTOSOWANO ODSTĘPSTWA	17
XIII. WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH LUB NIEPIENIĘŻNYCH PRYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ	17
XIV. INFORMACJE KOŃCOWE	18

I. INFORMACJE OGÓLNE

1. Zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupy KĘTY S.A. (zwanej dalej „Spółką”) określa Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupy KĘTY S.A. (zwana dalej „Polityką wynagrodzeń”), przyjęta Uchwałą nr 19/20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Grupy KĘTY S.A. z dnia 20 sierpnia 2020 roku, zmieniona Uchwałą nr 18/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Grupy KĘTY S.A. z dnia 25 maja 2022 r. Polityka wynagrodzeń obowiązuje od dnia jej przyjęcia.
2. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki było określane, wyliczane i wypłacane na mocy stosownych uchwał Rady Nadzorczej, zaś wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej na podstawie stosownych uchwał Walnego Zgromadzenia Spółki.
3. Bez uszczerbku dla Polityki wynagrodzeń, w stosunku do Członków Zarządu obowiązują również postanowienia właściwych umów zawartych ze Spółką oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
4. W okresie od 01.01.2025 r. do 28.05.2025 r. skład Zarządu Grupy KĘTY S. A. liczył pięciu Członków
 - a. Dariusz Mańko, Prezes Zarządu – Dyrektor Generalny
 - b. Roman Przybylski, Wiceprezes Zarządu – Dyrektor ds. Inwestycji i Rozwoju
 - c. Rafał Warpechowski, Członek Zarządu – Dyrektor Finansowy
 - d. Piotr Wysocki, Członek Zarządu – Zastępca Dyrektora Generalnego
 - e. Tomasz Grela, Członek Zarządu

natomiast w okresie od 29.05.2025 r. do 31.12.2025 r. skład Zarządu liczył trzech Członków:

- a. Roman Przybylski, Prezes Zarządu – Dyrektor Generalny
- b. Rafał Warpechowski, Członek Zarządu – Dyrektor Finansowy
- c. Tomasz Grela, Członek Zarządu – Dyrektor Operacyjny.

II. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. W 2025 roku całkowita wysokość wynagrodzenia wszystkich Członków Zarządu wyniosła 12 356 tys. zł.
2. Niektórym Członkom Zarządu w roku 2025 przysługiwało wynagrodzenie od innych podmiotów z Grupy Kapitałowej Grupy KĘTY S.A. (zwanej dalej „Grupa Kapitałowa”).
3. Tabela nr 1 przedstawia wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Zarządu w 2025 roku w podziale na poszczególne składniki.
4. Tabela nr 2 przedstawia proporcje między poszczególnymi składnikami wynagrodzenia a wynagrodzeniem całkowitym Członków Zarządu w 2025 roku.
5. Niezależnie od kwoty całkowitego wynagrodzenia wskazanego w ust. 1 Członkowie Zarządu w roku 2025 nabyli uprawnienia do instrumentów finansowych na zasadach opisanych w pkt X.

Tabela nr 1

		rok 2025			
		Wynagrodzenie stałe* (w tys. zł)	Wynagrodzenie zmienne** (w tys. zł)	Świadczenia niepieniężne*** (w tys. zł)	Razem (w tys. zł)
Dariusz Mańko	Grupa KĘTY S.A.	580	2 371	2	2 953
	Inne podmioty Grupy Kapitałowej	0	0	0	0
	RAZEM	580	2 371	2	2 953
Roman Przybylski	Grupa KĘTY S.A.	1 301	1 479	49	2 829
	Inne podmioty Grupy Kapitałowej	0	0	0	0
	RAZEM	1 301	1 479	49	2 829
Rafał Warpechowski	Grupa KĘTY S.A.	1 029	1 422	6	2 457
	Inne podmioty Grupy Kapitałowej	0	0	0	0
	RAZEM	1 029	1 422	6	2 457
Piotr Wysocki	Grupa KĘTY S.A.	341	1 011	3	1 355
	Inne podmioty Grupy Kapitałowej	5	0	0	5
	RAZEM	346	1 011	3	1 360
Tomasz Grela	Grupa KĘTY S.A.	180	593	0	773
	Inne podmioty Grupy Kapitałowej	828	1 149	7	1 984
	RAZEM	1 008	1 742	7	2 757

RAZEM Grupa KĘTY S.A.	3 431	6 876	60	10 367
RAZEM Inne podmioty Grupy Kapitałowej	833	1 149	7	1 989
RAZEM	4 264	8 025	67	12 356

* W skład wynagrodzenia stałego wchodzi: wynagrodzenie zasadnicze (lub chorobowe) z tytułu umowy o pracę, wynagrodzenie z tytułu powołania do składu Zarządu.

** Wynagrodzenie zmienne obejmuje bonus wypłacony w danym roku za realizację zadań w roku poprzednim.

*** W skład świadczeń niepieniężnych wchodzi: składka PPE, składka w ramach opieki medycznej, dopłata do karty sportowej, składka PPK, pieniężna wartość nieodpłatnego świadczenia przysługująca z tyt. wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych.

Podane w tabeli dane liczbowe dotyczą okresów sprawowania przez poszczególne osoby funkcji w Zarządzie Grupy KĘTY S.A.

Tabela nr 2

Rok 2025			
	Proporcja wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia Razem	Proporcja wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia Razem	Proporcja świadczeń niepieniężnych do wynagrodzenia Razem
Dariusz Mańko	19,64%	80,29%	0,07%
Roman Przybylski	45,99%	52,28%	1,73%
Rafał Warpechowski	41,88%	57,88%	0,24%
Piotr Wysocki	25,44%	74,34%	0,22%
Grupa Kęty S.A.	25,17%	74,61%	0,22%
Aluform Sp. z o.o.	100,00%	0,00%	0,00%
Tomasz Grela	36,56%	63,19%	0,25%
Grupa Kęty S.A.	23,29%	76,71%	0,00%
Aluprof S.A.	41,74%	57,91%	0,35%

W okresie 12 miesięcy zakończonych 31.12.2025 r. zawiązano rezerwę na potencjalne bonusy dla Członków Zarządu Spółki za rok 2025 do wypłaty w 2026 r. w łącznej kwocie 7 104 tys. zł.

Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu za rok 2024 wypłacone w roku 2025 zostało naliczone w oparciu o zrealizowane cele finansowe, indywidualne oraz niefinansowe (ESG) zgodnie z zasadami opisanymi w pkt. III niniejszego Sprawozdania.

Poziom realizacji celów finansowych, indywidualnych oraz niefinansowych (ESG) oraz ustalenie wysokości bonusu rocznego przedstawiają tabele nr 3, 4, 5 oraz 6.

Tabela nr 3

Imię i nazwisko	Wynagrodzenie stałe rocznie [tys. PLN] *	Podstawa naliczenia bonusu - 2,5-krotność wynagrodzenia stałego	Realizacja celów finansowych GKK - wartość % bonusu	Realizacja celów finansowych Segmentu - wartość % bonusu	Realizacja celów indywidualnych - wartość % bonusu	Realizacja Celów ESG - wartość % bonusu	Łączna wartość % bonusu do wypłaty za realizację celów (max = 100%)	Bonus za rok 2024 - wypłacony w roku 2025
Dariusz Mańko	1 421	3 552	36,8%	n/d	20,0%	10,0%	66,8%	2 371
Roman Przybylski	900	2 250	15,8%	n/d	40,0%	10,0%	65,8%	1 479
Rafał Warpechowski	852	2 131	36,8%	n/d	20,0%	10,0%	66,8%	1 422
Piotr Wysocki	836	2 089	18,4%	0,0%	20,0%	10,0%	48,4%	1 011
Tomasz Grela	836	2 089	18,4%	35,0%	20,0%	10,0%	83,4%	1 742
RAZEM								8 025

* Bonus wypłacany w roku 2025 dotyczy realizacji celów roku 2024, dlatego podstawą jego naliczenia jest wynagrodzenie miesięczne według zasad obowiązujących w roku 2024.

Cele finansowe

Wyznaczone cele finansowe obejmowały wskaźnik EBITDA i zysk netto na bazie skonsolidowanych sprawozdań finansowych, w tym dla wybranych osób na bazie wyników poszczególnych Segmentów Operacyjnych. Stopień realizacji celów został ustalony zgodnie z zasadami opisanymi w pkt. III niniejszego sprawozdania.

Tabela nr 4

Cele finansowe	Budżet [mln PLN]	Wynik [mln PLN]	Wynik %	Należny % wartości bonusu	Waga celu	Cele finansowe GKK - wartość % bonusu*
Dariusz Mańko, Rafał Warpechowski						
EBITDA GKK	945,1	933,0	98,7%	52,3%	35,0%	18,3%
Zysk netto GKK	567,3	560,4	98,8%	52,7%	35,0%	18,4%
Cele finansowe GKK				52,5%	70,0%	36,8%
Roman Przybylski						
EBITDA GKK	945,1	933,0	98,7%	52,3%	15,0%	7,8%
Zysk netto GKK	567,3	560,4	98,8%	52,7%	15,0%	7,9%
Cele finansowe GKK				52,5%	30,0%	15,8%
Piotr Wysocki, Tomasz Grela						
EBITDA GKK	945,1	933,0	98,7%	52,3%	17,5%	9,2%
Zysk netto GKK	567,3	560,4	98,8%	52,7%	17,5%	9,2%
Cele finansowe GKK				52,5%	35,0%	18,4%
Piotr Wysocki						
EBITDA SWW	315,2	217,1	68,9%	0,0%	17,5%	0,0%
Zysk netto SWW	183,7	119,4	65,0%	0,0%	17,5%	0,0%
Cele finansowe SWW				0,0%	35,0%	0,0%
Tomasz Grela						
EBITDA SSA	430,0	500,5	116,4%	100,0%	17,5%	17,5%
Zysk netto SSA	260,1	323,7	124,5%	100,0%	17,5%	17,5%
Cele finansowe SSA				100,0%	35,0%	35,0%

* wartość rozliczana liniowo w przedziałach: od 90% do 100% (bonus rośnie od 0% do 60%) oraz od 100% do 115% (bonus rośnie od 60% do 100%)

Cele indywidualne

W celach indywidualnych Członkowie Zarządu zrealizowali wspólne zadania związane z obszarem opracowania Strategii Grupy Kapitałowej do roku 2029 a także zadania indywidualne dotyczące obszarów takich jak zarządzanie, inwestycje, sprzedaż, nadzór korporacyjny. Jedno z zadań z obszaru sprzedaży (osiągnięcie określonej dynamiki wzrostu na wybranych rynkach) nie zostało zrealizowane.

Tabela nr 5

Cele indywidualne	Ocena realizacji %	Waga celu	Wartość % bonusu
Dariusz Mańko	100%	20,0%	20,0%
Cel 1 (Obszar - Strategia 2029)	100%	10,0%	10,0%
Cel 2 (Obszar - Zarządzanie)	100%	10,0%	10,0%
Roman Przybylski	67%	60,0%	40,0%
Cel 1 (Obszar Strategia 2029)	100%	6,0%	6,0%
Cel 2 (Obszar - Sprzedaż (rozwój))	100%	22,0%	22,0%
Cel 3 (Obszar - Sprzedaż (dynamika wzrostu))	0%	20,0%	0,0%
Cel 4 (Obszar - Sprzedaż (efektywności procesów))	100%	12,0%	12,0%
Rafał Warpechowski	100%	20,0%	20,0%
Cel 1 (Obszar - Strategia 2029)	100%	10,0%	10,0%
Cel 2 (Obszar - Nadzór korporacyjny)	100%	10,0%	10,0%
Piotr Wysocki	100%	20,0%	20,0%
Cel 1 (Obszar - Strategia 2029)	100%	10,0%	10,0%
Cel 2 (Obszar - Inwestycje)	100%	10,0%	10,0%
Tomasz Grela	100%	20,0%	20,0%
Cel 1 (Obszar - Strategia 2029)	100%	10,0%	10,0%
Cel 2 (Obszar - Inwestycje)	100%	10,0%	10,0%

Cele niefinansowe (ESG)

Cele ESG Grupy Kapitałowej Kęty na rok 2024 dotyczyły redukcji emisji gazów cieplarnianych (CO2), obniżeniu wskaźnika wypadkowości TRIR oraz zaangażowania w ramach inicjatywy Razem z Grupą zostały osiągnięte w pełnym zakresie.

Tabela nr 6

Cele ESG	Cel	Wynik	Waga celu	wartość % bonusu **
Wszyscy Członkowie Zarządu				
Cel 1 (redukcja CO2)	-0,5% i więcej	-8,47%	3,5%	3,5%
Cel 2 (obniżenie TRIR)	< 1,12	0,94	3,5%	3,5%
Cel 3 (50 projektów ESC)	50 i więcej	85	3,0%	3,0%
Cele ESG				10,0%

III. ZGODNOŚĆ WYNAGRODZENIA CAŁKOWITEGO CZŁONKÓW ZARZĄDU Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki w roku 2025 składało się z:
 - wynagrodzenia stałego;
 - wynagrodzenia zmiennego;
 - świadczeń niepieniężnych.
2. Niektórym Członkom Zarządu w roku 2025 przysługiwało wynagrodzenie od innych podmiotów z Grupy Kapitałowej.
3. Wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu w roku 2025 było zgodne z zasadami określonymi w Polityce wynagrodzeń, jako że:
 - Członkowie Zarządu nie otrzymywali żadnych innych składników wynagrodzenia niż wskazane w Polityce wynagrodzeń;
 - uwzględniało podział wynagrodzenia na część stałą i zmienną;
 - część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu nie przekroczyła 2,5-krotności części stałej wynagrodzenia, otrzymywanego łącznie przez Członka Zarządu od Spółki i którejkolwiek ze spółek Grupy Kapitałowej na podstawie umowy o pracę bądź powołania do zarządu spółki Grupy Kapitałowej.
4. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu wypłacone w roku 2025 (za rok 2024) obejmowało:
 - 1) w przypadku Prezesa Zarządu – Dyrektora Generalnego Pana Dariusza Mańko oraz Członka Zarządu – Dyrektora Finansowego Pana Rafała Warpechowskiego bonus roczny uzależniony od wysokości wynagrodzenia stałego i dynamiki wskaźnika EBITDA (zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację) oraz skonsolidowanego zysku netto (przypadającego jednostce dominującej) Grupy Kapitałowej w roku 2024 względem założeń budżetowych na ten okres. Uzyskanie bonusu rocznego uwarunkowane było osiągnięciem minimalnego wymaganego poziomu założonych wskaźników w wysokości 90% założeń budżetowych. W przypadku realizacji wskaźników na poziomie założeń budżetowych przyznawane było 60% maksymalnej wysokości bonusu rocznego. Maksymalna wartość bonusu rocznego osiągniana była przy realizacji parametrów na poziomie 115% założeń budżetowych. Poziom bonusu rocznego wyznaczany był liniowo w podanych powyżej przedziałach realizacji. Łączna waga powyższych celów finansowych stanowiła 70% maksymalnej wysokości bonusu rocznego, po 35% na każdy z wskazanych celów.

W przypadku Wiceprezesa Zarządu – Dyrektora ds. Inwestycji i Rozwoju Pana Romana Przybylskiego łączna waga powyższych celów stanowiła 30% maksymalnej wysokości bonusu rocznego, po 15% na każdy z wskazanych celów.
 - 2) w przypadku Członków Zarządu nadzorujących poszczególne segmenty operacyjne:
 - bonus roczny na zasadach opisanych w pkt. 1 powyżej. Waga powyższych celów finansowych stanowiła 35% maksymalnej wysokości bonusu rocznego, po 17,5% dla wskaźnika EBITDA i skonsolidowanego zysku netto (przypadającego jednostce dominującej);
 - bonus roczny uzależniony od wysokości wynagrodzenia stałego i dynamiki wskaźnika EBITDA (zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację) oraz dynamiki zysku netto (przypadającego jednostce dominującej) osiągniętych przez dany segment operacyjny (to jest odpowiednio dla Pana Piotra Wysockiego – Segment Wyrobów Wyciskanych oraz dla Pana Tomasza Greli – Segment Systemów

Aluminiowych) względem założeń budżetowych. Zasady naliczenia bonusu z tego tytułu były analogiczne jak opisane w pkt. 1 powyżej. Waga powyższych celów finansowych stanowiła 35% maksymalnej wysokości bonusu rocznego, po 17,5% na każdy z wskazanych celów.

- 3) Bonus roczny uzależniony od realizacji celów niefinansowych (ESG: Environmental, Social and Corporate Governance) w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych (GHG), obniżenia wskaźnika wypadków przy pracy – TRIR oraz wykonania projektów na rzecz społeczności lokalnych. Waga powyższych celów ESG stanowiła odpowiednio 3,5%, 3,5% i 3% maksymalnej wysokości bonusu rocznego.
- 4) Bonus roczny uzależniony od realizacji celów indywidualnych w obszarach takich jak Strategia, Zarządzanie, Sprzedaż, Nadzór Korporacyjny czy Inwestycje, w tym związanych z wdrażaniem innowacyjnych rozwiązań technicznych, informatycznych, wprowadzania zmian podnoszących efektywność Grupy Kapitałowej. Waga celów indywidualnych stanowiła 20% maksymalnej wysokości bonusu rocznego, natomiast w przypadku Wiceprezesa Zarządu – Dyrektora ds. Inwestycji i Rozwoju Pana Romana Przybylskiego stanowiła 60% maksymalnej wysokości bonusu.

IV. INFORMACJE NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW W ODNIESIENIU DO WYNAGRODZENIA CAŁKOWITEGO CZŁONKÓW ZARZĄDU

W wynagrodzeniu całkowitym Członków Zarządu w roku 2025 zastosowano kryteria dotyczące osiągniętych wyników poprzez ustalenie:

1. poziomu i składników wynagrodzenia Członków Zarządu z uwzględnieniem analiz rozwiązań stosowanych na rynku oraz uwzględniając poziom osiągniętych przez Grupę Kapitałową wyników finansowych i skali działalności;
2. wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od:
 - poziomu wynagrodzenia stałego,
 - dynamiki zmian wyników ekonomicznych Grupy Kapitałowej oraz poszczególnych segmentów operacyjnych;
 - celów niefinansowych w zakresie ESG;
 - celów indywidualnych związanych z zadaniami rozwojowymi, w zakresie wdrażania innowacyjnych rozwiązań technicznych i informatycznych, wprowadzania zmian podnoszących efektywność Grupy Kapitałowej.
3. kryteriów związanych z dynamiką zmian wskaźnika EBITDA i skonsolidowanego zysku netto (przypadającego jednostce dominującej) Grupy Kapitałowej oraz dynamiką zmian cen akcji Spółki w porównaniu z dynamiką zmian indeksu WIG na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. w ramach programów motywacyjnych opartych o akcje.

V. WYSOKOŚĆ CAŁKOWITEGO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. W 2025 roku całkowita wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej wyniosła 1 544 tys. zł.
2. Tabela nr 7 przedstawia wysokość całkowitego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w 2025 roku.
3. Tabela nr 8 przedstawia proporcje między poszczególnymi składnikami wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej a wynagrodzeniem całkowitym w 2025 roku. W przypadku Członków Rady Nadzorczej, którzy wyrazili wolę uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych, Spółka odprowadza comiesięcznie, zgodnie z przepisami, 1,5% składkę liczoną od wynagrodzenia brutto oraz potrąca 2,0% tytułem składki z wynagrodzenia brutto Członka Rady Nadzorczej.

Tabela nr 7

	Rok 2025		
	Wysokość wynagrodzenia (w tys. zł)	Świadczenia niepieniężne* (w tys. zł)	Razem (w tys. zł)
Przemysław Rasz	332	0	332
Piotr Stępniać	272	0	272
Piotr Kaczmarek	273	4	277
Wojciech Golać	219	3	222
Marek Mikuć	219	3	222
Grzegorz Piwowar	219	0	219
RAZEM	1 534	10	1 544

* W skład świadczeń niepieniężnych wchodzi składka PPK.

Tabela nr 8

	Rok 2025	
	Proporcja wynagrodzenia stałego do wynagrodzenia Razem	Proporcja świadczeń niepieniężnych do wynagrodzenia Razem
Przemysław Rasz	100,0%	0,0%
Piotr Stępniać	100,0%	0,0%
Piotr Kaczmarek	98,6%	1,4%
Wojciech Golać	98,6%	1,4%
Marek Mikuć	98,6%	1,4%
Grzegorz Piwowar	100,0%	0,0%

VI. ZGODNOŚĆ WYNAGRODZENIA CAŁKOWITEGO CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w roku 2025 składało się z:
 - wynagrodzenia stałego oraz
 - świadczeń niepieniężnych.
2. Wynagrodzenie całkowite Członków Rady Nadzorczej w roku 2025 było zgodne z Polityką wynagrodzeń, jako że:
 - Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymywali żadnych innych składników wynagrodzenia niż wskazane w Polityce wynagrodzeń;
 - wynagrodzenie stałe zawierało:
 - ✓ wynagrodzenie miesięczne w wysokości stanowiącej wielokrotność (maksymalnie 3-krotność) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za ostatni miesiąc kwartału poprzedzającego wypłatę wynagrodzenia i było uzależnione od pełnionej funkcji,
 - ✓ wynagrodzenie miesięczne z tytułu pracy w ramach Komitetów Rady Nadzorczej uzależnione od pełnionej funkcji, w kwocie miesięcznej od 500 do 5 000 zł, przy czym Przewodniczący Komitetu Audytu otrzymuje 5 000 zł, Przewodniczący Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń – 1 000 zł., a Członek Komitetu – 500 zł.
3. Ustalenie stałego wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej dawało gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, którego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od osiąganych przez Spółkę wyników finansowych, z należytą rozważą i bez zbędnego ryzyka sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu.

VII. INFORMACJA NA TEMAT SPOSOBU, W JAKI ZOSTAŁY ZASTOSOWANE KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW W ODNIESIENIU DO WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Członkowie Rady Nadzorczej w roku 2025 otrzymywali wynagrodzenie stałe, niezależne od kryteriów dotyczących wyników.

VIII. INFORMACJA O WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW NALEŻĄCYCH DO TEJ SAMEJ GRUPY KAPITAŁOWEJ, CO SPÓŁKA

Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu w roku 2025 otrzymanego od podmiotów należących do tej samej Grupy Kapitałowej, co Spółka zaprezentowano w Tabeli nr 1.

Członkowie Rady Nadzorczej w roku 2025 nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej, innych niż Spółka.

IX. INFORMACJA O WYNAGRODZENIU, WYNIKACH SPÓŁKI ORAZ ŚREDNIM WYNAGRODZENIU PRACOWNIKÓW

Tabela nr 9 przedstawia wynagrodzenia ogółem pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej oraz wyniki Spółki w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych.

Tabela nr 9

	Wynagrodzenie ogółem pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej (w tys. zł)	Średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej* (w tys. zł)	Zysk netto Spółki (w mln. zł)	EBITDA Spółki (w mln. zł)
2025 rok	174 809	9,3	553	697
2024 rok	155 829	8,8	614	694
2023 rok	149 726	8,7	584	667
2022 rok	134 417	7,9	699	789
2021 rok	124 682	7,6	523	613

* Obliczone jako wynagrodzenie ogółem pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej podzielone przez przeciętną liczbę zatrudnionych (suma przeciętnej liczby zatrudnionych w każdym miesiącu w roku dzielona przez 12, gdzie przeciętna liczba zatrudnionych w miesiącu liczona jest jako suma dwóch stanów dziennych: w pierwszym i ostatnim dniu miesiąca podzielona przez dwa).

X. LICZBA PRZYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH CZŁONKOM ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH ORAZ GŁÓWNE WARUNKI WYKONYWANIA PRAW Z TYCH INSTRUMENTÓW, W TYM CENA I DATA WYKONANIA ORAZ ICH ZMIANY

PROGRAM z roku 2020

1. W dniu 1 października 2025 Członkom Zarządu zaoferowano następujące ilości warrantów serii F (III transza) uprawniające do objęcia akcji serii L:
 - Rafał Warpechowski – 2800 szt., w tym:
 - a. 1 050 akcji – realizacja parametru 1
 - b. 1 750 akcji – realizacja parametru 2
 - c. 0 akcji – realizacja parametru a 3
 - d. 0 akcji – realizacja parametru 4
 - Tomasz Grela – 2800 szt., w tym:

- a. 1 050 akcji – realizacja parametru 1
 - b. 1 750 akcji – realizacja parametru 2
 - c. 0 akcji – realizacja parametru 3
 - d. 0 akcji – realizacja parametru 4
2. Ilość zaoferowanych warrantów wynikała z realizacji następujących parametrów opisanych w warunkach programu:
 - w odniesieniu do 15% danej Transzy (parametr 1) – osiągnięcia przez wskaźnik zwrotu z akcji Spółki poziomu co najmniej równego lub wyższego od dynamiki zmian indeksu WIG liczonego w tym samym okresie co zwrot z akcji Spółki; dla III transzy osiągnięto wskaźnik zwrotu z akcji Spółki na poziomie 57,4% wobec 26,2% dla wskaźnika WIG – parametr zrealizowano
 - w odniesieniu do 25% danej Transzy (parametr 2) – osiągnięcie przez wskaźnik zwrotu z akcji Spółki poziomu co najmniej o 15 punktów procentowych wyższego od dynamiki zmian indeksu WIG liczonego w tym samym okresie co zwrot z akcji Spółki; dla III transzy osiągnięto wskaźnik zwrotu z akcji Spółki na poziomie 57,4% wobec 26,2% dla wskaźnika WIG – parametr zrealizowano
 - w odniesieniu do 30% danej Transzy (parametr 3) – osiągnięcie wskaźnika wzrostu wskaźnika EBITDA Grupy Kapitałowej na poziomie 28%, jeżeli opinia biegłego rewidenta do sprawozdania skonsolidowanego Grupy Kapitałowej nie zawierała zastrzeżeń dotyczących wskaźnika EBITDA w danym roku; dla III transzy osiągnięto wskaźnik wzrostu EBITDA na poziomie 3,3% wobec wymaganego 28% - parametr nie został zrealizowany
 - w odniesieniu do 30% danej Transzy (parametr 4) – osiągnięcie wskaźnika wzrostu zysku netto Grupy Kapitałowej na poziomie 28%, jeżeli opinia biegłego rewidenta do zbadania sprawozdania skonsolidowanego Grupy Kapitałowej nie zawierała zastrzeżeń dotyczących wskaźnika zysku netto w danym roku; dla III transzy osiągnięto wskaźnik wzrostu zysku netto na poziomie -6,2% wobec wymaganego 28% - parametr nie został zrealizowany
3. Wskaźnik zwrotu z akcji Spółki dla warrantów serii F jest określony jako iloraz średniego kursu akcji Spółki z 2024 roku powiększonego o wartość wypłaconych przez Spółkę dywidend w okresie od dnia 1 stycznia 2022 do dnia 31 grudnia 2024 roku i średniego kursu akcji Spółki w 2021 roku przez średni kurs jej akcji w 2021 roku.
4. Wskaźnik dynamiki wzrostu wskaźnika WIG liczony jest na bazie identycznych okresów jak w przypadku wskaźnika zwrotu z akcji Spółki.
5. Wskaźniki wzrostu wskaźnika EBITDA oraz zysku netto Grupy Kapitałowej obliczane są odpowiednio jako iloraz wartości wskaźnika EBITDA oraz zysku netto osiągniętych w 2024 roku do wartości z 2021.
6. Cena zakupu akcji serii L została ustalona jako kwota równa średniemu ważonemu obrotom kursowi akcji Spółki ze średnich ważonych obrotom notowań dziennych na rynku regulowanym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z okresu 12 (dwunastu) miesięcy poprzedzających dzień 20 sierpnia 2020 r. (tj. dzień podjęcia przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Uchwały nr 27/20 dotyczącej przyjęcia Programu 2020, z zastrzeżeniem, że różnica pomiędzy średnim kursem akcji Spółki w obrocie zorganizowanym z ostatnich 3 (trzech) miesięcy poprzedzających dzień ustalenia ceny emisyjnej, a tą ceną, nie może przekraczać 50% tego kursu. W przypadku, gdy wskazana

różnica przekroczy ww. wartość, cena emisyjna zostanie odpowiednio podwyższona lub obniżona. Bazując na powyższym algorytmie ustalono cenę emisyjną akcji serii L na poziomie 381,99 zł za akcję.

7. Okres, w którym mogą zostać wykonane prawa z powyższych instrumentów (zakup akcji Spółki) przypada od dnia 1 października 2025 do dnia 30 września 2028.
8. Zarówno Pan Rafał Warpechowski jak i Pan Tomasz Grela objęli w całości, w terminie wskazanym w ofercie, przysługujące im warranty serii F. Do 31 grudnia 2025 roku Członkowie Zarządu nie skorzystali z prawa objęcia akcji serii L wynikającego z objętych warrantów serii F
9. Członkom Rady Nadzorczej nie przyznano ani nie zaoferowano żadnych instrumentów finansowych w ramach Zmodyfikowanego Programu 2020.

PROGRAM z roku 2023

1. Zgodnie z Programem Opcji Menedżerskich, przyjętym uchwałą nr 19/23 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 21 czerwca 2023 r. (zwanym dalej „**Programem 2023**”) w roku 2025 Członkom Zarządu, przyznano opcje z III transzy uprawniające do zakupu akcji serii J Spółki, po spełnieniu określonych w Programie 2023 warunków, w następujących ilościach:
 - Roman Przybylski – 9 500 szt.;
 - Rafał Warpechowski – 7 500 szt.;
 - Tomasz Grela – 7 500 szt.
2. Główne warunki wykonywania praw z powyższych instrumentów w ramach Programu 2023 są następujące:
 - w odniesieniu do 20% danej Transzy – osiągnięcie przez wskaźnik zwrotu z akcji Spółki poziomu co najmniej o 5 punktów procentowych wyższego od dynamiki zmian indeksu WIG liczonego w tym samym okresie co zwrot z akcji Spółki;
 - w odniesieniu do 20% danej Transzy – osiągnięcie przez wskaźnik zwrotu z akcji Spółki poziomu co najmniej o 10 punktów procentowych wyższego od dynamiki zmian indeksu WIG liczonego w tym samym okresie co zwrot z akcji Spółki;
 - w odniesieniu do 30% danej Transzy – osiągnięcie 1 202,0 mln PLN skonsolidowanej wartości EBITDA w 2027 roku;
 - w odniesieniu do 30% danej Transzy – osiągnięcie 767,0 mln PLN skonsolidowanego zysku netto przypadającego akcjonariuszom jednostki dominującej w 2027 roku:
3. Wskaźnik zwrotu z akcji Spółki dla III transzy jest określony jako iloraz średniego kursu akcji Spółki z 2027 roku powiększonego o wartość wypłaconych przez Spółkę dywidend w okresie od dnia 1 stycznia 2025 do dnia 31 grudnia 2027 roku i średniego kursu akcji Spółki w 2024 roku przez średni kurs jej akcji w 2024 roku.
4. Wskaźnik dynamiki wzrostu wskaźnika WIG liczony jest na bazie identycznych okresów, jak w przypadku wskaźnika zwrotu z akcji Spółki.
5. Cena emisyjna akcji oferowanych w Programie 2023 dla III transzy będzie stanowić kwotę równą średniej arytmetycznej ze średniego dziennego kursu akcji Spółki ważonego wolumenem obrotu na rynku regulowanym Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z okresu 12 (dwunastu) miesięcy poprzedzających dzień Walnego Zgromadzenia, na którym Program 2023 został przyjęty, pomniejszoną o przypadającą na jedną akcję sumę

dywidend, dla których dzień dywidendy uchwalony przez Walne Zgromadzenie Spółki przypada w okresie od dnia 1 października 2023 do dnia 30 września 2028; z zastrzeżeniem, że różnica pomiędzy średnim kursem akcji Spółki w obrocie zorganizowanym z ostatnich 3 (trzech) miesięcy poprzedzających dzień ustalenia ceny emisyjnej, a tą ceną, nie może przekraczać 50% tego kursu. W przypadku, gdy wskazana różnica przekroczy ww. wartość, cena emisyjna zostanie odpowiednio podwyższona lub obniżona.

6. Okres, w którym mogą zostać wykonane prawa z powyższych instrumentów (zakup akcji Spółki) przypada od dnia objęcia warrantów serii C do dnia 30 września 2030 r.
7. W roku 2025 Członkom Zarządu nie przysługiwało prawo do objęcia akcji Spółki z Programu 2023.
8. Członkom Rady Nadzorczej nie przyznano ani nie zaoferowano żadnych instrumentów finansowych w ramach Programu 2023.

XI. INFORMACJE NA TEMAT KORZYSTANIA Z MOŻLIWOŚCI ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

Polityka wynagrodzeń nie przewiduje możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia.

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

Nie wystąpił przypadek odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. z 2020 poz. 2080 z późn. zm.).

XIII. WARTOŚĆ ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH LUB NIEPIENIĘŻNYCH PRZYZNANYCH NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

1. W skład wynagrodzenia Członków Zarządu w roku 2025 wchodziły świadczenia niepieniężne w postaci składki w ramach programu grupowego ubezpieczenia na życie i zdrowie, który zapewnia dostęp do opieki medycznej, ubezpieczenie PPE oraz dopłatę do karty sportowej, przyznane na rzecz osób najbliższych o łącznej wartości 7 322zł, co obrazuje Tabela nr 10.

Tabela nr 10

	Świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych rok 2025 (w tys. zł)
Dariusz Mańko	0,0
Roman Przybylski	2,8
Rafał Warpechowski	1,4
Piotr Wysocki	0,9
Tomasz Grela	2,2

2. W skład wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w roku 2025 nie wchodziły świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych.

XIV. INFORMACJE KOŃCOWE

1. Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupy KĘTY S.A. za rok 2024 zostało pozytywnie zaopiniowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Grupy KĘTY S.A. Uchwałą nr 21/25 z dnia 28 maja 2025 roku.
2. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Grupy KĘTY S.A., opiniując Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Grupy KĘTY S.A. za rok 2024, nie wskazało żadnych dodatkowych treści.