



**Amica**  
*for living*

# 2025

**SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH**  
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Amica S.A.  
za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2025 roku

## Spis treści

<b>1.</b>	Podstawy sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach	3
<b>2.</b>	Informacje dotyczące składu Zarządu i Rady Nadzorczej	4
2.1.	Składy komitetów Rady Nadzorczej i funkcje pełnione w tych komitetach przez ich członków	6
<b>3.</b>	Wprowadzenie	7
<b>4.</b>	Wynagrodzenie Zarządu	9
4.1.	Składowe wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu	9
4.2.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej	15
4.3.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia, jego części składowe i proporcje pomiędzy nimi	16
4.4.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	17
<b>5.</b>	Wynagrodzenie Rady Nadzorczej	18
<b>6.</b>	Zgodność systemu wynagrodzeń z Polityką wynagrodzeń i ze strategią Grupy	20
<b>7.</b>	Informacje porównawcze dotyczące zmiany wynagradzania i wyników	21
<b>8.</b>	Informacje dotyczące odstępstw	22
8.1.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń	22
8.2.	Informacje dotyczące odstępstw od stosowania polityki wynagrodzeń	22
	Zatwierdzenie do publikacji	23

# 1. PODSTAWY SPORZĄDZANIA SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone zgodnie z art. 90g. Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2020 r. poz.2080) („Ustawy”). Wprowadzenie obowiązku sporządzenia tego sprawozdania leży u podstaw dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 roku zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

## Podstawa sporządzenia

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą, zgodnie z zasadą memoriału i obejmuje okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2025 roku.

## Przepisy regulujące wypłatę wynagrodzenia

Od dnia 27 sierpnia 2020 roku w spółce Amica S.A. w stosunku do Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu, stosuje się zasady wypłaty wynagrodzenia wskazane w postanowieniach „Polityki Wynagrodzeń w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach”, która została przyjęta Uchwałą nr 25/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w dniu 27 sierpnia 2020 roku wraz z jej późniejszymi zmianami wprowadzonymi treściami: Uchwały Nr 32/2021 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 15 czerwca 2021 roku oraz Uchwały Nr 42/2023 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 27 czerwca 2023 roku.

## Waluta funkcjonalna i waluta prezentacyjna

Walutą funkcjonalną Jednostki Dominującej i walutą prezentacyjną niniejszego rocznego sprawozdania o wynagrodzeniach jest złoty polski (PLN). Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach jest prezentowane w tysiącach złotych („tys. PLN”), o ile nie wskazano inaczej. Wszystkie kwoty dotyczące wynagrodzeń w niniejszym sprawozdaniu są przedstawione w ujęciu brutto pracownika.

## Sprawozdania za lata poprzednie

Sprawozdanie o wynagrodzeniach obejmujące 2024 rok zostało rozpatrzone i pozytywnie zaopiniowane, przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 11 czerwca 2025 roku, Uchwałą nr 23/2025.

Niniejsze sprawozdanie o wynagrodzeniach za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2025 roku zostało poddane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie odpowiednich przepisów, zakończonego wydaniem raportu z przeprowadzonej usługi. Podmiotem uprawnionym do badania jest spółka Grant Thornton Polska Prosta spółka akcyjna.

Spółka Amica S.A. zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach za lata poprzednie na swojej stronie internetowej [www.amica.pl](http://www.amica.pl) i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia podejmującego Uchwałę opiniującą dane sprawozdanie o wynagrodzeniach.

## 2. INFORMACJE DOTYCZĄCE SKŁADU ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

### Zarząd Amica S.A.

Skład osobowy Zarządu Amica S.A. w 2025 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Jacek Rutkowski <sup>[1][3]</sup>	Prezes Zarządu	Od 1 stycznia do 11 czerwca 2025 roku
Robert Stobiński <sup>[1]</sup>	Pierwszy Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych	Od 1 stycznia do 11 czerwca 2025 roku
	Prezes Zarządu, Chief Executive Officer	Od 11 czerwca do 31 grudnia 2025 roku
Michał Rakowski	Wiceprezes Zarządu, Chief Financial Officer	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Adrianna Harasymowicz-Stajkowska <sup>[2]</sup>	Wiceprezeska Zarządu ds. Zarządzania Markami i Marketingu Strategicznego	Od 1 stycznia do 28 lutego 2025 roku
Paweł Dominik Biel	Wiceprezes Zarządu, Chief Customer Experience Officer	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Maja Rutkowska <sup>[1]</sup>	Wiceprezeska Zarządu, Chief Human Resources Officer	Od 11 czerwca do 31 grudnia 2025 roku

[1] W dniu 11 czerwca 2025 roku został powołany Zarząd w spółce dominującej Amica S.A. W związku z tym, Pan Jacek Rutkowski przestał pełnić funkcję Prezesa Zarządu Amica S.A. Na Prezesa Zarządu został powołany Pan Robert Stobiński. Ponadto na stanowisko Wiceprezeski Zarządu została powołana Pani Maja Rutkowska.

[2] W dniu 24 lutego 2025 roku Pani Adrianna Harasymowicz-Stajkowska złożyła rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezeski Zarządu „Amica S.A.” oraz członkostwa w Zarządzie „Amica S.A.”, ze skutkiem na dzień 28 lutego 2025 roku.

[3] Po ustąpieniu z funkcji Prezesa Zarządu, pan Jacek Rutkowski nadal aktywnie współpracuje ze Spółką – w charakterze doradcy strategicznego Zarządu „Amica S.A.” – m.in. przy wdrażaniu nowej strategii „Back to Profitability”, w obszarze wzmocnienia efektywności pełnienia nadzoru właścicielskiego oraz zapewnienia spójności monitorowania i kontrolowania procesów zachodzących w spółkach handlowych grupy kapitałowej Emitenta, działających na rynkach europejskich oraz w Azji Centralnej.

## Rada Nadzorcza Amica S.A.

Skład osobowy Rady Nadzorczej Amica S.A. w 2025 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Tomasz Rynarzewski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Paweł Małyska <sup>[1]</sup>	Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 11 czerwca 2025 roku
Katarzyna Nagórko	Niezależna Członkini Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Aleksandra Petryga	Członkini Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Piotr Rutkowski	Członek Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Paweł Wyrzykowski	Członek Rady Nadzorczej	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	Od 11 czerwca do 31 grudnia 2025 roku
Andrzej Jackiewicz <sup>[1]</sup>	Niezależny Członek Rady Nadzorczej	Od 11 czerwca do 31 grudnia 2025 roku

[1] W dniu 11 czerwca 2025 roku została powołana Rada Nadzorcza w spółce dominującej Amica S.A. W związku z tym, Pan Paweł Małyska przestał pełnić funkcję Niezależnego Członka Rady Nadzorczej. Na Niezależnego Członka Rady Nadzorczej został powołany Pan Andrzej Jackiewicz.



## 2.1. Składy komitetów Rady Nadzorczej i funkcje pełnione w tych komitetach przez ich członków

W 2025 roku w ramach Rady Nadzorczej działały następujące, stałe Komitety Rady Nadzorczej:

### Komitet Audytu

Skład osobowy Komitetu Audytu Amica S.A. w 2025 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Katarzyna Nagórko	Przewodnicząca	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Paweł Małyśka	Członek	Od 1 stycznia do 11 czerwca 2025 roku
Paweł Wyrzykowski	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Andrzej Jackiewicz	Członek	Od 11 czerwca do 31 grudnia 2025 roku

### Komitet Strategiczny (do 11 czerwca 2025 roku Komitet Operacyjny)

Skład osobowy Komitetu Strategicznego Amica S.A. w 2025 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Tomasz Rynarzewski	Przewodniczący	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Piotr Rutkowski	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Paweł Wyrzykowski	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku

### Komitet ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji

Skład osobowy Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji Amica S.A. w 2025 roku i okresy pełnienia obowiązków przedstawiały się następująco:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Okres pełnienia funkcji w roku sprawozdawczym
Paweł Wyrzykowski	Przewodniczący	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Tomasz Rynarzewski	Członek	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku
Aleksandra Petryga	Członkini	Od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku

### 3. WPROWADZENIE

System wynagrodzeń statutowych organów Amica S.A. składa się ze stałego wynagrodzenia Rady Nadzorczej oraz kilkuskładnikowego wynagrodzenia Zarządu, uwzględniającego część stałą oraz część zmienną w postaci systemów premiowych. Poniżej przedstawiono główne założenia tego systemu wraz z ich szerszym kontekstem.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ma charakter stały, co powoduje obiektywne i stabilne podejście Rady Nadzorczej do zasad nadzoru, monitorowania ryzyka i rewizji sprawozdań finansowych oraz niefinansowych. Atrakcyjny rynkowo poziom wynagrodzenia Rady Nadzorczej zapewnia Spółce możliwość pozyskania do pełnienia mandatu Członka Rady Nadzorczej wysoko wykwalifikowanych menedżerów, których doświadczenia skorelowane są z długofalową strategią Grupy Kapitałowej Amica i którzy reprezentują odpowiednie kompetencje w takich dziedzinach, jak: nadzór finansowy, zarządzanie operacyjne i strategiczne czy działalność na rynkach zagranicznych.

W zakresie wynagrodzenia Zarządu, Rada Nadzorcza za pośrednictwem Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji (KWR), dokonuje okresowo stosownych porównań i analiz poziomu wynagrodzeń Członków Zarządu spółek na rynku polskim, których wielkość i specyfika działalności zbliżona jest do działalności Grupy Amica. W razie stwierdzenia istotnych rozbieżności Rada Nadzorcza inicjuje stosowne działania korygujące w celu zapewnienia atrakcyjnego i rynkowego poziomu wynagrodzenia Członków Zarządu.

Jednym z priorytetowych obszarów zainteresowania i przedmiotem obrad Rady Nadzorczej jest realizacja strategii Grupy Kapitałowej Amica. W tym zakresie Rada Nadzorcza dba na bieżąco o zapewnienie Spółce składu osobowego Zarządu, którego kompetencje w maksymalnym stopniu zabezpieczą będą realizację przyjętej strategii. Oferowany poziom wynagrodzenia jest jednym z narzędzi pozyskania menedżerów o najwyższych kompetencjach, który jest odpowiednio dopasowany do realizacji strategii i efektywnego nadzoru nad działalnością operacyjną Grupy.

Kompozycja składników wynagrodzenia Członków Zarządu zapewnia stosowną proporcję pomiędzy wynagrodzeniem stałym i wynagrodzeniem zmiennym. Zgodnie z polityką wynagrodzeń, Grupa dąży w długim okresie do utrzymania relacji: 40% – wynagrodzenie stałe i 60% – wynagrodzenie zmienne.

Wynagrodzenie zmienne składa się z 2 komponentów:

- a) Długoterminowy komponent efektywności (program motywacyjny oparty na akcjach Spółki) oraz
- b) Krótkoterminowy komponent efektywności (oparty m.in. na tzw. rocznych celach indywidualnych).

Kryteria pomiaru podstawy wypłaty obydwóch komponentów wynagrodzenia zmiennego są wyłącznie obiektywnymi kryteriami finansowo-biznesowymi, takimi jak skonsolidowany zysk brutto (dla uruchomienia programu motywacyjnego, wynagrodzenia zmiennego Prezesa Zarządu oraz Wynagrodzenia dodatkowego Członka Zarządu), czy różnorodne kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) dla zdecydowanej większości rocznych celów indywidualnych. W nielicznych sytuacjach kryteriami pomiaru stopnia realizacji zadań indywidualnych są precyzyjnie określone „kamienie milowe” głównych projektów przyjętych dla danego roku.

Rada Nadzorcza, bazując na uzgodnionym budżecie rocznym, na założeniach strategii i w trybie konsultacji z Prezesem Zarządu, ustala z każdym Członkiem Zarządu jego indywidualne zadania roczne, a następnie w lutym następującym po zakończeniu danego roku obrotowego dokonuje stosownej analizy i oceny stopnia realizacji celów stanowiących kryteria poziomu wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Dodatkowo, Rada Nadzorcza za pośrednictwem Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji dwukrotnie w ciągu roku dokonuje okresowego monitorowania jakości i stopnia realizacji kluczowych zadań indywidualnych.

Zdaniem Rady Nadzorczej, obydwa komponenty wynagrodzenia zmiennego dobrze odzwierciedlają nadrzędne cele strategiczne i operacyjne Grupy. Charakterystyka doboru kryteriów premiowych promuje zarówno efektywność współpracy całego Zarządu (skonsolidowany zysk brutto), jak i pozwala ocenić indywidualne osiągnięcia (performance) każdego Członka Zarządu.

Ponadto Rada Nadzorcza zwraca szczególną uwagę na kwestię odpowiedniego poziomu ustalenia kryteriów wypłaty wynagrodzenia zmiennego. Program akcyjny zostaje uruchomiony po osiągnięciu przez Grupę w danym roku obrotowym kryterium wynikowego, Zysku Brutto w wysokości co najmniej równej Progowi Bazowemu (dalej PB), który dla każdego roku zostaje ustalony przez Radę Nadzorczą w formie uchwały po przyjęciu budżetu Grupy dla danego roku, przy czym Rada Nadzorcza nie może ustalić PB na kwotę niższą aniżeli 50 mln PLN. Wartość wyliczana jest od kwoty przekraczającej wymieniony poziom. Zadania indywidualne stanowią w zdecydowanej części fundament powodzenia odpowiednich elementów strategii w przyszłości, jak choćby digitalizacja działalności, czy też realizacja określonych projektów w obrębie sprzedaży i marketingu. Jakość realizacji zadań indywidualnych ma istotny wpływ na przyszłą zdolność rozwoju i generowania dochodów, a co za tym idzie – ma pośredni wpływ na wartość Grupy Kapitałowej.

Przedstawiona struktura i mechanizmy działania wynagrodzenia zmiennego skorelowane są także z długofalowym interesem pracowników Grupy, jej dostawców, społeczności lokalnej i wszystkich innych partnerów gospodarczych. Efektywna organizacja, długotrwała zdolność generowania zysków, silna pozycja finansowa i rynkowa oraz skutecznie realizowana strategia są najlepszym zabezpieczeniem długookresowych oczekiwań wszystkich interesariuszy Grupy Kapitałowej Amica.

W związku z utrzymującą się stagnacją popytu oraz silną konkurencją cenową na niemal wszystkich rynkach działania Grupy Amica S.A., rentowność Spółki znajduje się od kilku lat pod presją. Okoliczność ta powoduje nieosiągnięcie minimalnego Progu Bazowego dla zysku brutto, co skutkuje brakiem wypłat wynagrodzenia Zarządu z tytułu Programu Motywującego. Wobec powyższego faktu postulowana w Polityce Wynagrodzeń docelowa relacja wynagrodzeń zmiennych do stałych uległa zniekształceniu na niekorzyść wynagrodzenia zmiennego. Sytuacja taka miała również miejsce w 2025 roku.

## 4. WYNAGRODZENIE ZARZĄDU

### 4.1. Składowe wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu

Członkom Zarządu przysługuje:

- a) Stałe wynagrodzenie,
  - Wynagrodzenie podstawowe,
  - Pozostałe korzyści, do których uprawniony jest Członek Zarządu.
- b) Wynagrodzenie zmienne,
  - Roczna premia indywidualna (RPI),
  - Prawo do nabywania akcji Spółki w ramach uczestnictwa w programie motywacyjnym,
  - Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu,
  - Wynagrodzenie dodatkowe Członka Zarządu
- c) Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji.



Poniższa tabela przedstawia podstawowe informacje dotyczące wynagradzania Zarządu w podziale na rodzaj otrzymywanego przez nich wynagrodzenia:

Komponent wynagrodzenia	Rodzaj wynagrodzenia	Cel	Podstawa wynagrodzenia
Podstawowe wynagrodzenie	Wynagrodzenie stałe	Pozyskanie i odpowiednie zmotywowanie osób o najwyższych kompetencjach pozwalających na realizację celów gospodarczych jak i finansowych.	Wysokość wynagrodzenia stałego uzależniona jest od oceny dotychczasowego wkładu pracy w budowanie wartości Grupy, znaczenia piastowanego stanowiska dla osiągniętych wyników finansowych przez Grupę oraz zakresu zadań powierzonych danej osobie i mieści się w przedziale od 50 tys. PLN do 120 tys. PLN wynagrodzenia miesięcznego brutto.
Krótkoterminowy komponent efektywności	Roczna premia indywidualna (RPI)	Zapewnienie mechanizmów motywujących Członków Zarządu Spółki do podejmowania działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Grupy, jak również wzrost jej wyników finansowych.	Roczna premia indywidualna ustalana jest corocznie przez Radę Nadzorczą Spółki, po zatwierdzeniu skonsolidowanego budżetu rocznego Grupy. Wysokość premii uzależniona jest od sytuacji ekonomicznej Grupy i wyzwań rynkowych, stopnia trudności i specyfiki ustalonych zadań indywidualnych Członka Zarządu Spółki i mieści się w przedziale od 100 tys. PLN do 200 tys. PLN brutto <sup>[1]</sup> . Roczna premia indywidualna przysługuje także Prezesowi Zarządu, a wartość wysokości to średnia arytmetyczna RPI pozostałych Członków Zarządu.
	Program motywacyjny	Stworzenie dodatkowej motywacji dla rozwoju Grupy w długim okresie, w celu zapewnienia stałego wzrostu jej wartości rynkowej, a co za tym idzie wzrostu wartości akcji posiadanych przez wszystkich akcjonariuszy.	Wartość całego programu motywacyjnego na lata 2019-2026 wynosi 30 mln PLN, natomiast liczba akcji przyznana poszczególnym Członkom Zarządu, z wyjątkiem Prezesa Zarządu (do dnia 11.06.2025, po tej dacie bez wyjątku), uzależniona jest od indywidualnego procentowego współczynnika kalkulacji, uwzględniającego dotychczasowy wkład pracy w budowanie wartości Grupy. Kryterium finansowym dla danego roku jest nadwyżka skonsolidowanego zysku brutto ponad określony próg minimalny.
Długoterminowy komponent efektywności	Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu	Zapewnienie mechanizmów motywujących Prezesa Zarządu Spółki do podejmowania działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Grupy, jak również wzrost jej wyników finansowych.	Z powodu braku prawa do nabywania akcji w ramach programu motywacyjnego, Prezes Zarządu otrzymuje wynagrodzenie w formie pieniężnej stanowiące równowartość akcji Spółki Amica S.A. w dacie przydziału. Wartość uzależniona jest od indywidualnego współczynnika kalkulacji i nie może przekroczyć wartości 1,5 mln PLN za rok obrotowy. Kryterium finansowym jest nadwyżka skonsolidowanego zysku brutto ponad określony próg minimalny. Dotyczyło Pana Prezesa Jacka Rutkowskiego w okresie pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, czyli do 11 czerwca 2025 roku.
	Wynagrodzenie dodatkowe Członka Zarządu <sup>[2]</sup>	Zapewnienie przejrzystych warunków wynagrodzenia w długim okresie z tytułu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu, rekompensujących brak udziału w długoterminowych programach motywacyjnych opartych na akcjach, przy jednoczesnej motywacji i wspieraniu ciągłości zarządzania oraz realizacji strategicznych celów Spółki.	W przypadku rezygnacji Członka Zarządu z prawa do nabywania akcji w ramach programu motywacyjnego, otrzymuje on wynagrodzenie w formie pieniężnej stanowiące 1,65 % skonsolidowanego zysku brutto Grupy za dany rok obrotowy. Wartość uzależniona jest od wyników Grupy i za rok obrotowy nie może przekroczyć wartości 1,5 mln PLN. Kryterium finansowym jest nadwyżka skonsolidowanego zysku brutto ponad określony próg minimalny.

[1] Wartość premii wypłaconej w danym roku może się różnić od przedziału wartości premii wskazanego w ramach opisu podstawy wynagrodzenia dla rocznej premii indywidualnej. Jest to związane z procentową realizacją celów w danym roku, tzw. kamienie milowe.

[2] Informacje na temat Wynagrodzenia dodatkowego Członka Zarządu zawarte zostały w Uchwale nr 04/VII/2025 Rady Nadzorczej „Amica S.A.”.

## Wynagrodzenie podstawowe

Rada Nadzorcza określa stosunek prawny będący podstawą dla ustalenia i wypłaty wynagrodzenia na rzecz danego Członka Zarządu, a także na mocy stosownej uchwały może zmienić lub uzupełnić stosunek prawny.

Stałe wynagrodzenie wynikające ze stosunku pracy na podstawie umowy o pracę pomiędzy Amica S.A., a Członkiem Zarządu jest wypłacane co miesiąc.

Wysokość wynagrodzenia stałego ma na celu odzwierciedlenie poziomu doświadczenia zawodowego i stażu pracy i nie stanowi zachęty do przyjmowania nadmiernego ryzyka, w związku z tym nie jest powiązane z wynikami pracy.

## Dodatkowe Świadczenia

Członkowie Zarządu Amica S.A. mogą otrzymać następujące świadczenia dodatkowe:

- a) prawo do korzystania z samochodów służbowych do celów biznesowych i prywatnych,
- b) pakiet opieki medycznej,
- c) budżet szkoleniowy,
- d) ubezpieczenie typu directors & officers (D&O),
- e) prawo do bezpłatnego korzystania z narzędzi pracy,
- f) uczestnictwo w pracowniczych planach kapitałowych (PPK).

Członkowie Zarządu nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi lub programami wcześniejszych emerytur.

## Wynagrodzenie zmienne – roczna premia indywidualna (RPI)

Członkom Zarządu Spółki przysługuje prawo do rocznej premii indywidualnej należnej za prawidłowe wykonanie kluczowych zadań indywidualnych. Wysokość premii ustalana jest corocznie przez Radę Nadzorczą Spółki w zależności od sytuacji ekonomicznej Grupy i wyzwań rynkowych, stopnia trudności i specyfiki ustalonych zadań indywidualnych.

Zadania na dany rok ustala Rada Nadzorcza Spółki po uzyskaniu Rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji oraz zasięgnięciu opinii Prezesa Zarządu. Przykładowe obszary kluczowych zadań indywidualnych, ustalonych w 2025 roku, różniące się dla poszczególnych Członków Zarządu, obejmowały m.in.:

- a) wdrożenie rozwiązania Global Contact Centre Grupy Amica w obszarze Doskonałości Operacyjnej,
- b) realizację kluczowych projektów (m.in. Golf, SSC – Centrum Usług Wspólnych, realizację Referencyjnego Kosztu jednostkowego produkcji na określonym poziomie),
- c) kontynuację realizacji pełnego i kompleksowego przeniesienia funkcjonującego w spółce Amica S.A. systemu SAP ECC (oraz innych rozwiązań programowych) do systemu S/4HANA,
- d) wdrożenie pilotażu Platformy Connectivity,

e) uporządkowanie i ujednoczenie parametrów premiowych w działach sprzedaży w spółkach Grupy.

W ramach tych obszarów określone są szczegółowe zadania indywidualne, polegające na osiągnięciu konkretnych parametrów finansowych bądź efektywności (KPI) lub jasno zdefiniowanych tzw. kamieni milowych.

Realizacja powyższych zadań stanowiła rzeczywistą podstawę oceny rocznej dokonanej przez Radę Nadzorczą i wypłaty Rocznej Premii Indywidualnej Członkom Zarządu za rok 2025.

Przyznana indywidualna premia pieniężna (RPI) wypłacana jest Członkom Zarządu w roku przypadającym po roku kalendarzowym, za który wspomniana premia została przyznana, jednakże nie wcześniej niż po publikacji skonsolidowanego raportu rocznego Grupy za rok obrotowy, którego premia dotyczy. Premia RPI za rok 2025 została wypłacona po publikacji Skonsolidowanego raportu rocznego Grupy za rok obrotowy 2025 – publikacja raportu miała miejsce 10 kwietnia 2026 roku.

## **Wynagrodzenie zmienne – prawo do nabywania akcji Spółki w ramach uczestnictwa w programie motywacyjnym**

W Spółce obowiązuje program motywacyjny, w ramach którego Członkom Zarządu jest przyznawana premia, wypłacona w formie akcji. Osobami uprawnionymi do nabywania akcji Spółki są również Członkowie tzw. Rozszerzonego Zarządu Spółki stanowiącego funkcję opiniodawczo-doradczą Zarządu, powoływani na mocy właściwych uchwał Zarządu Spółki dotyczących składu Rozszerzonego Zarządu.

Liczba akcji nabytych w ramach programu skupu akcji wyniosła 250 000 sztuk akcji, po cenie nominalnej 120 PLN i w całości została przeznaczona do zaoferowania osobom uprawnionym w ramach realizacji tego programu motywacyjnego.

Po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za dany rok obrotowy obowiązywania Programu, Rada Nadzorcza Spółki dokonuje weryfikacji spełnienia warunków nabycia Uprawnień, w terminie 14 (czternastu) dni od dnia tego zatwierdzenia.

W przypadku pozytywnej weryfikacji spełnienia warunków nabycia Uprawnień, Rada Nadzorcza Spółki, w terminie wskazanym w zdaniu poprzedzającym, przyjmuje w drodze uchwały Listę Imienną. W uchwale tej Rada Nadzorcza ustali także Kwotę Bazową stanowiącą podstawę przyznania Uprawnień za dany rok obrotowy wraz z Pulą Uprawnień oraz dokona przydziału Uprawnień. Celem ustalenia Puli Uprawnień za dany rok obrotowy obowiązywania Programu, Kwotę Bazową skalkulowaną należy podzielić przez cenę jednej akcji Spółki rozumianą jako średnią arytmetyczną kursów zamknięcia dla notowań akcji Spółki na rynku głównym GPW z ostatnich 6 miesięcy poprzedzających Dzień Przydziału Uprawnień. Indywidualna Pula Uprawnień zostanie określona przez Radę Nadzorczą na Liście Imiennej, z uwzględnieniem: Indywidualnego Współczynnika Kalkulacji, a także okresu pełnienia funkcji Członka Zarządu lub Członka Rozszerzonego Zarządu w roku obrotowym, za który przyznawane są Indywidualne Pule Uprawnień.

W ramach drugiego Programu motywacyjnego Rada Nadzorcza ustala w drodze uchwały dla każdego roku obrotowego poziom progu bazowego oraz Indywidualny Współczynnik Kalkulacji dla każdego z uczestników programu. Przydział uprawnień nastąpił w dniu 27 lipca 2023 roku w momencie podjęcia uchwały.

## Warunki programu motywacyjnego

Komponent wynagrodzenia	Liczba osób uprawnionych	Okres obowiązywania	Min. próg skonsolidowanego zysku brutto w mln PLN
Pierwszy Program motywacyjny	6 osób	od 1 stycznia 2019 do 20 maja 2019	60,0
Drugi Program motywacyjny	7 osób	od 21 maja 2019 do 20 maja 2023	100,0
Drugi Program motywacyjny	5 osób	od 13 lipca 2023 do 12 lipca 2024	50,0
Drugi Program motywacyjny	5 osób	od 13 lipca 2024 do 12 lipca 2026	50,0

## Wycena bilansowa

W wycenie wartości godziwej uprawnień na dzień 31 grudnia 2025 Spółka opiera się na następujących kluczowych założeniach:

- Prognozowany zysk brutto w okresie 2025-2026;
- Prognozowany minimalny próg bazowy;
- Prognozowany współczynnik kalkulacji;
- Prognozowana cena akcji na każdy dzień przydziału uprawnień;
- Stopa dyskontowa.

Na podstawie powyższych założeń wartość rezerwy dla całości Programu Motywacyjnego do końca 2026 roku została oszacowana na poziomie 0,0 mln PLN. Na dzień 31 grudnia 2025 roku nie została ujęta rezerwa na program motywacyjny (na dzień 31 grudnia 2024 roku rezerwa na program motywacyjny wynosiła 2,0 mln PLN).

## Realizacja programu

Na 31 grudnia 2025 liczba akcji własnych pozostaje niezmienną względem roku ubiegłego i wynosi 103 829 sztuk.

## Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu

W oparciu o treść § 4 ust. 16 Polityki Wynagrodzeń w spółce „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach, Prezes Zarządu otrzymuje świadczenie zastępcze – wynagrodzenie w formie pieniężnej stanowiące równowartość wartości akcji Spółki w dacie przydziału, jakie przysługiwałyby Prezesowi Zarządu zgodnie z przyznanym przez Radę Nadzorczą indywidualnym współczynnikiem kalkulacji. Podobnie jak w przypadku pozostałych Członków Zarządu Spółki powołanych na wspólną kadencję na lata 2023-2027, wypłata wynagrodzenia dodatkowego należnego Prezesowi Zarządu w ramach obecnej kadencji następuje pod warunkiem osiągnięcia przez Grupę skonsolidowanego zysku brutto na poziomie ponad 50,0 mln PLN. Indywidualny współczynnik kalkulacji dla obliczenia wynagrodzenia dodatkowego stosowany jest do kwoty skonsolidowanego zysku brutto i liczony od nadwyżki ponad 50 mln PLN. Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu dotyczyło Pana Prezesa Jacka Rutkowskiego w okresie pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, czyli do 11 czerwca 2025 roku.

W związku z brakiem spełnienia wspomnianego kryterium, wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu nie zostało ujęte w kosztach Spółki w roku 2025.

## Wynagrodzenie dodatkowe Członka Zarządu

W związku z rezygnacją pani Mai Rutkowskiej z uczestnictwa w Programie Motywacyjnym na lata 2019-2026, Rada Nadzorcza Spółki podjęła uchwałę w sprawie ustalenia zasad wypłacania wynagrodzenia dodatkowego Członka Zarządu Spółki. Owe wynagrodzenie uzależnione jest od wyników Grupy za rok obrotowy i wynosi 1,65% skonsolidowanego zysku brutto Grupy uzyskanego w danym roku obrotowym. Warunkiem przyznania wynagrodzenia jest osiągnięcie przez Grupę skonsolidowanego zysku brutto na poziomie ponad 50 mln PLN, przy czym indywidualny współczynnik w wysokości 1,65% stosowany jest do kwoty skonsolidowanego zysku brutto liczonej od nadwyżki ponad 50 mln PLN. Maksymalna wysokość wynagrodzenia dodatkowego Członka Zarządu Spółki pani Mai Rutkowskiej uzależnionego od wyników Grupy Kapitałowej „Amica S.A.” za rok obrotowy 2025 wynosi 1,5 mln zł (ograniczenie kwotowe), przy czym jeśli Członek Zarządu pełnił funkcję jedynie przez część roku obrotowego, wówczas wynagrodzenie kalkulowane jest w proporcji liczonej jako okres pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki, w stosunku do całkowitego okresu rozliczeniowego (tj. pełnego roku obrotowego). Ze względu na niespełnienie wspomnianego kryterium, wynagrodzenie dodatkowe Członka Zarządu za rok 2025 nie zostało wypłacone.

## Wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji

Członkowie Zarządu, w przypadku gdy została zawarta z nimi umowa o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy są zobligowani do powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej przez okres 9 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy. W trakcie trwania tego okresu, Członkowi Zarządu przysługuje miesięczne odszkodowanie w kwocie wynoszącej 100 % średniego, stałego, miesięcznego wynagrodzenia brutto z ostatniego roku pełnienia funkcji. Wypłacane jest ono w 9 równych ratach. Spółce przysługuje uprawnienie do wypowiedzenia lub odstąpienia od Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Rada Nadzorcza dokonuje oceny konieczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z Członkiem Zarządu oraz może wydłużyć okres jej obowiązywania na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy.

## 4.2. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej

Zgodnie z obowiązującą w Grupie Polityką Wynagrodzeń, członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje w innych spółkach należących do Grupy, z którego tytułu otrzymywać mogą wynagrodzenie. Jednakże wynagrodzenie stałe i zmienne wypłacane przez Spółkę Amica S.A. stanowić musi wówczas co najmniej 60% łącznego wynagrodzenia otrzymywanego od spółek z Grupy. Wartość rocznego wynagrodzenia od spółek zależnych, dla każdego Członka Zarządu nie może być łącznie wyższa niż 300 tys. złotych brutto, a dla niepełnych lat, proporcjonalnie niższa, stosowana do czasu piastowania funkcji w tych organach. Przyznanie wynagrodzenia Członkom Zarządu, w tym Prezesowi Zarządu, wymaga każdorazowo zgody Rady Nadzorczej Spółki.

W 2025 roku na podstawie Uchwały Zgromadzenia Wspólników Pan Jacek Rutkowski oraz Maja Rutkowska otrzymywali wynagrodzenie w spółce Amica International GmbH. Pan Michał Rakowski otrzymywał comiesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia roli Zastępcy Dyrektora Generalnego w spółce Hansa Central Asia TOO.

Poniższa tabela prezentuje wysokość wynagrodzenia za 2025 rok dla Członków Zarządu Amica S.A. w podziale na spółki zależne, należące do Grupy Kapitałowej Amica:

Spółka	Imię i nazwisko	Stanowisko	Za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2025			
			Kwota wynagrodzenia w walucie Spółki (w tys.)	Kurs	Średni kurs	Kwota wynagrodzenia (w tys. PLN)
Amica International GmbH	Jacek Rutkowski	Komitet doradczy	4,0	EUR	4,2402	17,0
Hansa Central Asia TOO	Michał Rakowski	Zastępca Dyrektora Generalnego	1020,0	KZT	0,0072	7,4
Amica International GmbH	Maja Rutkowska	Komitet doradczy	4,0	EUR	4,2402	17,0
<b>Razem</b>						<b>41,4</b>



## 4.3. Wysokość całkowitego wynagrodzenia, jego części składowe i proporcje pomiędzy nimi

### Tabelaryczne ujęcie wynagrodzenia Członków Zarządu

W poniższej tabeli zostały pokazane wynagrodzenia należne poszczególnym Członkom Zarządu Spółki Amica S.A., piastujących swoje stanowiska statutowe zarówno w Spółce Amica S.A. jak i w Spółkach zależnych w 2025 roku:

Imię i nazwisko	Stanowisko	Za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2025									
		Wynagrodzenie stałe					Wynagrodzenie zmienne			Razem wynagro- dzenie całkowite	Pro- porcja pomiędzy stałym, a zmien- nym wynagro- dzeniem
		Wynagro- dzenie zasadni- cze	Dodat- kowe świad- czenia	Pracow- nicze Plany Kapitało- we [1]	Wynagro- dzenie z tytułu zakazu konku- rencji	Wynagro- dzenie ze Spółek Zależ- nych	Roczna Premia Indywi- dualna	Wynagro- dzenie zmienne Prezesa Zarządu	Wartość akcji do wydania za rok 2024 w roku 2025 [2]		
Jacek Rutkowski [3]	Prezes Zarządu	531,3	48,7	—	—	17,0	31,2	—	—	628,2	95,0%/ 5,0%
Robert Stobiński [3]	Pierwszy Wiceprezes Zarządu ds. Operacyjnych; Prezes Zarządu, Chief Executive Officer	1 322,9	108,7	—	—	—	109,2	—	—	1 540,8	92,9%/ 7,1%
Michał Rakowski	Wiceprezes Zarządu, Chief Financial Officer	1 080,0	45,1	—	—	7,4	107,2	—	—	1 239,7	91,4%/ 8,6%
Adrianna Harasymo- wicz-Staj- kowska [4]	Wiceprezeska Zarządu ds. Zarządzania Markami i Marketingu Strategicznego	480,0	32,4	7,7	402,3	—	—	—	—	922,4	100,0%/ 0,0%
Paweł Biel	Wiceprezes Zarządu, Chief Customer Experience Officer	960,0	130,3	17,0	—	—	48,9	—	—	1 156,2	95,8%/ 4,2%
Maja Rutkowska [3]	Wiceprezeska Zarządu; Chief Human Resources Officer	432,9	61,1	—	—	17,0	15,3	—	—	526,3	97,1%/ 2,9%
<b>Razem</b>		<b>4 807,1</b>	<b>426,3</b>	<b>24,7</b>	<b>402,3</b>	<b>41,4</b>	<b>311,8</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>6 013,6</b>	<b>—</b>

[1] PPK w wymiarze płatnym przez pracodawcę.

[2] W związku z brakiem wypracowania przez Grupę w 2025 roku skonsolidowanego zysku brutto w wysokości co najmniej 50,0 mln PLN, członkom Zarządu nie przysługiwało prawo do objęcia akcji z puli uprawnień wynikającej z trwającego programu motywacyjnego, jak również Prezesowi Wynagrodzenie zmienne Prezesa Zarządu czy Dodatkowe Wynagrodzenie Członka Zarządu Pani Mai Rutkowskiej.

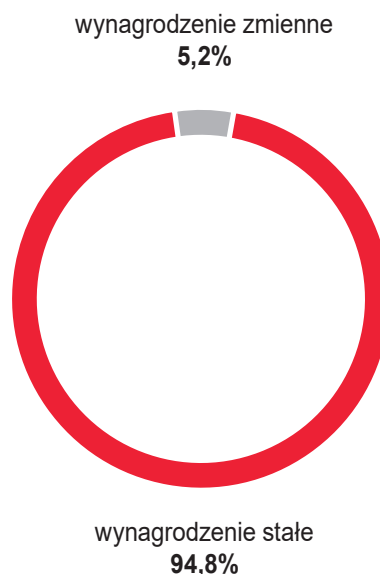
[3] W dniu 11 czerwca 2025 roku został powołany Zarząd w spółce dominującej Amica S.A. W związku z tym, Pan Jacek Rutkowski przestał pełnić funkcję Prezesa Zarządu Amica S.A. Na Prezesa Zarządu został powołany Pan Robert Stobiński. Ponadto na stanowisko Wiceprezeski Zarządu została powołana Pani Maja Rutkowska.

[4] W dniu 24 lutego 2025 roku Pani Adrianna Harasymowicz-Stajkowska złożyła rezygnację z pełnienia funkcji Wiceprezeski Zarządu „Amica S.A.” oraz członkostwa w Zarządzie „Amica S.A.”, ze skutkiem na dzień 28 lutego 2025 roku. Po zakończeniu kadencji otrzymywała świadczenie z tytułu zakazu konkurencji.

W roku 2025, na rzecz najbliższej rodziny Zarządu zostały przyznane świadczenia niepieniężne, w formie ubezpieczenia medycznego odpowiednio w kwocie 62,9 tys. złotych. Pozostałe, wszelkie świadczenia wypłacone, na rzecz najbliższej rodziny Członków Zarządu, wynikają z zawartych umów o pracę lub umów cywilno-prawnych i dotyczą wykonywanych przez nich obowiązków służbowych. Wynagrodzenia te mają wartość rynkową związaną z pełnionymi funkcjami.

## Proporcje między składnikami wynagrodzenia

Poniżej na diagramie zaprezentowano kształtowanie się struktury wynagrodzenia Zarządu w roku 2025 w podziale na wynagrodzenie zmienne i stałe:



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

Zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 6 Polityki Wynagrodzeń – nie przewiduje się możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Zgodnie z postanowieniami § 11 ust. 1 podpunktu c) Polityki Wynagrodzeń – Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. Do dnia opublikowania niniejszego sprawozdania Rada Nadzorcza nie dokonała uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w powyższym zakresie. Z uwagi na powyższe, w roku 2025 nie korzystano z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

## 5. WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe, miesięczne wynagrodzenie o charakterze ryczałtowym.

Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu:

- udziału w posiedzeniach Rady Nadzorczej,
- uczestnictwa w pracach komitetów powoływanych przez Radę Nadzorczą,
- wynagrodzenia premiowego,
- uczestnictwa w programie motywacyjnym.

W ramach posiedzeń Rady Nadzorczej członkom przysługuje zwrot kosztów z tym związanych, tj. kosztów podróży i noclegów.

Dodatkowo Spółka Amica S.A., na wniosek członka Rady Nadzorczej, pokrywa koszty ubezpieczenia typu directors & officers (D&O) oraz koszty z tytułu korzystania z pakietu opieki medycznej. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje prawo do uczestniczenia w pracowniczym planie kapitałowym. Nie są natomiast objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi czy programami wcześniejszych emerytur.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą także otrzymywać wynagrodzenie dodatkowe z tytułu oddelegowania do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, które wynikają wprost z przepisów zawartych w Kodeksie Spółek Handlowych. Wynagrodzenie to nie może jednak przekroczyć 100% kwoty wynagrodzenia stałego Członka Zarządu. W roku 2025 wynagrodzenie z tego tytułu nie było pobierane przez Radę Nadzorczą.

W 2025 roku na podstawie Uchwały Zgromadzenia Wspólników Pan Tomasz Rynarzewski oraz Pan Paweł Wyrzykowski otrzymali wynagrodzenie w spółce Amica International GmbH, należącej do Grupy.



W poniższej tabeli zostały przedstawione wartości wynagrodzenia wypłaconego Radzie Nadzorczej Spółki Amica S.A. w roku 2025.

Imię i nazwisko	Stanowisko	Za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2025				
		Wynagro- dzenie zasadnicze	Ubezpie- czenie medyczne	Pracownicze Plany Kapitałowe <sup>[1]</sup>	Wynagro- dzenie ze Spółek Zależnych	Razem wynagrodze- nie stałe
Tomasz Rynarzewski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	360,0	17,7	—	17,0	394,7
Paweł Małyska <sup>[2]</sup>	Niezależny Członek Rady Nadzorczej, Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	134,2	9,8	—	—	144,0
Katarzyna Nagórko	Niezależna Członkini Rady Nadzorczej	300,0	—	4,5	—	304,5
Aleksandra Petryga	Członkini Rady Nadzorczej	300,0	20,7	—	—	320,7
Piotr Rutkowski	Członek Radu Nadzorczej	300,0	20,7	—	—	320,7
Paweł Wyrzykowski	Członek Rady Nadzorczej; Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	300,0	20,7	4,8	17,0	342,5
Andrzej Jackiewicz <sup>[2]</sup>	Niezależny Członek Rady Nadzorczej	166,7	10,5	—	—	177,2
<b>Razem</b>		<b>1 860,8</b>	<b>100,1</b>	<b>9,3</b>	<b>34,0</b>	<b>2 004,3</b>

[1] PPK w wymiarze płatnym przez pracodawcę.

[2] W dniu 11 czerwca 2025 roku została powołana Rada Nadzorcza w spółce dominującej Amica S.A. W związku z tym, Pan Paweł Małyska przestał pełnić funkcję Niezależnego Członka Rady Nadzorczej. Na Niezależnego Członka Rady Nadzorczej został powołany Pan Andrzej Jackiewicz.

W roku 2025, na rzecz najbliższej rodziny Rady Nadzorczej zostały przyznane świadczenia niepieniężne, w formie ubezpieczenie medycznego odpowiednio w kwocie 99,2 tys. złotych. Pozostałe, wszelkie świadczenia wypłacone, na rzecz najbliższej rodziny Członków Rady Nadzorczej, wynikają z zawartych umów o pracę lub umów cywilno-prawnych i dotyczą wykonywanych przez nich obowiązków służbowych. Wynagrodzenia te mają wartość rynkową związaną z pełnionymi funkcjami.



## 6. ZGODNOŚĆ SYSTEMU WYNAGRODZEŃ Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ I ZE STRATEGIĄ GRUPY

Celami Polityki Wynagrodzeń są:

- zapewnienie długoterminowych interesów Grupy, z poszanowaniem uzasadnionych praw interesariuszy (m.in. pracowników, kontrahentów),
- realizacja strategii biznesowej, która zakłada między innymi: koncentrację i dalszy rozwój w segmencie sprzętu grzeźnego, wzrost udziału Grupy na rynkach europejskich, jak również wchodzenie na nowe rynki oraz wzrost sprzedaży na pozostałych rynkach, rozwój rynkowy portfela marek Grupy, wzrost efektywności procesowej poprzez inwestycje w obszarze IT,
- stabilizacja działalności Grupy, rozumiana jako stabilizacja kluczowej kadry zarządzającej oraz nadzorczej w ujęciu długoterminowym,
- ustalenie przez Walne Zgromadzenie zasad wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza podkreśla zgodność aktualnego systemu wynagrodzeń z Polityką Wynagrodzeń i realizowaną strategią. Wspomnianą zgodność determinują między innymi poniższe czynniki:

- Atrakcyjny i konkurencyjny poziom wynagrodzenia ogółem, podlegający systematycznej analizie wysokości oraz części składowych, ułatwiający możliwość pozyskania do pełnienia mandatu członków organów Spółki osób o odpowiednich kwalifikacjach, zarówno w zakresie realizowanych funkcji, jak i w zakresie specyfiki rozpiętości geograficznej działalności Grupy (międzynarodowy charakter),
- Stały charakter wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej będący podstawą właściwego nadzoru i budowania systemowego, długookresowego podejścia do nadzoru działalności,
- Zmienny charakter wynagrodzenia Zarządu, gdzie zmienne komponenty wynagrodzenia stanowią w długim okresie od 40% do 60% wynagrodzenia ogółem,
- Ścisła korelacja komponentów zmiennych wynagrodzenia Zarządu z uzyskiwanymi wynikami finansowymi Grupy,
- Właściwa równowaga pomiędzy wspólnymi i indywidualnymi zmiennymi komponentami wynagrodzenia Członków Zarządu,
- Równowaga pomiędzy krótko – i długo-okresowymi kryteriami premiowymi,
- Ambitny i motywacyjny charakter kryteriów wynagrodzenia zmiennego,
- Oparcie indywidualnych zadań premiowych Członków Zarządu na kluczowych celach strategicznych Grupy wynikających z oficjalnej strategii i budżetu rocznego,
- Wysoka mierzalność i transparentność głównych kryteriów premiowych Zarządu, gdzie zdecydowana większość tych kryteriów stanowi jasno zdefiniowane parametry finansowe, jak zysk brutto, czy kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) dla indywidualnych na dany rok zadań premiowych,
- Metodyka corocznej oceny indywidualnej pracy Członków Zarządu przez Radę Nadzorczą, gdzie stopień realizacji rocznych zadań indywidualnych stanowi jedno z głównych kryteriów oceny pracy.

## 7. INFORMACJE PORÓWNAWCZE DOTYCZĄCE ZMIANY WYNAGRADZANIA I WYNIKÓW

W poniższych tabelach zaprezentowany zmiany średnich wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Grupy Amica S.A. na przestrzeni lat: 2021 do 2025.

### Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu Amica S.A.:

	31 grudnia 2025	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021
Średnia miesięczna <sup>[1][2]</sup>	101,2	95,1	87,4	92,6	145,8
Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	6,4%	8,8%	(5,6%)	(36,5%)	(30,9%)

[1] Dotyczy wynagrodzenia wszystkich pełniących funkcję członków Zarządu w danym roku sprawozdawczym.

[2] Średnia miesięczna dotyczy okresu pełnienia funkcji w Zarządzie (nie ujęto wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji).

### Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Amica S.A.:

	31 grudnia 2025	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021
Średnia miesięczna <sup>[1]</sup>	27,7	27,7	27,2	26,3	26,5
Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	0,0%	1,8%	3,4%	(0,8%)	0,9%

[1] Dotyczy wynagrodzenia wszystkich pełniących funkcję członków Rady Nadzorczej w danym roku sprawozdawczym.

### Wynagrodzenie pracowników niebędących członkami Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Amica S.A.:

		31 grudnia 2025	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021
Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych	Średnia miesięczna	11,0	10,2	8,8	8,0	8,2
	Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	7,8%	15,9%	10,0%	(2,4%)	12,3%
Pracownicy na stanowiskach robotniczych	Średnia miesięczna	4,2	3,9	3,5	3,2	3,0
	Zmiana w stosunku do poprzedniego roku	7,7%	11,4%	9,4%	6,7%	(14,3%)

## Kluczowe dane finansowe Grupy Kapitałowej Amica:

	31 grudnia 2025	31 grudnia 2024	31 grudnia 2023	31 grudnia 2022	31 grudnia 2021
Przychody z umów z klientami (mln PLN)	2 411,0	2 573,6	2 837,9	3 414,9	3 433,9
Marża zysku ze sprzedaży brutto	28,0%	27,0%	26,6%	21,8%	24,1%
Marża EBITDA	5,6%	4,9%	4,8%	2,5%	6,3%
Zysk brutto (mln PLN)	41,9	28,0	23,0	3,8	144,9
Aktywa razem (mln PLN)	1 812,6	1 919,2	1 995,0	2 197,9	2 509,4
Zmiana kapitału obrotowego netto (mln PLN) <sup>[1]</sup>	(16,1)	27,2	3,2	289,4	(325,3)
Kapitał własny (mln PLN)	1 040,0	1 049,8	1 065,3	1 107,0	1 142,9
Dług netto EBITDA za 12 miesięcy	0,44	0,84	0,66	0,84	1,41
Nakłady inwestycyjne (mln PLN)	36,0	39,7	71,6	84,4	86,9

[1] KON, czyli Kapitał obrotowy netto liczony jako zmiana stanu zapasów, należności, zobowiązań oraz rozliczeń międzyokresowych.

Szczegółowe informacje o czynnikach wpływających na wyniki finansowe Grupy Amica oraz sytuację finansową za rok obrotowy zakończony 31 grudnia 2025 roku, przedstawione zostały w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Amica za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2025 roku w nocie 6 oraz w nocie 8.2.

## 8. INFORMACJE DOTYCZĄCE ODSTĘPSTW

### 8.1. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń

W 2025 roku Spółka nie stosowała odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń.

### 8.2. Informacje dotyczące odstępstw od stosowania polityki wynagrodzeń

W 2025 roku nie wystąpiły odstępstwa od stosowania Polityki Wynagrodzeń w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach.

---

## ZATWIERDZENIE DO PUBLIKACJI

Niniejsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Amica S.A. za okres 12 miesięcy zakończony 31 grudnia 2025 zostało zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Amica S.A. uchwałą dnia 19 maja 2025 roku.

Zatwierdzone 19 maja 2026 roku

Publikacja 19 maja 2026 roku