

Załącznik nr 1 do uchwały nr 2/V/2026  
Rady Nadzorczej IPOPEMA Securities S.A.  
z dnia 22 maja 2026 r.

## Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej IPOPEMA Securities S.A. za rok 2025

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone celem przedłożenia walnemu zgromadzeniu akcjonariuszy IPOPEMA Securities S.A. (dalej „Spółka”) zgodnie z wymogami art. 90g Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej „Ustawa o ofercie”).

### 1. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

W tabeli poniżej wskazano wysokość wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej od Spółki (wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych) za rok 2025:

2025 (w tys. zł)	Wynagrodzenie stałe		Wynagrodzenie zmienne	Wynagrodzenie ŁĄCZNIE	Wynagrodzenie stałe vs. wynagrodzenie zmienne
	Wynagrodzenie zasadnicze	Świadczenia dodatkowe			
<b>Zarząd</b>					
Jacek Lewandowski	720	10	2 540	3 270	22% / 78%
Stanisław Waczkowski	684	18	2 360	3 062	23% / 77%
Mariusz Piskorski	540	13	640	1 193	46% / 54%
Mirosław Borys	540	7	510	1 057	52% / 48%
<b>Rada Nadzorcza</b>					
Jacek Jonak	78	0	0	78	100% / 0%
Bogdan Kryca	66	0	0	66	100% / 0%
Ewa Radkowska-Świętoń	66	0	0	66	100% / 0%
Andrzej Knigawka	66	0	0	66	100% / 0%
Marcin Dyl	66	0	0	66	100% / 0%

Wyodrębnione w ramach wynagrodzenia stałego świadczenia dodatkowe członków Zarządu obejmują m.in. świadczenia z tytułu opieki medycznej, pakietów rekreacyjno-sportowych oraz uczestnictwa w Pracowniczym Programie Emerytalnym.

Zgodnie z przyjętą w Spółce „Polityką wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka IPOPEMA Securities S.A.” („Polityka”) stałe składniki wynagrodzenia powinny stanowić na tyle dużą część całkowitego wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym przez wstrzymanie, ograniczenie, odmowę wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia. Powyższa Polityka odzwierciedla przepisy Rozporządzenia Ministra Finansów z 9 grudnia 2021 r. w sprawie kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim („Rozporządzenie”), które nie określa maksymalnego limitu wynagrodzeń zmiennych w relacji do wynagrodzeń stałych. Niemniej jednak, zgodnie z postanowieniami Polityki, limit ten został określony na poziomie 200%, przy czym w uzasadnionych przypadkach, za zgodą Rady Nadzorczej, może on zostać zwiększony. Ewentualna decyzja w tej sprawie powinna być podejmowana przy uwzględnieniu charakteru pracy osoby, której to dotyczy, jej wpływu na sytuację Spółki oraz profil jej ryzyka.

Ww. przesłanki zastosowane zostały przez Radę Nadzorczą w odniesieniu do dwóch członków Zarządu, którym Rada Nadzorcza przyznała wynagrodzenia zmienne za rok 2025 w wysokości przekraczającej limit 200% stałych składników wynagrodzenia (zgodnie z informacjami zamieszczonymi w tabeli powyżej).

## 2. Zgodność wynagrodzenia z przyjętą Polityką wynagrodzeń.

Zważywszy, że IPOPEMA Securities S.A. jest domem maklerskim to podlega przepisom ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz przepisom szczególnym właściwym dla firm inwestycyjnych obejmujących swoim zakresem m.in. kwestie wynagrodzeń. W związku z powyższym niezależnie, od postanowień Ustawy o ofercie, w wykonaniu przepisów której sporządzane jest niniejsze sprawozdanie, w Spółce obowiązuje Polityka, o której mowa w pkt 1, sporządzana w oparciu o przywołane tam Rozporządzenie.

Główne cele, których osiągnięciu służyć ma realizacja Polityki są następujące:

- a. prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowania ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko Spółki;
- b. realizacja celów strategicznych Spółki, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez dom maklerski;
- c. zapobieganie konfliktom interesów i zachęcanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczego oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania ryzyka.

Realizacji ww. celów służą mechanizmy przyznawania i wypłat wynagrodzeń zmiennych m.in. członków Zarządu, wśród których należy wymienić:

- a. elastyczność Rady Nadzorczej w kształtowaniu polityki wynagrodzeń wynikająca z procesu decyzyjnego i braku sztywnych parametrów określania wysokości wynagrodzeń zmiennych;
- b. ustanowienie limitu wynagrodzeń zmiennych w relacji do wynagrodzeń stałych.

Realizacja Polityki corocznie podlega ocenie w ramach audytu wewnętrznego, a wyniki ww. oceny raportowane są do Rady Nadzorczej. Ocena taka została dokonana również w roku bieżącym – w odniesieniu do roku 2025 – i w jej wyniku audyt wewnętrzny Spółki nie stwierdził uchybień ani nieprawidłowości w realizacji Polityki.

Niezależnie od powyższego, Rada Nadzorcza dokonuje również własnej okresowej oceny stosowania Polityki wynagrodzeń opierając się m.in. na wynikach ww. oceny audytu wewnętrznego, o której mowa powyżej. Wnioski z oceny Rady Nadzorczej przedkładane są corocznie walnemu zgromadzeniu Spółki, które z kolei – w związku z przyjętymi przez Spółkę do stosowania „Zasady ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanymi przez Komisję Nadzoru Finansowego – wypowiada się w przedmiocie oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Spółce.

W roku 2025 (w odniesieniu do roku 2024):

- a. Rada Nadzorcza oceniła, że polityka wynagradzania w Spółce funkcjonuje prawidłowo i spełnia swoje funkcje – zarówno w zakresie prowadzenia przez Spółkę efektywnej działalności, ale również w zakresie odpowiedniego zarządzania ryzykiem i zniechęcania do podejmowania go w stopniu wykraczającym poza akceptowany poziom;
- b. Walne Zgromadzenie stwierdziło, że obowiązująca w Spółce polityka wynagradzania zaprojektowana została prawidłowo tj. tak, aby spełniała swoje funkcje.

Analogiczna ocena wydawana jest przez Radę Nadzorczą w odniesieniu do roku 2025.

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

Wynagrodzenie zmienne Zarządu jest wynagrodzeniem uznaniowym i jego powiązanie z wynikami nie jest sparametryzowane. Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia jest ocena efektów pracy zarówno całego Zarządu, jak i indywidualnie każdego z członków Zarządu w relacji do osiągniętych w danym roku wyników finansowych. O wynagrodzeniach Zarządu decyduje kolegialnie Rada Nadzorcza, a pozostawiona w jej rękach uznaniowość daje dużą elastyczność w określaniu wysokości wynagrodzeń zmiennych. W szczególności, Rada Nadzorcza w procesie decyzyjnym nie jest ograniczona sztywnymi parametrami, a może brać pod uwagę wszelkie okoliczności i przesłanki, które w ocenie Rady powinny być uwzględnione – zarówno w odniesieniu do danego roku, ale również w szerszym kontekście bieżącej sytuacji i perspektyw działalności Spółki.

## 4. Informację o zmianie wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej.

W tabeli poniżej wskazano (i) zmianę procentową łącznych wynagrodzeń rocznych członków Zarządu w okresie ostatnich 5 lat (z uwzględnieniem wynagrodzeń stałych i zmiennych oraz świadczeń dodatkowych) w porównaniu do roku poprzedzającego, w zestawieniu z podstawowymi danymi finansowymi Spółki oraz (ii) analogicznie wyliczoną zmianą średniego łącznego wynagrodzenia przypadającego na jeden etat w odniesieniu osób niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej.

W odniesieniu do Rady Nadzorczej to jej członkowie nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego, a otrzymują wynagrodzenie stałe. W roku 2024, uchwała walnego zgromadzenia z 6 czerwca 2024 r., miesięczne wynagrodzenie stałe Rady Nadzorczej zostało podwyższone średnio o 36%. W poprzednich latach objętych poniższym zestawieniem tj. 2021-2023 jednostkowa nominalna kwota wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie uległa zmianie, natomiast począwszy od maja 2023 roku zmieniony został sposób naliczania wynagrodzenia tj. należne jest ono za każdy miesiąc kalendarzowy członkostwa w Radzie Nadzorczej, zamiast wcześniejszej formuły naliczania wynagrodzenia odrębnie za każde odbyte posiedzenie Rady.

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Zmiana łącznych wynagrodzeń członków Zarządu rok do roku</b>					
Jacek Lewandowski	-22,7%	117,1%	-7,0%	4,9%	257,9%
Stanisław Waczkowski	-51,3%	-15,5%	224,0%	-3,0%	147,3%
Mariusz Piskorski	-29,9%	-25,5%	13,2%	12,8%	137,2%
Mirosław Borys	-21,4%	0,0%	27,5%	5,9%	41,5%
<b>Zarząd ŁĄCZNIE</b>	<b>-33,4%</b>	<b>15,1%</b>	<b>44,8%</b>	<b>3,1%</b>	<b>152,3%</b>
<b>Wyniki Spółki</b>					
Przychody z działaln. podstawowej	60 384	53 459	64 852	69 172	102 716
Zysk brutto	10 772	5 736	11 242	8 006	22 317
Zysk netto	9 454	4 619	9 022	6 372	18 029
Zmiana zysku netto rok do roku	-17%	-51%	95%	-29%	183%
<b>Zmiana średniego łącznego wynagrodz. pracowników niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej</b>					
w przeliczeniu na etat (rok do roku)	0,2%	-1,7%	13,4%	0,6%	32,2%

## 5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej IPOPEMA Securities S.A.

Łączne wynagrodzenie członków Zarządu od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej IPOPEMA Securities S.A.:

	(w tys. zł)	2025
<b>Zarząd</b>	Jacek Lewandowski	300
	Mirosław Borys	300
	Mariusz Piskorski	300
	Stanisław Waczkowski	300

Członkowie Rady Nadzorczej IPOPEMA Securities S.A. nie otrzymywali wynagrodzenia od podmiotów należących do jej Grupy Kapitałowej.

## 6. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany

W odniesieniu do wynagrodzeń za rok 2025 nie były emitowane ani przyznawane instrumenty finansowe w związku z wypłatami zmiennych składników wynagrodzeń.

## **7. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.**

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem nie wystąpiły przypadki żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzeń.

## **8. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń.**

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem nie wystąpiły odstępstwa od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń.

## **9. Informacje dodatkowe.**

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem w skład wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej nie wchodziły świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób.

Zgodnie z Art. 90g ust. 6 Ustawy o ofercie, ubiegłoroczne sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach (sporządzone za 2024) przedłożone zostało walnemu zgromadzeniu Spółki, które uchwałą z dnia 18 czerwca 2025 roku pozytywnie zaopiniowało ww. sprawozdanie.

---