

Together reach more



**Sprawozdanie Cognor Holding S.A.
o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej
za 2023 i 2024 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	14
6. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	14
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	14
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	15
IV. WNIOSKI.....	17

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 2024 rok w nocie 1.

Beneficjent – Członek Zarządu i/lub Spółka Menadżerska, którym należne jest wynagrodzenie zarządzanie Spółką i/lub spółkami Grupy Cognor Holding

Polityka Wynagrodzeń 1 (dalej także: „Polityka 1”) - Polityka wynagrodzeń Beneficjentów i członków 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 Beneficjentów i członków 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 Beneficjentów,

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 Beneficjentom i członkom Rady Nadzorczej Spółki i obejmuje dwa lata obrotowe 2023 i 2024 rok, a w zakresie danych porównywalnych, tam gdzie jest to wymagane przepisami Ustawy o ofercie publicznej, obejmuje również lata 2020-2022.

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 2023 zostało pozytywnie zaopiniowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie z dnia 26 czerwca 2024 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 Beneficjentów:

Zasady wynagradzania Beneficjentów 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 Beneficjentów 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 2023-2024.

Przyjęte Polityki przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Wdrożenie Polityk zwiększyło również przejrzystość zasad, na jakich wynagradzani są Beneficjenci zarządzający i osoby 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 2024 i 2023 roku

Całkowite wynagrodzenie Beneficjentów otrzymywane od Spółki zostało podzielone na:

1/ część stałą:

a/ wynagrodzenie podstawowe

b/ inne korzyści, do których uprawniony jest Beneficjent (benefity),

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

Część stała - wynagrodzenie podstawowe

W latach 2023-2024 Rada Nadzorcza Spółki powierzyła zarządzanie Spółką utworzonej przez członków Zarządu spółce menedżerskiej 4Groups Sp. z o.o. spółka komandytowa (dalej: 4GRSK), będącej Beneficjentem w rozumieniu Polityki Wynagrodzeń 1. Szczegółowy zakres usług świadczonych przez 4GRSK na rzecz Spółki oraz wynagrodzenie określa zawarta między stronami umowa z dnia 1 lipca 2022 r. o świadczenie usług doradczo – zarządczych.

Z wyżej powołanych tytułów 4GRSK otrzymał od Spółki w 2024 r. w wysokości 1.440 tys. PLN, a w 2023 r. 1.380 tys. PLN.

Wypełniając obowiązek przedstawienia podziału uzyskanych przez 4GRSK przychodów na poszczególnych Członków Zarządu, posłużyć się należy umową spółki 4GRSK, gdzie zdefiniowany jest udział poszczególnych wspólników w zyskach tej spółki. Wg takiej proporcji podziałowi podlegają wszystkie zyski spółki, a więc również te osiągnięte w ramach w/o umowy ze Spółką.

Podział zysków pomiędzy wspólników wg umowy spółki 4GRSK wynosił za 2023 r.:

- a. Przemysław Sztuczkowski – 33,93% (468 tys. PLN)
- b. Przemysław Grzesiak – 41,01% (566 tys. PLN)
- c. Krzysztof Zoła – 12,44% (172 tys. PLN)
- d. Dominik Barszcz – 12,62% (174 tys. PLN)

Podział zysków pomiędzy wspólników wg umowy spółki 4GRSK wynosił za 2024 r.:

- a. Przemysław Sztuczkowski – 38,7% (557 tys. PLN)
- b. Przemysław Grzesiak – 38,6% (556 tys. PLN)
- c. Krzysztof Zoła – 11,5% (166 tys. PLN)
- d. Dominik Barszcz – 11,2% (161 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 2024 r. wynagrodzenie w wysokości 111 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 Beneficjentów Spółki, w szczególności uchyliła 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 Beneficjentów. 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 Beneficjentów 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 Beneficjentów Cognor 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 Beneficjentom (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 uchwala Nagrodę Uznaniową w drodze uchwały zatwierdzającej (z ewentualnymi zmianami) rekomendację Prezesa Zarządu przedłożoną Radzie Nadzorczej we wniosku. Decydując o wysokości Nagrody Uznaniowej Rada Nadzorcza bierze pod uwagę jakość świadczonych przez poszczególnych Beneficjentów na rzecz Spółki usług, ich wpływ na realizację celów i strategii, uwzględnia także długość okresu świadczenia usług na rzecz grupy kapitałowej oraz wysokość łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez poszczególnych Beneficjentów w danym Okresie z grupy kapitałowej z wszystkich tytułów (bezpośrednio, jak i pośrednio).

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

Spółka pokrywała 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 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 2023 i 2024 r. Koszt polisy D&O podzielono w równych częściach na poszczególnych członków zarządu oraz rady nadzorczej.

W latach 2023 i 2024 członkowie Zarządu nie otrzymali świadczeń z tytułu programów emerytalno-rentowych.

Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Zarządu za 2024 i 2023 rok

W poniżej prezentowanych tabelach uwzględniono wynagrodzenie przyznane Beneficjentowi 4GRSK, a do podziału tego wynagrodzenia imiennie na poszczególnych Członków Zarządu wykorzystano udział w zyskach jaki posiadali oni w danym roku zgodnie z umową spółki komandytowej. Wynagrodzenie przyznane BMD Sp. z o.o. SKA w związku z realizacją usług księgowych przypisano do Dominika Barszcza.

Tabela 1: Łączne wynagrodzenia członków Zarządu za 2024 i 2023 rok [dane w tysiącach złotych]

	2024	2023
Przemysław Sztuczkowski		
wynagrodzenie stałe	4 027	3 334
wynagrodzenie zmienne	-	2 787
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	4 027	6 121
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	557	468
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	3 470	5 653
dodatkowe świadczenia	14	25
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	4 041	6 146
Przemysław Grzesiak		
wynagrodzenie stałe	4 017	4 031
wynagrodzenie zmienne	-	2 779
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	4 017	6 810
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	556	566
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	3 461	6 244
dodatkowe świadczenia	14	25
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	4 031	6 835
Krzysztof Zoła		
wynagrodzenie stałe	1 198	1 223
wynagrodzenie zmienne	-	828
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	1 198	2 051
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	166	172
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	1 032	1 879
dodatkowe świadczenia	14	25
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	1 212	2 076
Dominik Barszcz		
wynagrodzenie stałe	1 747	1 773
wynagrodzenie zmienne	-	806
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	1 747	2 579

w tym uzyskane od Spółki	272	263
w tym uzyskane od spółek zależnych	1 475	2 316
dodatkowe świadczenia	14	25
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	1 761	2 604

- W sprawozdaniu o Wynagrodzeniach za rok 2023 zaprezentowany podział wynagrodzenia 4GRSK na poszczególnych Członków Zarządu wynikał z indywidualnego przypisania poszczególnych umów w zakresie wynagrodzenia stałego oraz z uchwały Rady Nadzorczej w zakresie wynagrodzenia zmiennego, w niniejszym sprawozdaniu dokonano zmiany tego podziału tak by był adekwatny do udziału w zyskach 4GRSK jaki posiadali poszczególni Członkowie Zarządu w danym roku obrotowym.

Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Rady Nadzorczej za 2024 i 2023 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.

W prezentowanym okresie skład Rady Nadzorczej nie uległ zmianie i przedstawiał się następująco:

Hubert Janiszewski – Przewodniczący Rady Nadzorczej

Piotr Freyberg – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej

Zbigniew Łapiński – Sekretarz Rady Nadzorczej

Jacek Welc – Członek Rady Nadzorczej

Stefan Dzienniak – Członek Rady Nadzorczej

W dniu 1 stycznia 2025 zmarł Wiceprzewodniczący RN p. Piotr Freyberg. Dnia 10 marca 2025 powołano na funkcję Członka Rady Nadzorczej panią Marzenę Bielecką.

Prezentowane za 2023 wynagrodzenie dla panów: Marka Rockiego oraz Jerzego Kaka dotyczyło wypłaty z zysku Spółki tantiem uchwalonych przez Walne Zgromadzenie w dniu 24 kwietnia 2023.

Tabela 2: Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej za 2024 i 2023 rok [dane w tysiącach złotych]

	2024	2023
Hubert Janiszewski		
wynagrodzenie stałe	120	120
w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)	90	90
w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)	-	-
w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)	30	30
wynagrodzenie zmienne	-	131
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	120	251
dodatkowe świadczenia	13	13
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	133	264
Jerzy Kak		
wynagrodzenie stałe	-	-
w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)	-	-

w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)	-	-
w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)	-	-
wynagrodzenie zmienne	-	56
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	-	56
dodatkowe świadczenia	-	-
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	-	56

Piotr Freyberg

wynagrodzenie stałe	96	96
w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)	72	72
w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)	-	-
w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)	24	24
wynagrodzenie zmienne	-	108
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	96	204
dodatkowe świadczenia	13	13
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	109	217

Marek Rocki

wynagrodzenie stałe	-	-
w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)	-	-
w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)	-	-
w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)	-	-
wynagrodzenie zmienne	-	56
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	-	56
dodatkowe świadczenia	-	-
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	-	56

Zbigniew Łapiński

wynagrodzenie stałe	96	96
w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)	72	72
w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)	-	-
w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)	24	24
wynagrodzenie zmienne	-	108
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	96	204
dodatkowe świadczenia	13	13
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	109	217

Jacek Welc

wynagrodzenie stałe	96	96
w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)	72	72
w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)	-	-
w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)	24	24
wynagrodzenie zmienne	-	63
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	96	159

dodatkowe świadczenia	13	13
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	109	172

Stefan Dzienniak

wynagrodzenie stałe	96	96
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	72	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	-	-
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	24	24
wynagrodzenie zmienne	-	45
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	96	141
dodatkowe świadczenia	13	13
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	109	154

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 Beneficjentom i członkom Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń (1 i 2) począwszy od 1 stycznia 2020 r.

Wynagrodzenie Beneficjentów 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.

Beneficjenci 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 Beneficjentów 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 Beneficjentów, 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 Beneficjentów ze Spółką, co wpływa pozytywnie na stabilizację składu tego organu i wynik finansowy Spółki.

Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Beneficjentów na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od oceny wpływu Beneficjentów 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 Beneficjentów do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiąganiem 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 Beneficjentów wprost uzależnionego od osiągniętego wyniku finansowego przez Grupę Kapitałową na model uznaniowy oparty na zobiektywizowanych kryteriach jakościowych, miało na celu spowodowanie by Beneficjenci skupiali 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 Beneficjentów 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.

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 jeszcze zdefiniowane przez obowiązujące 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 Beneficjentom.

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 2020-2024.

Zaraportowana przez Grupę Kapitałową skonsolidowana EBITDA za 2024 r. wyniosła 24 585 tys. zł (za 2023 r. 252 366 tys. zł) i była niższa o 87,5% od budżetowanej wynoszącej 196 999 tys. zł (za 2023 r. była wyższa o 3,4% przy budżecie na poziomie 243 990 tys. zł). 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 trzykrotnie 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 2024 i 2023 roku Beneficjenci otrzymali następujące wynagrodzenie od podmiotów należących do Grupy Cognor Holding:

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

W związku ze zmianą zasad wynagradzania Beneficjentów 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”), wynagradzanie odbywa się od dnia 1 lipca 2022 r. poprzez umowę na świadczenie usług doradczo-zarządczych pomiędzy Cognor S.A. a 4GRSK, w ramach której 4GRSK świadczy 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.

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 2023 roku wynagrodzenie z tytułu ww. umów przypisane było indywidualnie do określonych Członków Zarządu, ostatecznie jednak usługa ta świadczona była przez 4GRSK, a tym samym wynagrodzenie dla poszczególnych Członków Zarządu przypada zgodnie z posiadanym udziałem w zyskach 4GRSK.

Z tytułu usług doradczo - zarządczych 4GRSK wynagrodzenie ryczałtowe w łącznej wysokości 8.640 tys. zł (8.280 tys. zł w 2023 roku) od Cognor S.A., w wysokości 231 tys. zł od JAP Industries s.r.o. (w 2023 roku 97 tys. zł) oraz od Ecognor Sp. z o.o. w wysokości 96 tys. zł (w 2023 roku 72 tys. zł) z czego, w ramach posiadanego przez poszczególne osoby udziału w zyskach 4GRSK, alokacja prawa do tego wynagrodzenia na poszczególnych członków zarządu wynosi:

- a. Przemysław Sztuczkowski – 3.470 tys. zł w 2024 r. (2.866 tys. zł w 2023)
- b. Przemysław Grzesiak – 3.461 tys. zł w 2024 r. (3.465 tys. zł w 2023 r.)
- c. Krzysztof Zoła – 1.032 tys. zł w 2024 r. (1.051 tys. zł w 2023 r.)
- d. Dominik Barszcz – 1.005 tys. zł w 2024 r. (1.066 tys. zł w 2023 r.)

Dodatkowo uchwałą Rady Nadzorczej Cognor S.A. z dnia 24 kwietnia 2024 r. został określony Fundusz Uznaniowy dla 4GRSK stanowiący roczne wynagrodzenie zmienne za 2023 r. w łącznej wysokości 7.200 tys. zł (w ubiegłym roku prezentacja wynikała z uchwały Rady Nadzorczej), z czego, w ramach posiadanego przez poszczególne osoby udziału w zyskach 4GRSK, alokacja prawa do tego wynagrodzenia na poszczególnych członków zarządu wynosi:

- a. - Przemysław Sztuczkowski 2.787 tys. zł,
- b. - Przemysław Grzesiak 2.779 tys. zł,

- c. - Krzysztof Zoła 828 tys. zł,
- d. - Dominik Barszcz 806 tys. zł.

Jego naliczenie i wypłata przez Cognor S.A. nastąpiła w kwietniu 2024 r., zaś rezerwa z tego tytułu ujęta w sprawozdaniu finansowym Spółki za 2023 r. wynosiła 5 056 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 BMD Sp. z o.o. SKA otrzymało w 2024 r. wynagrodzenie w wysokości 399 tys. zł, z czego 191 tys. zł pokrywało refakturowane koszty podwykonawstwa (w 2023 r. wynagrodzenie w wysokości 398 tys. zł, z czego 120 tys. zł pokrywało refakturowane koszty podwykonawstwa). Biorąc pod uwagę udział w zyskach BMD Sp. z o.o. SKA wynikający z umowy spółki, całość prawa do tego wynagrodzenia przypisano Dominikowi Barszcz.

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 2024 r. wynagrodzenie w wysokości 71 tys. zł, (w 2023 r. 46 tys. zł), w całości przypisane do Dominika Barszcz.

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

Cognor S.A. poniosła w 2024 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

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 - 30 tys. PLN za 2024 rok (161 tys. PLN za 2023 r., z tego 131 tys. PLN wynagrodzenie zmienne)

- ii) Piotr Freyberg – 24 tys. PLN za 2024 rok (132 tys. PLN za 2023 r., z tego 108 tys. PLN wynagrodzenie zmienne)
- iii) Zbigniew Łapiński – 24 tys. PLN za 2024 rok (132 tys. PLN za 2023 r., z tego 108 tys. PLN wynagrodzenie zmienne)
- iv) Jacek Welc – 24 tys. PLN za 2024 rok (87 tys. PLN za 2023 r., z tego 63 tys. PLN wynagrodzenie zmienne)
- v) Stefan Dzienniak – 24 tys. PLN za 2024 rok (69 tys. PLN za 2023 r., z tego 45 tys. PLN wynagrodzenie zmienne)

5. Informacja na temat przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych

Członkom Zarządu, Beneficjentom, ani członkom Rady Nadzorczej nie przyznano ani nie zaoferowano w Spółce, ani w grupie kapitałowej 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 Beneficjentowi, będzie on zobowiązany do zwrotu zaistniałej różnicy w ciągu 7 dni od dnia podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały w jej przedmiocie.

W 2024 i 2023 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. 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.

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]

	2024	2023	2022	2021	2020
wynagrodzenia pracowników łącznie w Spółce	427	427	960	756	785
w tym bezosobowe beneficjentów i rady nadzorczej*	378	378	941	570	570
wynagrodzenia pracowników w Spółce nie będących beneficjentami i członkami rady nadzorczej	49	49	19	186	215
w tym bezosobowe	30	30	-	26	2
w tym umowy o pracę	19	19	19	160	213
średnia liczba etatów	0,13	0,13	0,13	1	3
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników w Spółce nie będących beneficjentami i członkami rady nadzorczej	12,2	12,2	12,2	10,7	5,9
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	0,0%	0,0%	14,0%	81,4%	31,1%
wynagrodzenia beneficjentów					
wynagrodzenie łączne uzyskane od Spółki**	1 551	1 469	767	13 152	2 531
dodatkowe świadczenia	52	52	54	36	32
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	1 603	1 521	821	13 188	2 563
średnia ilość członków zarządu	4	4	4	4	4
średnie miesięczne wynagrodzenie beneficjentów uzyskane od Spółki	33,4	31,7	17,1	274,8	53,4
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	5,4%	85,4%	-93,8%	414,6%	1036,2%
wynagrodzenia członków rady nadzorczej					
wynagrodzenie łączne uzyskane od Spółki***	378	490	844	378	378
dodatkowe świadczenia	65	65	60	45	40
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	443	555	904	423	418
średnia liczba członków	5	5	5	5	5
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	7,4	9,3	15,1	7,1	7,0
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	-20,4%	-38,4%	112,7%	1,4%	0,0%
Wyniki jednostkowe Spółki					
Przychody ze sprzedaży	7 101	8 250	11 009	9 700	10 725
EBITDA	(338 797)	133 447	570 559	350 929	20 936
Zysk / (Strata) netto	(356 690)	122 657	568 675	347 958	23 830
zmiana EBITDA [r/r]	-353,9%	-76,6%	62,6%	1576,2%	34,1%
zmiana zysku netto [r/r]	-390,8%	-78,4%	63,4%	1360,2%	66,2%

* kwota 378 tys. złotych stanowi wynagrodzenie stałe rady nadzorczej należne z tytułu powołania do organu za 2023 oraz 2024 rok

** kwota 1 551 tys. zł stanowi wynagrodzenie należne Beneficjentom za 2024 rok z tytułu usług kwalifikowanych w sprawozdaniu finansowym w pozycji usługi obce

*** kwota 378 tys. złotych stanowi wynagrodzenie rady nadzorczej z tytułu powołania do organu

Dane w powyższej tabeli w zakresie wynagrodzeń Beneficjentów 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 2020-2024.

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

	2024	2023	2022	2021	2020
wynagrodzenia pracowników łącznie w grupie	197 994	183 602	198 049	166 742	139 999
w tym bezosobowe beneficjentów i członków rady nadzorczej*	504	959	1 263	1 122	1 115
wynagrodzenia pracowników nie będących beneficjentami i członkami rady nadzorczej łącznie w grupie	197 490	182 643	196 786	165 620	138 884
w tym bezosobowe	16 952	17 765	18 421	19 047	13 468
w tym umowy o pracę	180 538	164 878	178 365	146 573	125 416
średnia liczba etatów	1 889	1 959	1 902	1 924	1 909
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników nie będących beneficjentami i członkami rady nadzorczej	8,0	7,0	7,8	6,3	5,5
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	14,3%	-10,3%	23,8%	14,5%	1,9%
wynagrodzenia beneficjentów					
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki**	10 989	17 562	32 520	23 444	8 598
dodatkowe świadczenia	56	100	62	76	70
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	11 045	17 662	32 582	23 520	8 668
średnia liczba członków zarządu	4	4	4	4	4
średnie miesięczne wynagrodzenie beneficjentów	230	368	679	490	181
zmiana średniego wynagrodzenia beneficjentów [r/r]	-37,5%	-45,8%	38,6%	170,7%	38,2%
wynagrodzenia członków rady nadzorczej					
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki***	504	1 071	890	378	378
dodatkowe świadczenia	65	65	60	45	40
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	569	1 136	950	423	418
średnia liczba członków zarządu	5	5	5	5	5
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	9,5	18,9	15,8	7,1	7,0
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	-49,7%	19,6%	122,5%	1,4%	0,0%
Wyniki skonsolidowane Grupy					
Przychody ze sprzedaży (skonsolidowane)	2 293 369	2 721 524	3 666 690	2 811 151	1 733 221
EBITDA skonsolidowana	24 585	252 366	766 977	519 582	114 235
Zysk / (Strata) netto skonsolidowany	(57 520)	235 808	610 373	363 526	33 546
zmiana EBITDA [r/r]	-90,3%	-67,1%	47,6%	354,8%	13,3%
zmiana zysku netto [r/r]	-124,4%	-61,4%	67,9%	983,7%	69,7%

* kwota 504 tys. złotych stanowi wynagrodzenie stałe rady nadzorczej należne z tytułu powołania do organów w Grupie Kapitałowej Spółki za 2024 rok

** kwota 10.989 tys. zł stanowi łączne wynagrodzenie należne Beneficjentom za 2024 rok od Grupy Kapitałowej Spółki uwzględniające część stałą i zmienną kwalifikowaną w sprawozdaniu finansowym w pozycji usługi obce.

*** kwota 504 tys. złotych stanowi wynagrodzenie stałe rady nadzorczej należne z tytułu powołania do organów w Grupie Kapitałowej Spółki za 2024 rok

Dane w powyższej tabeli w zakresie wynagrodzeń Beneficjentów, 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 Beneficjentów, alokacji praw do niniejszego wynagrodzenia i świadczeń na poszczególnych członków Zarządu oraz wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez członków Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z obowiązującymi Polityką Wynagrodzeń.

1. Wynagrodzenie wypłacane Beneficjentom 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, umożliwiające 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 Beneficjentów i członków Rady Nadzorczej z polityką wynagradzania obowiązującą w Spółce.