

Together reach more



**Sprawozdanie Cognor Holding S.A.
o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej
za 2022 i 2023 rok**

Spis treści

I. DEFINICJE.....	3
II. WPROWADZENIE	4
III. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH W ODNIESIENIU DO KAŻDEGO CZŁONKA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ:.....	5
1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.....	5
2. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki	10
3. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników	11
4. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości	12
5. Informacja na temat przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych	15
6. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	15
7. 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	15
8. 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 umożliwiający porównanie	16
IV. WNIOSKI.....	18

I. DEFINICJE

Spółka – oznacza Cognor Holding S.A. z siedzibą w Poraju przy ul. Zielonej 26, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonej przez Sąd Rejonowy w Częstochowie, Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem: 0000071799;

Grupa Cognor Holding – należy przez to rozumieć Grupę Kapitałową, w której skład wchodzi Cognor Holding jako jednostka dominująca oraz jej wszystkie jednostki zależne zgodnie MSSF. Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za 2023 rok w nocie 1.

Polityka Wynagrodzeń 1 (dalej także: „Polityka 1”) - Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Cognor Holding S.A. przyjęta uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki numer 17 z dnia 30 czerwca 2020 roku;

Polityka Wynagrodzeń 2 (dalej także: „Polityka 2”) - Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki zależnej Cognor S.A. przyjęta uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Cognor S.A. numer 14 z dnia 30 czerwca 2022 roku;

Program Motywacyjny – przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej spółki zależnej Cognor S.A. z dnia 28 lipca 2022 roku i obowiązujący z mocą od 1 stycznia 2022 roku program motywacyjny dla członków Zarządu spółki zależnej Cognor S.A., który to skład w okresie objętym niniejszym sprawozdaniem był tożsamy ze składem Zarządu Spółki

Najbliższa rodzina – za najbliższą rodzinę w niniejszym Sprawozdaniu uznaje się żonę/męża albo partnera/partnerkę oraz dzieci do czasu ukończenia przez nie edukacji szkolnej/universyteckiej;

Rada Nadzorcza – oznacza radę nadzorczą Spółki;

Ustawa o ofercie publicznej – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

Walne Zgromadzenie – oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie Spółki

Zarząd – oznacza zarząd Spółki.

Rok obrotowy – oznacza rok kalendarzowy.

II. WPROWADZENIE

Sprawozdanie przedstawia przegląd wynagrodzeń i wszelkich innych świadczeń otrzymanych i należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki i obejmuje dwa lata obrotowe 2022 i 2023 rok, a w zakresie danych porównywalnych, tam gdzie jest to wymagane przepisami Ustawy o ofercie publicznej, obejmuje również lata 2019-2021.

Wynagrodzenia i inne świadczenia w niniejszym sprawozdaniu podaje się w okresach, których dotyczą, bez względu na to kiedy były one należne i wypłacone – wg zasady memoriału.

Różnica w zakresie roku ujęcia wynagrodzeń dotyczy przede wszystkim części zmiennych wynagrodzenia, które co do zasady stają się należne w roku następnym w stosunku do roku, którego dotyczą. Dzieje się tak z uwagi na to, że Rada Nadzorcza Spółki i spółek zależnych decydują o ich wysokości po otrzymaniu zbadanych przez biegłego rewidenta sprawozdań finansowych.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach za rok 2022 zostało pozytywnie zaopiniowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie z dnia 24 kwietnia 2023 roku bez wskazania ewentualnych postulatów co do korekty zasad wynagradzania zarządu i rady nadzorczej w kolejnych okresach.

Kwoty wynagrodzeń ujęte są w niniejszym sprawozdaniu w wartościach brutto dla umów, w ramach których strona wypłacająca pełni rolę płatnika oraz w kwotach netto bez podatku VAT dla umów pomiędzy przedsiębiorcami – oznacza to w obu przypadkach, że kwoty te ujęte są bez pomniejszenia o należne od nich składki ZUS oraz podatek PIT.

Wynagrodzenie członków Zarządu:

Zasady wynagradzania członków Zarządu reguluje:

1. Polityka Wynagrodzeń 1,
2. Polityka Wynagrodzeń 2,
3. Program Motywacyjny.

Polityka Wynagrodzeń 1 i 2 zostały opracowane w oparciu o:

1. Art. 90d Ustawy o ofercie publicznej;
2. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania.

Polityka Wynagrodzeń 1 została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki 30 czerwca 2020 r., na podstawie art. 90d Ustawy o ofercie publicznej.

Polityka Wynagrodzeń 2, w treści spójnej z Polityką Wynagrodzeń 1, została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Cognor S.A. w dniu 30 czerwca 2022 r. Uchwalenie jej wiązało się z decyzją o przeniesieniu w całości programu motywacyjnego dla osób wchodzących w skład Zarządu z Cognor Holding S.A. na poziom spółki operacyjnej Cognor S.A., w której ulokowana jest zdecydowana większość aktywności biznesowych grupy, podczas gdy Cognor Holding S.A., pełni wyłącznie ograniczone funkcje holdingowe. Skład Zarządu Spółki Cognor Holding S.A. i Cognor S.A. jest tożsamy w latach 2022-2023.

Przyjęte Polityki przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Wdrożenie Polityk zwiększyło również przejrzystość zasad, na jakich wynagradzane są osoby zarządzające i nadzorujące Spółkę, co może mieć duże znaczenie dla obecnych i przyszłych akcjonariuszy.

III. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH W ODNIESIENIU DO KAŻDEGO CZŁONKA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ:

1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia

Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń obowiązujące w 2023 i 2022 roku

Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu otrzymywane od Spółki zostało podzielone na:

1/ część stałą:

- a/ wynagrodzenie podstawowe
- b/ inne korzyści, do których uprawniony jest członek Zarządu (benefity),

2/ część zmienną – począwszy od 2022 r. część zmienna została przeniesiona na poziom Spółki zależnej Cognor S.A., premie dotyczące 2022 i 2023 r. zostały uchwalone i wypłacone na podstawie Programu Motywacyjnego przez Spółkę zależną Cognor S.A.

Część stała - wynagrodzenie podstawowe

Wynagrodzenie zasadnicze z tytułu powołania do zarządu Spółki ustalane jest przez Radę Nadzorczą na poziomie adekwatnym do funkcji holdingowej Spółki z uwzględnieniem następujących informacji:

- a. długoterminowych wyników osiągniętych przez członka Zarządu na dzień oceny,
- b. dostępnych wewnętrznych danych rynkowych,
- c. dostępnych zewnętrznych danych rynkowych (np. informacji o wynagrodzeniach członków zarządów innych spółek notowanych na GPW, dodatkowych benchmarków rynkowych).

Wynagrodzenie zasadnicze za okres od 1 stycznia 2022 r. do 30 czerwca 2022 r. wypłacane było na podstawie uchwały Rady Nadzorczej w zakresie powołania do zarządu. W dniu 27 czerwca 2022 roku Rada Nadzorcza, w związku z utworzeniem przez członków Zarządu spółki menedżerskiej 4Groups Sp. z o.o. spółka komandytowa (dalej: 4GRSK), uchwaliła, iż począwszy od 1 lipca 2022 r. wynagrodzenie członków Zarządu wypłacane będzie w oparciu o umowę na świadczenie usług doradczo – zarządczych zawartą przez 4GRSK z uwzględnieniem jego podziału pomiędzy poszczególnych członków Zarządu w następującej proporcji:

- a. Przemysław Sztuczkowski – 40%
- b. Przemysław Grzesiak – 40%
- c. Krzysztof Zoła – 10%
- d. Dominik Barszcz – 10%

Z wyżej powołanych tytułów Zarząd otrzymał od Spółki w 2022 r. wynagrodzenie w wysokości 696 tys. PLN, a w 2023 r. w wysokości 1.380 tys. PLN.

Dodatkowo Pan Dominik Barszcz, będący odpowiedzialnym za prowadzenie ksiąg rachunkowych i podatkowych Spółki, zawarł ze spółką w dniu 01-05-2020 r. umowę o świadczenie usług księgowych. Umowa niniejsza z dniem 1 stycznia 2022 r. została zastąpiona umową o świadczenie usług księgowych zawartą ze spółką BMD Sp. z o.o. SKA, w której Dominik Barszcz pełni rolę jedyne go komplementariusza. Z tytułu wykonywania przedmiotowych usług Dominik Barszcz otrzymał w 2022 r. wynagrodzenie w wysokości 71 tys. PLN, a w 2023 r. w wysokości 89 tys. PLN.

Część zmienna - Program Motywacyjny

Rada Nadzorcza Spółki w dniu 27 czerwca 2022 r. na wniosek i za opinią zarządu zdecydowała o zmianie zasad wynagradzania członków zarządu Spółki, w szczególności uchylila z dniem 1 stycznia 2022 r. obowiązujący dotychczas program motywacyjny na poziomie Spółki. Równolegle wprowadzono na poziomie spółki zależnej Cognor S.A. Program Motywacyjny dla członków zarządu. Rada Nadzorcza Cognor S.A. uchwaliła go w dniu 28 lipca 2022 r. z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2022 r. Program Motywacyjny opiera się na całościowej ocenie efektów pracy poszczególnych członków zarządu w danym roku.

Program Motywacyjny – obowiązujący od 1 stycznia 2022 r.

Jak wspomniano wyżej, uchwałą z dnia 28 lipca 2022 roku przyjęty został przez Radę Nadzorczą Spółki zależnej Cognor S.A. Program Motywacyjny dla Zarządu Cognor S.A., którego skład w okresie objętym niniejszym sprawozdaniem był tożsamy z Zarządem Cognor Holding S.A.

Poniżej przedstawiono podstawowe założenia Programu Motywacyjnego. Jako, że został on wprowadzony na poziomie spółki zależnej wartości uchwalonego wynagrodzenia zmiennego opisane zostały w dalszej części sprawozdania.

Fundusz Nagród za okres ustalony został do wysokości 300% łącznego wynagrodzenia stałego należnego za dany rok wszystkim Członkom Zarządu (Nagroda Uznaniowa).

W uzasadnionych przypadkach wysokość Nagrody Uznaniowej może ulec zwiększeniu, zaś w sytuacji realnego zagrożenia stabilności finansowej Spółki i szczególnie trudnej sytuacji rynkowej Rada może odstąpić od przyznawania Nagrody Uznaniowej.

Rada Nadzorcza decyduje o procentowym udziale Członków Zarządu w kwocie Nagrody Uznaniowej w drodze uchwały zatwierdzającej (z ewentualnymi zmianami) rekomendację Prezesa Zarządu przedłożoną Radzie Nadzorczej we wniosku. Decydując o podziale Nagrody Uznaniowej Rada Nadzorcza bierze pod uwagę zaangażowanie, efektywność oraz kreatywność Członków Zarządu w ramach realizacji ich podstawowych obowiązków, ich wpływ na funkcjonowanie i osiągnięcie celów biznesowych przez Spółkę oraz sukcesy indywidualne w ramach realizowanych projektów.

Rada Nadzorcza dokonując indywidualnej oceny jakości świadczonych na rzecz Spółki usług, uwzględnia także długość okresu świadczenia usług na rzecz grupy kapitałowej Spółki, okres pełnienia funkcji w zarządzie Spółki oraz wysokość łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez poszczególnych Członków Zarządu w danym roku z grupy kapitałowej Spółki z wszystkich tytułów (bezpośrednio, jak i pośrednio).

Pozostałe korzyści – dodatkowe świadczenia, do których uprawniony jest członek Zarządu oraz Rady Nadzorczej

Spółka pokrywała koszty ubezpieczenia medyczne Członka Zarządu (do stycznia 2022 r.), koszty polisy ubezpieczeniowej D&O w celu ochrony Członka Zarządu przed roszczeniami (Ubezpieczenie Szkód Powstałych w Następstwie Roszczeń z Tytułu Odpowiedzialności Członków Organów Spółki Kapitałowej) oraz udokumentowane wydatki reprezentacyjne zgodnie z polityką wyjazdów służbowych i regulacjami wewnętrznymi.

Świadczenia w postaci pokrycia kosztów ubezpieczenia medycznego oraz ubezpieczenia D&O wyceniono na podstawie wartości polis, które płacone są na rzecz ubezpieczyciela;

W poniżej prezentowanych tabelach w pozycji dodatkowe świadczenia zawarte są świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w postaci wykupionej przez Spółkę polisy typu D&O za

okres 2022 i 2023 r. oraz ubezpieczenia medycznego dla dwóch Członków Zarządu (za okres do stycznia 2022 r.). Koszt polisy D&O podzielono w równych częściach na poszczególnych członków zarządu oraz rady nadzorczej.

W latach 2022 i 2023 członkowie Zarządu nie otrzymali świadczeń z tytułu programów emerytalno-rentowych.

Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Zarządu za 2023 i 2022 rok

Tabela 1: Łączne wynagrodzenia członków Zarządu za 2023 i 2022 rok [dane w tysiącach złotych]

	2023	2022
Przemysław Sztuczkowski		
wynagrodzenie stałe	4 112	3 270
wynagrodzenie zmienne	2 150	7 400
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	6 262	10 670
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	552	300
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	5 710	10 370
dodatkowe świadczenia	25	15
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	6 287	10 685
Przemysław Grzesiak		
wynagrodzenie stałe	4 112	2 754
wynagrodzenie zmienne	3 150	9 900
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	7 262	12 654
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	552	252
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	6 710	12 402
dodatkowe świadczenia	25	15
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	7 287	12 669
Krzysztof Zoła		
wynagrodzenie stałe	898	618
wynagrodzenie zmienne	950	4 375
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	1 848	4 993
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	138	72
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	1 710	4 921
dodatkowe świadczenia	25	13
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	1 873	5 006
Dominik Barszcz		
wynagrodzenie stałe	1 240	703
wynagrodzenie zmienne	950	3 500
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	2 190	4 203
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	227	143
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	1 963	4 060
dodatkowe świadczenia	25	19
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	2 215	4 222

Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Rady Nadzorczej za 2023 i 2022 rok

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych.

Pan Marek Rocki pełnił mandat Członka Rady Nadzorczej do dnia 30 czerwca 2022 roku. W tym dniu powołany został na Członka Rady Nadzorczej Pan Jacek Welc.

Pan Jerzy Kak pełnił mandat Członka Rady Nadzorczej do dnia 23 listopada 2022 roku. W tym dniu powołany został na Członka Rady Nadzorczej Pan Stefan Dzienniak.

W ramach wynagrodzenia stałego Rady Nadzorczej w 2022 r. uwzględnione zostało wynagrodzenie wypłacone członkom Rady Nadzorczej za prace w ramach Komitetu Audytu za okres od 19 maja 2016 r. do 31 grudnia 2021 r. w łącznej kwocie 467 tys. zł, wypłacone w związku z uchwałą nr 23 zwyczajnego walnego zgromadzenia Spółki z dnia 30 czerwca 2022 r.

Tabela 2: Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej za 2023 i 2022 rok [dane w tysiącach złotych]

	2023	2022
Hubert Janiszewski		
wynagrodzenie stałe	120	220
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	90	90
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	-	117
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	30	13
wynagrodzenie zmienne	131	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	251	220
dodatkowe świadczenia	13	12
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	264	232
Jerzy Kak		
wynagrodzenie stałe	56	152
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	56	65
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	-	87
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	-	-
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	56	152
dodatkowe świadczenia	-	10
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	56	162
Piotr Freyberg		
wynagrodzenie stałe	96	169
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	72	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	-	87
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	24	10
wynagrodzenie zmienne	108	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	204	169
dodatkowe świadczenia	13	12

wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	217	181
---	-----	-----

Marek Rocki

wynagrodzenie stałe	56	123
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	56	36
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	-	87
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	-	-
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	56	123
dodatkowe świadczenia	-	6
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	56	129

Zbigniew Łapiński

wynagrodzenie stałe	96	169
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	72	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	-	87
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	24	10
wynagrodzenie zmienne	108	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	204	169
dodatkowe świadczenia	13	12
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	217	181

Jacek Welc

wynagrodzenie stałe	96	46
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	72	36
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	-	-
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	24	10
wynagrodzenie zmienne	63	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	159	46
dodatkowe świadczenia	13	6
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	172	52

Stefan Dzienniak

wynagrodzenie stałe	96	11
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	72	8
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	-	-
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	24	3
wynagrodzenie zmienne	45	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	141	11
dodatkowe świadczenia	13	2
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	154	13

2. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń (1 i 2) począwszy od 1 stycznia 2020 r.

Wynagrodzenie członków Zarządu przyczynia się do ich pełnego zaangażowania w sprawowaniu określonych funkcji, motywuje ich do realizacji celów biznesowych Spółki, a jego wysokość jest adekwatna do zajmowanych stanowisk.

Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe, a także zmienne, którego otrzymanie determinują wskaźniki bezpośrednio związane z wynikami Grupy Kapitałowej Spółki oraz ocena jakościowa. Część zmienna wynagrodzenia znacząco zwiększa motywację Zarządu do działań ukierunkowanych na maksymalizację w dłuższym okresie wyniku operacyjnego, w szczególności związanych z kreowaniem i wdrażaniem strategii rozwoju Grupy Kapitałowej, w tym projektów inwestycyjnych i modernizacyjnych w zakresie technologii i zwiększania zdolności produkcyjnych, czy innowacjami produktowymi i procesowymi.

Taka struktura w zakresie wynagrodzeń, wpływając na motywację członków Zarządu, przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długookresowego stabilnego wzrostu wartości Spółki dla akcjonariuszy, odpowiedzialnych działań wobec kooperantów i pracowników oraz do odpowiedzialności społecznej i środowiskowej.

Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Grupy Kapitałowej Spółki sprzyja w szczególności wprowadzenie elastycznego rozwiązania polegającego na upoważnieniu Rady Nadzorczej do przyjęcia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego. Dodatkowo możliwość ustalenia programów motywacyjnych pozwala na związanie ze Spółką kluczowych członków Zarządu, co wpływa pozytywnie na stabilizację składu tego organu i wynik finansowy Spółki.

Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od oceny wpływu poszczególnych członków Zarządu na realizację przyjętych celów strategicznych i operacyjnych Grupy Kapitałowej Spółki, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższym okresie. Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie osób o istotnym znaczeniu dla Spółki, spełniających kryteria wymagane do prawidłowego zarządzania lub nadzorowania Spółki, w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy Spółki.

Odejście w 2022 r. od modelu premiowania Zarządu wprost uzależnionego od osiągniętego wyniku finansowego przez Grupę Kapitałową na model uznaniowy oparty na zobiektywizowanych kryteriach jakościowych, miało na celu spowodowanie by Zarząd skupiał się na opracowywaniu i realizacji celów biznesowych w ramach długoterminowej strategii rozwoju, w oderwaniu od ich wpływu na krótkoterminowe wyniki finansowe. Ma to szczególne znaczenie w aktualnej sytuacji, gdy Grupa Kapitałowa jest w trakcie realizacji bardzo dużych przedsięwzięć inwestycyjnych oraz rozważane są kolejne projekty inwestycyjne w ramach rozwoju organicznego, jak i projekty akwizycyjne podmiotów zewnętrznych. Projekty te w krótkim i średnim okresie powodują lub mogą spowodować istotny spadek wyników finansowych, co przy modelu premiowania zależnego wyłącznie od krótkoterminowych wyników mogłoby mieć negatywny wpływ na podejmowane przez Zarząd decyzje.

Wskazać należy, iż dla przeciwwagi, dotychczasowy model wynagradzania, oparty o znaczący udział części zmiennej wynagrodzenia naliczanego w oparciu o wyniki finansowe spółki lub jej części, którego beneficjentami

są osoby z grona kluczowego szczebla menadżerskiego pracującego w Grupie Kapitałowej – wszędzie tam, gdzie menadżerowie odpowiadają za wydzielone centrum zysków, pozostawiono bez zmian.

W pozostałych przypadkach gwarantowana część zmienna wynagrodzenia dla pracowników opierana jest na innych wskaźnikach branżowych dotyczących np. wydajności, produktywności, wielkości sprzedaży, osiągniętych oszczędności itp.

Z kolei wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej oparte o stałe wynagrodzenie zapewnia niezależność kontroli nad sytuacją ekonomiczną Spółki. Jednocześnie odpowiednia kontrola, zapewnia stabilność i bezpieczeństwo rozwoju Spółki, co przekłada się na realizację długoterminowych celów Spółki. Ponadto w 2022 roku na podstawie uchwały ZWZ Cognor Holding S.A. z dnia 30 czerwca 2022 r. członkowie Komitetu Audytu otrzymali jednorazowe wynagrodzenie za prace w ramach Komitetu Audytu za okres od 19 maja 2016 r. do 31 grudnia 2021 r. w łącznej kwocie 467 tys. zł.

Przyjęta przez Spółkę polityka wynagrodzeń wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie i nie zachęca do podejmowania ryzykownych decyzji biznesowych oraz ogranicza konflikt interesów.

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

Kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia

Zarząd ocenia wyniki Spółki korzystając m.in. ze wskaźników EBITDA oraz EBITDA skonsolidowana, które stanowią Alternatywne Pomiar Wyników zgodnie z Wytycznymi ESMA dot. Alternatywnych Pomiarów Wyników (ang. Guidelines of ESMA on Alternative Performance Measures). EBITDA oraz EBITDA skonsolidowana zaprezentowane w niniejszym sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie są obliczone zgodnie z MSSF. Wskaźniki te traktować należy jako informację uzupełniającą, poszerzającą prezentację wyników i innych danych Spółki i Grupy Kapitałowej. EBITDA oraz EBITDA skonsolidowana nie są zdefiniowane w MSSF, wobec czego nie należy traktować tych wskaźników jako alternatywy dla mierników definiowanych w MSSF, takich jak zysk/(strata) netto, zysk z działalności operacyjnej, środki pieniężne netto z działalności operacyjnej, płynność czy inne mierniki MSSF. Ponadto wskaźniki te nie mają jednolitej i ustalonej definicji. Sposoby obliczania tych wskaźników w innych spółkach mogą znacząco odbiegać od stosowanych przez Spółkę. Z tego względu EBITDA oraz EBITDA skonsolidowana mogą nie być porównywalne z podobnymi wskaźnikami obliczonymi przez inne spółki.

Wskaźniki te zostały zamieszczone w niniejszym sprawozdaniu o wynagrodzeniach ze względu na fakt, że są istotne w kontekście przyznawania wynagrodzenia zmiennego członkom Zarządu Spółki.

EBITDA w ujęciu jednostkowym i skonsolidowanym wskazana w niniejszym sprawozdaniu jest prezentowana spójnie z EBITDA, która jest definiowana i wykazana w sprawozdaniu zarządu z działalności spółki Cognor Holding SA oraz Grupy Kapitałowej Cognor za lata 2019-2023.

Wysokość puli, w ramach której Rada Nadzorcza dokonuje następnie podziału premii każdemu członkowi Zarządu uzależniona była za 2022 i 2023 rok od oceny zaangażowania, efektywności oraz kreatywności poszczególnych członków Zarządu w ramach realizacji ich podstawowych obowiązków, ich wpływu na funkcjonowanie i osiąganie celów biznesowych przez Grupę oraz sukcesów indywidualnych w ramach realizowanych projektów – wraz z ustalonym górnym limitem puli na poziomie 300% łącznego wynagrodzenia stałego Zarządu należnego za dany rok.

Decyzja w zakresie ustalenia wysokości premii oraz oceny wykonania przez członka Zarządu wyznaczonych celów pozostawiona jest wyłącznemu uznaniu Rady Nadzorczej. Wysokość premii przyznawana poszczególnym członkom Zarządu nie musi być identyczna.

Zaraportowana przez Grupę Kapitałową skonsolidowana EBITDA za 2023 r. wyniosła 252 366 tys. zł (za 2022 r. 766 977 tys. zł) i była wyższa o 3,4% od budżetowanej wynoszącej 243 990 tys. zł (za 2022 r. była wyższa o 139,0% przy budżecie na poziomie 320 922 tys. zł). Zważając na fakt, iż wykonanie skonsolidowanej EBITDA za 2022 r. była wyższe niż od zatwierzonego budżetu, Rada Nadzorcza uznała, iż wystąpiła przesłanka do nieznacznego przekroczenia wskaźnika 300% wynagrodzenia stałego za 2022 r., który wyniósł 22.435 tys. zł, podczas gdy pula premii została za ten rok ustalona na kwotę 24.300 tys. zł, co stanowi 331% wynagrodzenia stałego za ten rok. W 2023 r. w związku ze słabszymi wynikami i sytuacją finansową pula premii wyniosła 7.200 tys. zł, co stanowi 69% wynagrodzenia stałego za ten rok, a więc ponad czterokrotnie mniej od limitu 300% określonego w Programie Motywacyjnym.

4. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości

W 2023 i 2022 roku członkowie Zarządu otrzymali następujące wynagrodzenie od podmiotów należących do Grupy Cognor Holding:

I. Wynagrodzenie z tytułu powołania do zarządu (wypłacane za okres do 30 czerwca 2022)

Członkowie Zarządu pobierali ryczałtowe stałe wynagrodzenie z racji pełnienia funkcji członka zarządu w okresie pierwszego półrocza 2022 r. w spółce zależnej Cognor SA („COG”) w następujących kwotach brutto:

- (i) Przemysław Sztuczkowski – 126 tys. PLN w 2022 r.
- (ii) Przemysław Grzesiak – 126 tys. PLN w 2022 r.
- (iii) Krzysztof Zoła – 12 tys. PLN w 2022 r.
- (iv) Dominik Barszcz – 12 tys. PLN w 2022 r.

W związku ze zmianą zasad wynagradzania członków Zarządu uchwaloną przez Radę Nadzorczą Spółki Cognor S.A. w dniu 28 lipca 2022 roku, wynagrodzenie z tytułu powołania było wypłacane wyłącznie za okres do 30 czerwca 2022 r.

II. Wynagrodzenie z tytułu usług doradczych (wypłacane za okres do 30 czerwca 2022)

a. Część stała

4Groups Sp. z o.o., dalej („4GR”) oraz Cognor S.A. zawarły 2 stycznia 2018 r. umowę doradczą na podstawie, której członkowie Zarządu Cognor S.A. świadczyli na rzecz tej spółki w okresie do 30 czerwca 2022 r. usługi doradztwa biznesowego, doradztwa finansowego oraz doradztwa w zakresie IT. Na podstawie umowy doradczej 4GR otrzymał w 2022 r. od COG wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 2.550 tys. PLN.

Przedmiotem powyższej umowy było w szczególności: (i) kreowanie polityki zakupów i sprzedaży, (ii) wsparcie przy optymalizowaniu procesów produkcyjnych, (iii) koordynację obrotu handlowego wewnątrz Grupy Kapitałowej, (iv) negocjowanie strategicznych kontraktów oraz (v) ocenę projektów inwestycyjnych, (vi) usługi doradztwa w zakresie IT oraz (vii) usługi doradztwa finansowego.

Z tytułu usług doradczych członkowie Zarządu otrzymali od Cognor S.A., za pośrednictwem 4GR wynagrodzenie ryczałtowe za 2022 r. w łącznej wysokości 2.424 tys. zł, z czego:

- (i) Przemysław Sztuczkowski – 1.284 tys. PLN w 2022 r.
- (ii) Przemysław Grzesiak – 816 tys. PLN w 2022 r.

- (iii) Krzysztof Zoła – 234 tys. PLN w 2022 r.
- (iv) Dominik Barszcz – 90 tys. PLN w 2022 r.

Umowa doradcza zawarta między Cognor S.A. a 4GR oraz umowy doradcze 4GR z poszczególnymi członkami Zarządu zostały rozwiązane z dniem 30 czerwca 2022 roku.

b. Usługi jednorazowe

Cognor S.A. zawarł dodatkowo z KDPP Doradztwo Biznesowe Sp. z o.o. („KDPP”) umowę z dnia 31 maja 2021 r. o świadczenie usług doradczych w zakresie wsparcia w pozyskaniu finansowania dla projektu inwestycyjnego polegającego na budowie walcowni kształtowników lekkich, tzw. walcownia LSM (dalej: Finansowanie). Umowę niniejszą w imieniu KDPP realizował Krzysztof Zoła. Wartość wynagrodzenia określono na 875 tys. zł, zaś jego wypłata warunkowana była uzyskaniem przez Cognor S.A. Finansowania.

W związku z uzyskaniem Finansowania w czerwcu 2022 r., Cognor S.A. dokonał wypłaty opisanego wyżej wynagrodzenia z powyższego tytułu w lipcu 2022 r.

III. Wynagrodzenie z tytułu usług doradczo – zarządczych (wypłacane za okres od 1 lipca 2022 r.)

W związku ze zmianą zasad wynagradzania członków Zarządu uchwaloną przez Radę Nadzorczą Spółki Cognor S.A. w dniu 28 lipca 2022 roku oraz powołaniem przez członków Zarządu spółki menedżerskiej 4Groups Sp. z o.o. spółka komandytowa (dalej „4GRSK”), dotychczasowe zasady wynagradzania opisane w pkt. I i II zostały zastąpione z dniem 1 lipca 2022 r. poprzez umowę na świadczenie usług doradczo-zarządczych pomiędzy Cognor S.A. a 4GRSK, w ramach której 4GRSK świadczył usługi zarządcze oraz strategicznego doradztwa biznesowego na rzecz Cognor S.A. oraz określono z tego tytułu wynagrodzenie stałe wysokości 600 tys. zł miesięcznie, które następnie podwyższono od 1 kwietnia 2023 r. do 720 tys. zł miesięcznie oraz roczne wynagrodzenie zmienne ustalane corocznie uchwałą Rady Nadzorczej tej spółki.

Z tytułu usług doradczo - zarządczych członkowie Zarządu otrzymali w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r. od Cognor S.A., za pośrednictwem 4GRSK wynagrodzenie ryczałtowe w łącznej wysokości 3.600 tys. zł, z czego:

- a. Przemysław Sztuczkowski – 3.560 tys. zł w 2023 r. (1.560 tys. zł od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r.)
- b. Przemysław Grzesiak – 3.560 tys. zł w 2023 r. (1.560 tys. zł od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r.)
- c. Krzysztof Zoła – 662 tys. zł w 2023 r. (300 tys. zł od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r.)
- d. Dominik Barszcz – 497 tys. zł w 2023 r. (180 tys. zł od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r.)

Dodatkowo uchwałą Rady Nadzorczej Cognor S.A. z dnia 24 kwietnia 2024 r. został określony Fundusz Uznanioowy stanowiący roczne wynagrodzenie zmienne za 2023 r. w łącznej wysokości 7.200 tys. zł (za 2022 r. uchwałą Rady Nadzorczej Cognor S.A. z dnia 7 marca 2023 r. w łącznej wysokości 24.300 tys. zł) wraz z podziałem na poszczególnych członków Zarządu:

- Przemysław Sztuczkowski 2.150 tys. zł (7.400 tys. zł za 2022 r.),
- Przemysław Grzesiak 3.150 tys. zł (9.900 tys. zł za 2022 r.)
- Krzysztof Zoła 950 tys. zł (3.500 tys. zł za 2022 r.),
- Dominik Barszcz 950 tys. zł (3.500 tys. zł za 2022 r.).

Jego naliczenie i wypłata przez Cognor S.A. nastąpiła w kwietniu 2024 r. (w marcu 2023 r. za 2022 r.), zaś rezerwa z tego tytułu ujęta w sprawozdaniu finansowym Spółki za 2023 r. wynosiła 5 056 tys. zł (23.115 tys. złotych w 2022 r.)

W 2023 r. 4GRSK zawarła umowy o świadczenie usług doradczo - zarządczych z Ecognor Sp. z o.o. oraz JAP Industries s.r.o., będącymi spółkami zależnymi od Cognor Holding S.A. W związku wykonaniem przedmiotu niniejszych umów członkowie Zarządu otrzymali w 2023 r. za pośrednictwem 4GRSK wynagrodzenie ryczałtowe w łącznej wysokości 169 tys. zł, z czego:

- a. Krzysztof Zoła – 97 tys. zł
- b. Dominik Barszcz – 72 tys. zł

IV. Wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług księgowych

Pan Dominik Barszcz, będący odpowiedzialnym za prowadzenie ksiąg rachunkowych i podatkowych COG, zawarł ze spółką w dniu 01-05-2020 r. umowę o świadczenie usług księgowych. Umowa niniejsza z dniem 1 stycznia 2022 r. została zastąpiona umową o świadczenie usług księgowych zawartą ze spółką BMD Sp. z o.o. SKA, w której Dominik Barszcz pełni rolę jedyne go komplementariusza. Z tytułu wykonywania przedmiotowych usług Dominik Barszcz otrzymał w 2023 r. wynagrodzenie w wysokości 398 tys. zł, z czego 120 tys. zł pokrywało refakturowane koszty podwykonawstwa (w 2022 r. 278 tys. zł, bez kosztów podwykonawstwa).

Dodatkowo BMD Sp. z o.o. SKA zawarła umowy o świadczenie usług księgowych z innymi spółkami Grupy Kapitałowej tj. z COGNOR HOLDING Spółka Akcyjna spółka komandytowa (w dniu 19 stycznia 2022 r.), z ECOGNOR spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (w dniu 1 kwietnia 2023 r.) oraz z WIZJA I WOLA spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (w dniu 10 października 2023 r.). Z tytułu wykonywania przedmiotowych usług BMD Sp. z o.o. SKA otrzymał w 2023 r. wynagrodzenie w wysokości 46 tys. zł, (w 2022 r. 30 tys. zł).

V. Pozostałe korzyści – dodatkowe świadczenia, do których uprawniony jest członek Zarządu

Cognor S.A. poniosła w 2023 r. koszty grupowego ubezpieczenia OC dla osób wykonujących na rzecz spółek Grupy Kapitałowej usługi księgowe oraz dodatkowo pokryła koszt indywidualnego ubezpieczenia OC dla Dominika Barszcz.

Świadczenia w postaci kosztów ubezpieczenia wyceniono na podstawie wartości polis, które płacone są na rzecz ubezpieczyciela.

VI. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Cognor Holding SA za okres do 30 czerwca 2022 r.

W dniu 28 lipca 2022 roku Zarząd Cognor Holding S.A. podjął uchwałę o zmianie w Radzie Nadzorczej spółki Cognor S.A. i powołało do Rady Nadzorczej panów: Huberta Janiszewskiego (Przewodniczący Rady Nadzorczej), Piotra Freyberga (Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej), Zbigniewa Łapińskiego (Sekretarz Rady Nadzorczej) oraz Jacka Welca (Członek Rady Nadzorczej). W dniu 23 listopada 2022 roku na Członka Rady Nadzorczej został powołany Pan Stefan Dzienniak. Tym samym skład Rady Nadzorczej spółki zależnej Cognor S.A. jest tożsamy ze składem Rady Nadzorczej Spółki.

Tytułem powołania do Rady Nadzorczej spółki zależnej Cognor S.A. członkowie Rady otrzymali następujące wynagrodzenie:

- i) Hubert Janiszewski - 161 tys. PLN za 2023 rok, z czego 131 tys. PLN stanowiło wynagrodzenie zmienne (13 tys. PLN za 2022 r.)
- ii) Piotr Freyberg – 132 tys. PLN za 2023 rok, z czego 108 tys. PLN stanowiło wynagrodzenie zmienne (10 tys. PLN za 2022 r.)
- iii) Zbigniew Łapiński – 132 tys. PLN za 2023 rok, z czego 108 tys. PLN stanowiło wynagrodzenie zmienne (10 tys. PLN za 2022 r.)
- iv) Jacek Welc – 87 tys. PLN za 2023 rok, z czego 63 tys. PLN stanowiło wynagrodzenie zmienne (10 tys. PLN za 2022 r.)
- v) Stefan Dzienniak – 69 tys. PLN za 2023 rok, z czego 45 tys. PLN stanowiło wynagrodzenie zmienne (3 tys. PLN za 2022 r.)

Wynagrodzenie zmienne, o którym mowa wyżej zostało przyznane uchwałą nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Cognor S.A. z dnia 2 czerwca 2023 r. w związku z koniecznością wykonywania przez Radę Nadzorczą dodatkowych czynności nadzorczych wynikających m.in. z realizowanych przez tą spółkę strategicznych projektów inwestycyjnych na niespotykaną w historii Grupy skalę. Podstawą wypłaty tego dodatkowego wynagrodzenia był par. 10 pkt. 2 Polityki Wynagrodzeń 2.

5. Informacja na temat przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych

W spółce członkom Zarządu i Rady Nadzorczej nie przyznano ani nie zaoferowano instrumentów finansowych.

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

Zwrot zmiennych składników wynagrodzenia

W przypadku gdy suma wypłaconych zaliczek przekroczy wysokość premii następnie przyznanej danej Osobie Uprawnionej, będzie ona zobowiązana do zwrotu zaistniałej różnicy w ciągu 7 dni od dnia podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały w przedmiocie jej podziału.

W 2023 i 2022 roku nie zaistniały przesłanki do żądania zwrotu całości lub części wypłaconej premii.

7. 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

W Spółce nie zastosowano odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw na podstawie art. 90f ustawy o ofercie publicznej. W 2022 roku na podstawie uchwały ZWZ Cognor Holding S.A. z dnia 30 czerwca 2022 r. członkowie Komitetu Audytu otrzymali jednorazowe wynagrodzenie za prace w ramach Komitetu Audytu za okres od 19 maja 2016 r. do 31 grudnia 2021 r. w łącznej kwocie 467 tys. zł. Zgodnie z przyjętą polityką wynagrodzeń Członek Rady Nadzorczej, będący również Członkiem Komitetu Audytu, może otrzymywać miesięczne wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. W 2022 roku Członkowie komitetu Audytu otrzymali jednorazowe wynagrodzenie za prace w latach ubiegłych na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.

8. 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 umożliwiający porównanie

Tabela 3: Porównanie zmian wynagrodzeń i wyników Spółki w ciągu ostatnich pięciu raportowanych lat obrotowych [dane w tysiącach złotych]

	2023	2022	2021	2020	2019
wynagrodzenia pracowników łącznie w Spółce	427	960	756	785	1 170
w tym bezosobowe członków zarządu i rady nadzorczej*	378	941	570	570	570
wynagrodzenia pracowników w Spółce nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	49	19	186	215	600
w tym bezosobowe	30	-	26	2	4
w tym umowy o pracę	19	19	160	213	596
średnia liczba etatów	0,13	0,13	1	3	11
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników w Spółce nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	12,2	12,2	10,7	5,9	4,5
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	✔ 0,0%	14,0%	81,4%	31,1%	2,3%
wynagrodzenia członków zarządu					
wynagrodzenie łączne uzyskane od Spółki**	✔ 1 469	767	13 152	2 531	192
dodatkowe świadczenia	✔ 52	54	36	32	32
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	✔ 1 521	821	13 188	2 563	224
średnia ilość członków zarządu	✔ 4	4	4	4	4
średnie miesięczne wynagrodzenie członków zarządu uzyskane od Spółki	✔ 31,7	17,1	274,8	53,4	4,7
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	✔ 85,4%	-93,8%	414,6%	1036,2%	0,0%
wynagrodzenia członków rady nadzorczej					
wynagrodzenie łączne uzyskane od Spółki***	✔ 490	844	378	378	378
dodatkowe świadczenia	✔ 65	60	45	40	40
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	✔ 555	904	423	418	418
średnia liczba członków	✔ 5	5	5	5	5
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	✔ 9,3	15,1	7,1	7,0	7,0
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	✔ -38,4%	112,7%	1,4%	0,0%	0,0%
Wyniki jednostkowe Spółki					
Przychody ze sprzedaży	✔ 8 250	11 009	9 700	10 725	7 923
EBITDA	✔ 133 447	570 559	350 929	20 936	15 607
Zysk / (Strata) netto	✔ 122 657	568 675	347 958	23 830	14 338
zmiana EBITDA [r/r]	✔ -76,6%	62,6%	1576,2%	34,1%	-80,3%
zmiana zysku netto [r/r]	✔ -78,4%	63,4%	1360,2%	66,2%	-79,5%

* kwota 378 tys. złotych stanowi wynagrodzenie stałe rady nadzorczej należne z tytułu powołania do organu za 2023 rok

** kwota 1469 tys. zł stanowi wynagrodzenie należne członkom zarządu za 2023 rok z tytułu usług kwalifikowanych w sprawozdaniu finansowych w pozycji usługi obce

*** kwota 490 tys. złotych stanowi wynagrodzenie rady nadzorczej z tytułu powołania do organu (378 tys. zł) oraz przyznanych tantiem (112 tys. zł).

Dane w powyższej tabeli w zakresie wynagrodzeń członków zarządu ujęto do roku, którego dotyczą, bez względu na okres kiedy formalnie stały się należne.

Przeciętne wynagrodzenie pracowników Spółki stanowi sumę wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe, premie i inne nagrody, prowizje, świadczenia niepieniężne i wszystkie inne płatności) naliczonego pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowy o pracę w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku.

Jako, że Spółka prowadzi działalność w zakresie ograniczonym do funkcji holdingowych i usług wsparcia świadczonych na rzecz spółek zależnych oraz biorąc pod uwagę cele, a nie wyłącznie literalne brzmienie przepisu art. 90g Ustawy o ofercie publicznej, poniżej zaprezentowano dane w ujęciu skonsolidowanym za lata 2019-2023.

Tabela 4: Porównanie zmian wynagrodzeń i wyników Grupy Kapitałowej Spółki w ciągu ostatnich pięciu raportowanych lat obrotowych [dane w tysiącach złotych]

	2023	2022	2021	2020	2019
wynagrodzenia pracowników łącznie w grupie	183 602	198 049	166 742	139 999	146 354
w tym bezosobowe członków zarządu i rady nadzorczej*	959	1 263	1 122	1 115	1 118
wynagrodzenia pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej łącznie w grupie	182 643	196 786	165 620	138 884	145 236
w tym bezosobowe	17 765	18 421	19 047	13 468	14 964
w tym umowy o pracę	164 878	178 365	146 573	125 416	130 272
średnia liczba etatów	1 959	1 902	1 924	1 909	2 006
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	7,0	7,8	6,3	5,5	5,4
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	-10,3%	23,8%	14,5%	1,9%	0,0%
wynagrodzenia członków zarządu					
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki**	17 562	32 520	23 444	8 598	6 230
dodatkowe świadczenia	100	62	76	70	66
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	17 662	32 582	23 520	8 668	6 296
średnia liczba członków zarządu	4	4	4	4	4
średnie miesięczne wynagrodzenie członków zarządu	368	679	490	181	131
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	-45,8%	38,6%	170,7%	38,2%	-45,4%
wynagrodzenia członków rady nadzorczej					
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki***	1 071	890	378	378	378
dodatkowe świadczenia	65	60	45	40	40
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	1 136	950	423	418	418
średnia liczba członków zarządu	5	5	5	5	5
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	18,9	15,8	7,1	7,0	7,0
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	19,6%	122,5%	1,4%	0,0%	0,0%
Wyniki skonsolidowane Grupy					
Przychody ze sprzedaży (skonsolidowane)	2 721 524	3 666 690	2 811 151	1 733 221	1 901 604
EBITDA skonsolidowana	252 366	766 977	519 582	114 235	100 828
Zysk / (Strata) netto skonsolidowany	235 808	610 373	363 526	33 546	19 772
zmiana EBITDA [r/r]	-67,1%	47,6%	354,8%	13,3%	-49,6%
zmiana zysku netto [r/r]	-61,4%	67,9%	983,7%	69,7%	-72,6%

* kwota 959 tys. złotych stanowi wynagrodzenie stałe rady nadzorczej należne z tytułu powołania do organów w Grupie Kapitałowej Spółki za 2023 rok

** kwota 17.562 tys. zł stanowi łączne wynagrodzenie należne członkom zarządu za 2023 rok od Grupy Kapitałowej Spółki uwzględniające część stałą i zmienną kwalifikowaną w sprawozdaniu finansowych w pozycji usługi obce.

*** kwota 1071 tys. złotych stanowi wynagrodzenie rady nadzorczej należne za 2023 r., w tym z tytułu powołania do organów za 2023 rok w kwocie 959 tys. zł oraz z tytułu przyznanych tantiem (112 tys. zł).

Dane w powyższej tabeli w zakresie wynagrodzeń członków zarządu, w szczególności w części zmiennej, ujęto do roku, którego dotyczą, bez względu na okres kiedy formalnie stały się należne.

Przeciętne wynagrodzenie pracowników Grupy Kapitałowej stanowi sumę wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe, premie i inne nagrody, prowizje, świadczenia niepieniężne i wszystkie inne płatności) naliczonego pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowy o pracę w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku.

IV. WNIOSKI

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z obowiązującymi Polityką Wynagrodzeń.

1. Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu zarówno w formie pieniężnej, jak i niepieniężnej jest zgodne z obowiązującymi politykami i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem.
2. Funkcjonująca Polityka Wynagradzania stanowi narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami. Sprzyja prawidłowemu i skutecznemu zarządzaniu, zachęca do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Spółki.
3. Obowiązujące zasady wynagradzania umożliwiają prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia m.in. dopuszczają szeroki katalog przesłanek, zarówno o charakterze ilościowym jak jakościowym, umożliwiając ograniczenie, a nawet niewypłacenie wynagrodzenia zmiennego w przypadku trudnej sytuacji finansowej, kapitałowej Spółki.
4. Rada Nadzorcza kierując się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem Spółką, płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Spółki, interes inwestorów, akcjonariuszy oraz instytucji finansujących działalność Grupy Kapitałowej Spółki ocenia pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagradzania i zgodność wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej z polityką wynagradzania obowiązującą w Spółce.