

Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za rok obrotowy 2024

SYGNITY S.A.

Raport za rok obrotowy 2024

Warszawa, dn. 02.06.2025

SPIS TREŚCI

1	Wprowadzenie	3
2	Skład osobowy Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie sprawozdawczym	5
2.1	Skład Zarządu Spółki	5
2.2	Skład Rady Nadzorczej	5
3	Wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu i Rady Nadzorczej	5
3.1	Wynagrodzenie Członków Zarządu	6
3.2	Wynagrodzenie Rady Nadzorczej	10
4	Wyjaśnienie sposobu w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką i powiązanie wynagrodzenia z przyjętymi kryteriami efektywności	12
4.1	Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu - wynagrodzenie za realizację celów Spółki i celów indywidualnych	13
4.2	Wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz wyniki finansowe Grupy Sygnity i przeciętne wynagrodzenie zasadnicze pracowników na przestrzeni kolejnych 5 lat obrotowych	15
5	Wynagrodzenie oparte o instrumenty finansowe	21
6	Korzystanie z prawa żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	22
7	Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych	22
8	Odstępstwa od stosowania polityki wynagradzania	22

1 WPROWADZENIE

Niniejsze sprawozdanie („Sprawozdanie”, „Raport”) zostało przygotowane w oparciu o obowiązujące przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 620) („Ustawa”).

Sprawozdanie obejmuje okres od 01 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku („rok obrotowy 2024”) i przedstawia pełną informację dotyczącą wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, zgodnie z Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Sygnity S.A. z siedzibą w Warszawie („Sygnity”, „Spółka”) zatwierdzoną uchwałą nr 3 z dnia 28 sierpnia 2020 roku Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki, a następnie zmienioną uchwałą nr 13 z dnia 30 kwietnia 2021 roku Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Sygnity - dokonane zmiany dotyczyły doprecyzowania zapisów Polityki w zakresie zasad ustalania wysokości wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej oraz możliwości wypłaty Członkom Zarządu zaliczki na poczet premii - oraz uchwałą nr 24 z dnia 28 marca 2023 roku Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Sygnity - zmienione zostały kryteria przyznawania Członkom Zarządu premii, terminy wyznaczania i stwierdzenia spełnienia kryteriów premiowych oraz zasady dotyczące naliczania i wypłacania wynagrodzenia Członkom Rady Nadzorczej („Polityka”).

Text Polityki znajduje się na stronie internetowej Sygnity (dostępny [TUTAJ](#)). W roku obrotowym 2024 nie miały miejsca odstępstwa od stosowania postanowień Polityki.

Sprawozdanie zostało przyjęte uchwałą Rady Nadzorczej nr 29/2025 z dnia 2 czerwca 2025 roku. Zgodnie z art. 90g ust. 6 Ustawy walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy. Raport – po dokonaniu jego oceny przez firmę audytorską w wymaganym Ustawą zakresie – zostanie przedstawiony Walnemu Zgromadzeniu Spółki w celu powzięcia uchwały opiniującej Raport.

Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za rok obrotowy 2023 zostało pozytywnie zaopiniowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki działające na podstawie art. 395 § 2¹ Kodeksu spółek handlowych w związku z art. 90g ust. 6 Ustawy oraz § 12 ust. 5 Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Sygnity S.A. (uchwała nr 24 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Sygnity z dnia 25 czerwca 2024 roku). Zgodnie z art. 90g ust. 8 Ustawy, Rada Nadzorcza wyjaśnia, że uwzględniając pozytywne zaopiniowanie przez Walne Zgromadzenie Sygnity Sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach za rok obrotowy 2023, w roku obrotowym 2024 nie zaistniała konieczność zmiany obowiązującej w Spółce Polityki.

Poza Polityką, w Spółce obowiązują bardziej szczegółowe dokumenty regulujące kwestie wynagrodzeń, tj.: indywidualne umowy o pracę, uchwały Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia w sprawie wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, polityka samochodowa oraz uchwały i decyzje Zarządu w zakresie zasad przydzielania świadczeń.

Rada Nadzorcza Sygnity określając warunki wynagradzania dla Zarządu Spółki bierze pod uwagę długofalowy interes całej Grupy Sygnity. Ponadto Członkowie Zarządu w swojej części zmiennej mogą być rozliczani z wyników w ujęciu skonsolidowanym.

Rada Nadzorcza zwraca uwagę, iż z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2024 obejmują okres 12 miesięcy, natomiast dane dotyczące poprzedniego roku obejmują okres 15 miesięcy. W celu ułatwienia użytkownikom Sprawozdania jego analizę, Rada Nadzorcza zdecydowała się zaprezentować wybrane dane również w układzie porównywalnych okresów kalendarzowych.

Grupa Sygnity w roku obrotowym 2024 osiągnęła następujące wyniki finansowe:

Wyszczególnienie	01.01.2024- 31.12.2024	01.01.2023- 31.12.2023	01.10.2022- 31.12.2023	Zmiana w %
	A	B	C	(A-B)/B
Przychody ze sprzedaży	293 189	229 315	291 196	27,9%
Zysk brutto ze sprzedaży	118 115	76 617	100 196	54,2%
EBITDA	81 725	49 023	65 245	66,7%
EBIT	66 810	39 164	53 023	70,6%
Zysk brutto	69 184	39 697	52 994	74,3%
Zysk netto	60 455	39 280	49 942	53,9%

EBITDA = Zysk z działalności operacyjnej powiększony o amortyzację wartości niematerialnych oraz środków trwałych

EBIT = Zysk z działalności operacyjnej

W roku obrotowym zakończonym 31 grudnia 2024 roku Grupa zrealizowała i wygrała kilka znaczących postępowań przetargowych, dzięki którym jej pozycja w kluczowych sektorach (publicznym, bankowym i energetycznym) pozostaje ugruntowana. Wieloletnia współpraca z jednostkami administracji centralnej i samorządowej zaowocowała podpisaniem wielu umów, w tym z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W roku obrotowym 2024 Grupa prowadziła działania mające na celu optymalizację w obszarach kluczowych dla obecnej oraz przyszłej sytuacji Grupy, do których należą w szczególności: optymalizacja posiadanego i realizowanego portfela zamówień, źródeł finansowania czy podejmowanie inicjatyw oszczędnościowych. Jednocześnie prowadzone były działania mające na celu osiągnięcie optymalnej struktury w samej Grupie połączone z oceną użyteczności aktywów posiadanych przez Grupę. W okresie sprawozdawczym Spółka nabyła 100% udziałów w jednostkach zależnych Edrana Baltic UAB i Sagra Technology sp. z o.o. Rada Nadzorcza wskazuje, iż dokonane transakcje nabycia są elementem realizacji przez Sygnity planu rozwoju Grupy Sygnity, jakim jest rozbudowa grupy kapitałowej.

2 SKŁAD OSOBOWY ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ W OKRESIE SPRAWOZDAWCZYM

2.1 SKŁAD ZARZĄDU SPÓŁKI

Skład Zarządu w okresie objętym Sprawozdaniem był następujący:

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| ▪ Pan Maciej Różycki | - Prezes Zarządu; |
| ▪ Pan Mariusz Jurak | - Wiceprezes Zarządu; |
| ▪ Pani Monika Zientarska | - Członek Zarządu ds. Finansowych. |

W dniu 20 grudnia 2024 roku Rada Nadzorcza Spółki podjęła następujące decyzje o powołaniu w skład Zarządu Spółki z dniem 1 stycznia 2025 roku:

- Pani Doroty Beksińskiej na stanowisko Członka Zarządu;
- Pana Daniela Frygi na stanowisko Wiceprezesa Zarządu;
- Pana Adama Larysza na stanowisko Członka Zarządu.

Powołania nastąpiły na okres trwającej wspólnej trzyletniej kadencji, rozpoczętej z dniem odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok obrotowy trwający od 1 października 2020 roku do 30 września 2021 roku. Tym samym począwszy od 1 stycznia 2025 roku, oraz na dzień publikacji jednostkowego Sprawozdania Finansowego skład Zarządu Spółki jest następujący:

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| ▪ Pan Maciej Różycki | - Prezes Zarządu; |
| ▪ Pan Mariusz Jurak | - Wiceprezes Zarządu; |
| ▪ Pani Monika Zientarska | - Członek Zarządu ds. Finansowych; |
| ▪ Pani Dorota Beksińska | - Członek Zarządu; |
| ▪ Pan Daniel Fryga | - Wiceprezes Zarządu; |
| ▪ Pan Adam Larysz | - Członek Zarządu. |

2.2 SKŁAD RADY NADZORCZEJ

W okresie objętym Sprawozdaniem oraz na dzień sporządzenia Sprawozdania w skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| ▪ Pan Ivo van den Heuvel | - Przewodniczący Rady Nadzorczej; |
| ▪ Pan Ramon Zanders | - Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej; |
| ▪ Pani Ioana Corutiu | - Członek Rady Nadzorczej; |
| ▪ Pan Lucas de Ponte | - Członek Rady Nadzorczej; |
| ▪ Pan Rafał Wnorowski | - Członek Rady Nadzorczej; |
| ▪ Pan Raimondo Eggink | - Członek Rady Nadzorczej; |
| ▪ Pan Przemysław Aleksander Schmidt | - Członek Rady Nadzorczej. |

3 WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

W niniejszym rozdziale przedstawiono dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ujęciu sumarycznym oraz w rozbiciu na poszczególne grupy składników płacowych. Poniżej przedstawiono przyjęte na potrzeby Raportu definicje oraz opisano, jakie konkretnie elementy płacowe były uwzględniane przy wyliczaniu wartości dla każdej grupy składników:

- (A) **Wynagrodzenie podstawowe** – w przypadku Członków Zarządu jest to wynagrodzenie zasadnicze za pracę świadczoną w roku sprawozdawczym. W przypadku Członków Rady Nadzorczej kategoria uwzględnia wynagrodzenie z tytułu powołania do Rady.
- (B) **Dodatki funkcyjne** – wszystkie inne niż wynagrodzenie podstawowe stałe składniki wynagrodzenia w formie pieniężnej za udział w organach zarządzających i/lub nadzorczych spółki w roku sprawozdawczym.
- (C) **Świadczenia dodatkowe** – wszelkie dodatkowe świadczenia o charakterze stałym w formie benefitów lub innych korzyści.
- (D) **Premia z tytułu realizacji celów krótkoterminowych** – premie, których okres rozliczeniowy nie przekracza okresu roku obrotowego.
- (E) **Premia z tytułu realizacji celów długoterminowych** – premie, których okres rozliczeniowy przekracza okres roku obrotowego.
- (F) **Pozostałe wynagrodzenia** – świadczenia o charakterze jednorazowym nie ujęte w pozostałych kategoriach.
- (G) **Wydatki emerytalne** – świadczenia o charakterze dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, w tym składka pracodawcy z tytułu udziału w Pracowniczych Planach Kapitałowych.
- (H) **Całkowite wynagrodzenie** – suma wartości wszystkich składników wynagrodzenia.
- (I) **Proporcje między wynagrodzeniem stałym a zmiennym** – procentowy udział wynagrodzenia stałego (z uwzględnieniem pozostałych wydatków i wydatków emerytalnych o charakterze stałym) w wynagrodzeniu całkowitym vs. procentowy udział wynagrodzenia zmiennego (z uwzględnieniem pozostałych wydatków i wydatków emerytalnych o charakterze zmiennym) w wynagrodzeniu całkowitym.

3.1 WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

Zgodnie z postanowieniami Polityki, Członkowie Zarządu Sygnity mogą pobierać wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. W okresie sprawozdawczym wszyscy Członkowie Zarządu byli zatrudnieni przez Spółkę na podstawie umów o pracę.

Wynagrodzenie Członków Zarządu może obejmować: wynagrodzenie stałe, dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, wynagrodzenie zmienne – premie oraz wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.

Całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu w okresie sprawozdawczym w rozbiciu na poszczególne grupy składników zaprezentowano w Tabeli 3.1. Dane dotyczące wynagrodzenia obejmują wyłącznie wynagrodzenie za okres sprawowania funkcji w Zarządzie Sygnity w roku sprawozdawczym.

Wynagrodzenie podstawowe (ujęte w zestawieniu w kategorii A) stanowi obligatoryjny składnik wynagrodzenia Członka Zarządu, a jego wysokość jest ustalana przez Radę Nadzorczą Spółki, przy uwzględnieniu pełnionej przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, dotychczasowego doświadczenia zawodowego i osiągnięć, posiadanych kwalifikacji, a także aktualnych warunków rynkowych i standardów w zakresie wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu przez porównywalne podmioty. Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalona na takim poziomie, aby zapewnić możliwość pozyskania, trwałego związania i utrzymania w Spółce wysoko wykwalifikowanej kadry menadżerskiej.

Zasada ta ma zastosowanie także do przyznawania Członkom Zarządu dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą stanowić istotny składnik wynagrodzenia Członka Zarządu.

Według Polityki, dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne mogą obejmować: oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), ryczałt na pokrycie kosztów związanych z używaniem samochodu prywatnego do celów służbowych, finansowanie opieki zdrowotnej, korzystanie z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchamianych dla pracowników Spółki, pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie oraz umowy D&O, korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego, pokrycie składek członkowskich w organizacjach branżowych i zawodowych, pokrycie kosztów szkoleń branżowych i zawodowych, pokrycie kosztów wynajmu mieszkania służbowego oraz inne świadczenia pieniężne, jeżeli obowiązek ich wypłaty wynika z przepisów prawa.

W zakresie świadczeń dodatkowych w podsumowaniu wynagrodzeń za okres sprawozdawczy (kategoria C – Świadczenia dodatkowe) uwzględniono, jeśli dotyczy: ryczałt na pokrycie kosztów związanych z używaniem samochodu, ryczałt na pokrycie pracownikowi kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, opiekę medyczną (część składki finansowaną przez pracodawcę), ubezpieczenie na życie (część składki finansowaną przez pracodawcę) oraz świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych („ZFŚS”).

W okresie raportowym żaden z Członków Zarządu nie zdecydował się na opcję korzystania z telefonu służbowego do celów prywatnych, dlatego na potrzeby niniejszego Raportu telefon służbowy został potraktowany wyłącznie jako narzędzie pracy i jego wycena nie została uwzględniona w zestawieniach.

Członkowie Zarządu mogą skorzystać z opcji ryczałtu za wykorzystanie samochodu prywatnego do celów służbowych lub zdecydować się na przydział samochodu służbowego będącego w leasingu Sygnity. W okresie sprawozdawczym Pan Maciej Różycki zgodnie z warunkami umowy o pracę korzystał z opcji ryczałtu za wykorzystanie samochodu prywatnego do celów służbowych i z tego tytułu do jego dochodu doliczana była kwota 6.500 zł miesięcznie, która podlegała opodatkowaniu. Pozostali Członkowie Zarządu korzystali z samochodu służbowego w leasingu Sygnity. Mogli wykorzystywać ten samochód do celów prywatnych, jednak za taką możliwość pracodawca pobierał zryczałtowaną opłatę uzależnioną od zadeklarowanego limitu kilometrów. Wartość leasingu samochodowego i koszty paliwa w przypadku korzystania z samochodu służbowego zostały wyłączone z zestawień.

Zestawienia nie uwzględniają również opłaty za polisę OC. Sygnity ma wykupioną polisę obejmującą odpowiedzialność Zarządu i Rady Nadzorczej bez względu na liczbę osób i nie można jednoznacznie przypisać wartości polisy do konkretnej osoby.

Ponadto, zgodnie z Polityką, Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne (premie). Zasady przyznawania Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego oraz wysokość tych wynagrodzeń w danym roku obrotowym są corocznie ustalane przez Radę Nadzorczą.

Premie za rok obrotowy 2024 zostały oparte na określonych przez Radę Nadzorczą celach i mają charakter krótkoterminowy (ich okres rozliczeniowy nie przekraczał roku obrotowego). Premie te, w wysokości ustalonej i przyznanej przez Radę Nadzorczą zostały ujęte w zestawieniu za rok obrotowy 2024 (kategoria D - Premia z tytułu realizacji celów krótkoterminowych). Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu i jego powiązanie z realizacją celów zostało szerzej opisane w rozdziale 4.1 niniejszego raportu. Rada Nadzorcza Sygnity S.A. postanowiła jednocześnie o bezpośrednim przekazaniu akcji Członkom Zarządu (jak zdefiniowano w uchwale Rady Nadzorczej w sprawie Regulaminu Programu Motywacyjnego), jako ekwiwalentu 75% premii należnej za rok obrotowy 2024. Więcej informacji na temat programu motywacyjnego ustanowionego w Spółce na podstawie uchwały nr 22 z dnia 25 czerwca 2024 roku Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Sygnity, który realizowany jest w oparciu o akcje własne Spółki prezentuje rozdział 5 Raportu.

W Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy („PPK”), zgodnie z zasadami przewidzianymi w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.), ustanowiony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez pracowników Spółki. Zgodnie z Polityką, Członkowie Zarządu mają prawo do uczestniczenia w Pracowniczym Planie Kapitałowym prowadzonym przez Spółkę („Program”). W Raporcie, w części dotyczącej wydatków emerytalnych (kategoria G – Wydatki emerytalne), uwzględniono wartość składki PPK pokrywanej przez pracodawcę, w tych przypadkach, w których Członek Zarządu nie zdecydował o odstąpieniu od Programu.

Członkowie Zarządu Spółki mogą pobierać dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w organach spółek należących do Grupy Kapitałowej Sygnity. W okresie sprawozdawczym Członkowie Zarządu Sygnity zasiadali w Radzie Nadzorczej Sygnity Business Solutions (Pan Mariusz Jurak, Pani Monika Zientarska), w Zarządzie Sygnity Holding International Sp. z o.o. (Pan Maciej Różycki) oraz w Radzie Dyrektorów UAB „Edrana Baltic” (Pani Monika Zientarska), jednak nie pobierali z tego tytułu wynagrodzenia.

Tabela 3.1. Całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu za rok obrotowy 2024

Tabela 3.1.1. – Całkowite wynagrodzenie należne za rok obrotowy 2024

Imię i nazwisko Rola Okres powołania w roku sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Pozostałe wynagrodzenia (F)	Wydatki emerytalne (G)	Całkowite wynagrodzenie (H)	Proporcje między wynagrodzeniem stałym a zmiennym (I)
	Wynagrodzenie podstawowe (A)	Dodatki funkcyjne (B)	Świadczenia dodatkowe (C)	Premia z tytułu realizacji celów krótko- terminowych (D)	Premia z tytułu realizacji celów długo- terminowych (E)				
Maciej Różycki Prezes Zarządu 01.01.2024 - 31.12.2024	810 000,00 zł	0,00 zł	78 359,45 zł	1 347 681,05 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	2 236 040,50 zł	40%/60%
Mariusz Jurak Wiceprezes Zarządu 01.01.2024 – 31.12.2024	720 000,00 zł	0,00 zł	905,83 zł	871 228,15 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	1 592 133 ,98 zł	45%/55%
Monika Zientarska Członek Zarządu ds. Finansowych 01.01.2024 - 31.12.2024	480 000,00 zł	0,00 zł	1 206,77 zł	290 409,38 zł	0,00 zł	0,00 zł	9 449,51 zł	781 065,66 zł	63%/37%

Tabela 3.1.2. Wynagrodzenie (premia z tytułu realizacji celów krótko-terminowych) należne za rok obrotowy 2023 a wypłacone w roku obrotowym 2024

Imię i nazwisko Rola Okres powołania w roku obrotowym 2023	Wynagrodzenie zmienne			Pozostałe wynagrodzenia (F)
	Premia z tytułu realizacji celów krótko-terminowych* (D)	Premia z tytułu realizacji celów krótko-terminowych** (D)	Premia z tytułu realizacji celów długo-terminowych (E)	
Maciej Różycki Prezes Zarządu 01.10.2022 – 31.12.2023	162 106,75 zł	486 320,25 zł	0,00 zł	0,00 zł
Mariusz Jurak Wiceprezes Zarządu 01.10.2022 – 31.12.2023	117 895,75 zł	353 687,25 zł	0,00 zł	0,00 zł
Monika Zientarska 01.09.2023 – 31.12.2023	41 919,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł

* wartość premii należnych za rok obrotowy 2023 wypłacona Członkom Zarządu w roku obrotowym 2024 w formie pieniężnej.

** ekwiwalent wartości premii należnych za rok obrotowy 2023 wypłacony Członkom Zarządu w roku obrotowym 2024 w formie „Bezpośredniego Przeniesienia Akcji”.

3.2 WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ

W okresie od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku zgodnie z Polityką wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalone było przez Walne Zgromadzenie działające na podstawie § 9 ust. 1 Polityki oraz art. 13.2 Statutu Spółki, uchwałą nr 25 z 28 marca 2023 roku, w następujący sposób:

- a. miesięczne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej w kwocie 10.500 zł (słownie: dziesięć tysięcy pięćset złotych) brutto;
- b. niezależnie od wynagrodzenia określonego powyżej: i) Przewodniczącemu Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pełnioną funkcję w wysokości 1.000 zł (słownie: jeden tysiąc złotych) brutto miesięcznie; ii) Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pełnioną funkcję w wysokości 500 zł (słownie: pięćset złotych) brutto miesięcznie;
- c. niezależnie od wynagrodzenia określonego powyżej, Członkom Komitetu Audytu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pełnioną funkcję w wysokości 1.000 zł (słownie: jeden tysiąc złotych) brutto miesięcznie.
- d. Członkowi Rady Nadzorczej, który jednocześnie posiada istotne i rzeczywiste powiązania z jednostką dominującą wobec Spółki w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 37) ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r. lub jej podmiotami powiązanymi (łącznie: „Akcjonariusz większościowy”), w szczególności jest zatrudniony na jakiegokolwiek podstawie przez Akcjonariusza większościowego lub jest członkiem organów Akcjonariusza większościowego, nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki.

Całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej w roku obrotowym 2024 w rozbiciu na poszczególne grupy składników zaprezentowano w Tabeli 3.2.

W okresie sprawozdawczym wynagrodzenie podstawowe Członków Rady Nadzorczej (kategoria A – Wynagrodzenie podstawowe) były zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji.

Ponadto, Członkowie Rady powołani do Komitetu Audytu otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie, co na potrzeby raportu zostało potraktowane jako dodatek funkcyjny (kategoria B – Dodatki funkcyjne).

Zgodnie z Polityką Spółka pokrywa koszty poniesione bezpośrednio w związku z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, w szczególności: koszty przejazdu, zakwaterowania, wyżywienia (kategoria C – Świadczenia dodatkowe). W okresie sprawozdawczym Spółka nie pokrywała takich kosztów Członkom Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do uczestniczenia w Pracowniczym Planie Kapitałowym prowadzonym przez Spółkę. W raporcie uwzględniono wartość składki PPK pokrywaną przez Spółkę, w tych przypadkach, w których Członek Rady nie zdecydował o odstąpieniu od Programu (kategoria G – Wydatki emerytalne).

W okresie sprawozdawczym Członkowie Rady Nadzorczej nie pobierali wynagrodzenia z innych spółek Grupy Sygnity.

Tabela 3.2. Całkowite wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2024

Imię i nazwisko Rola Okres powołania w roku sprawozdawczym	Wynagrodzenie stałe			Wynagrodzenie zmienne		Pozostałe wynagrodzenia (F)	Wydatki emerytalne (G)	Całkowite wynagrodzenie (H)	Proporcje między wynagrodzeniem stałym a zmiennym (I)
	Wynagrodzenie podstawowe (A)	Dodatki funkcyjne (B) *	Świadczenia dodatkowe (C)	Premia z tytułu realizacji celów krótko- terminowych (D)	Premia z tytułu realizacji celów długo- terminowych (E)				
Ioana Corutiu** Członek Rady Nadzorczej 01.01.2024 – 31.12.2024	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	nd.
Raimondo Eggink Członek Rady Nadzorczej Przewodniczący Komitetu Audytu 01.01.2024 – 31.12.2024	126 000,00 zł	12 000,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	2 070,00 zł	140 070,00 zł	100%/0%
Ivo van den Heuvel** Przewodniczący Rady Nadzorczej 01.01.2024 – 31.12.2024	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	nd.
Lucas de Ponte** Członek Rady Nadzorczej 01.01.2024 – 31.12.2024	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	nd.
Przemysław Aleksander Schmidt Członek Rady Nadzorczej oraz Członek Komitetu Audytu 01.01.2024 – 31.12.2024	126 000,00 zł	12 000,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	138 000,00 zł	100%/0%
Rafał Wnorowski Członek Rady Nadzorczej oraz Członek Komitetu Audytu 01.01.2024 – 31.12.2024	126 000,00 zł	12 000,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	138 000,00 zł	100%/0%
Ramon Zanders** Z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej 01.01.2024 – 31.12.2024	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	nd.

* Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Komitetu Audytu.

** Członkowi Rady Nadzorczej, który jednocześnie posiadał istotne i rzeczywiste powiązania z jednostką dominującą wobec Spółki w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 37) ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r. lub jej podmiotami powiązanymi (łącznie: „Akcjonariusz większościowy”), w szczególności jest zatrudniony na jakiegokolwiek podstawie przez Akcjonariusza większościowego lub jest członkiem organów Akcjonariusza większościowego nie przysługiwało wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki.

4 WYJAŚNIENIE SPOSOBU W JAKI CAŁKOWITE WYNAGRODZENIE JEST ZGODNE Z POLITYKĄ I POWIĄZANIE WYNAGRODZENIA Z PRZYJĘTYMI KRYTERIAMI EFEKTYWNOŚCI

Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu w roku obrotowym 2024 w ocenie Rady Nadzorczej było adekwatne do warunków rynkowych, sytuacji finansowej Spółki, jak i kompetencji poszczególnych osób, powierzonych im zadań i odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją. Na jego wysokość wpływ miało również dążenie do pozyskania, trwałego związania i utrzymania w Spółce wysoko wykwalifikowanej kadry menadżerskiej. Rynkowy charakter wynagrodzenia zasadniczego został w szczególności potwierdzony w oparciu o wewnętrzny przegląd publicznie dostępnych danych dotyczących wynagrodzeń w branży IT. Podobne podejście zostało zastosowane w zakresie świadczeń dodatkowych dostępnych dla Członków Zarządu. Taki sposób ustalania poziomu stałych składników wynagrodzenia jest zgodny z przyjętą Polityką.

Kryteria dla wypłaty premii rocznej dla Członków Zarządu, zawarte w systemie premiowym przyjętym dla roku obrotowego 2024, zostały oparte o krótkoterminowe cele finansowe i niefinansowe wynikające ze strategii Grupy. System w szczególności premiował realizację zadań, które są spójne z długoterminową strategią zakładającą poprawę rentowności firmy, rozwój i utrzymanie kompetencji, dbałość o różnorodność na poziomie zarządczym oraz zapewnienie sukcesji na kluczowych stanowiskach. Takie podejście wiąże cele zawodowe Członków Zarządu z celami i strategią Spółki zgodnie z treścią Polityki, wedle której „wynagrodzenie zmienne ma stanowić motywację do wykonywania przez Członków Zarządu powierzonych im czynności i zadań w sposób zmierzający do osiągnięcia wysokich oraz stabilnych wyników finansowych Spółki w strategicznych obszarach jej działalności, przy jednoczesnym uwzględnianiu przez Spółkę interesów społecznych, zrównoważonego rozwoju, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska, a także wpływu Spółki na innych interesariuszy (w tym m.in. klientów, inwestorów, dostawców, pracowników i współpracowników) oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie”.

Dla efektywniejszego powiązania długoterminowych celów organizacji z celami zawodowymi Członków Zarządu Spółka zdecydowała o uruchomieniu w roku obrotowym 2020 programu motywacyjnego opartego na instrumentach finansowych. Zgodnie z zapisami Polityki Spółka może prowadzić programy motywacyjne uprawniające Członków Zarządu do otrzymywania wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe. Wynagrodzenie w tej formie ma stanowić dodatkową motywację dla Członków Zarządu do dbania o długoterminowy wzrost wartości Spółki, przejawiający się w szczególności we wzroście cen akcji oraz trwałym związaniu Członków Zarządu ze Spółką, jej celami i perspektywami rozwoju. Program motywacyjny został opisany w rozdziale 5.

Świadczenia dodatkowe dla Członków Zarządu, zostały przyznane, zarówno co do zakresu jak i wartości, zgodnie z obowiązującą Polityką.

W przypadku Członków Rady Nadzorczej wynagrodzenie stałe zostało ustalone w taki sposób, by zapewnić adekwatne zaangażowanie kompetencyjne i czasowe w zadania nadzorcze, co jest zgodne z Polityką. Jednocześnie stały charakter wynagrodzenia, w ocenie Rady Nadzorczej, w swoim założeniu wspiera niezależność poszczególnych Członków Rady, w tym niezależność ich osądów i opinii. Przyjęty model wynagradzania Członków Rady Nadzorczej wspiera Spółkę, w ocenie Rady Nadzorczej, w dążeniu do osiągnięcia długoterminowych celów.

4.1 WYNAGRODZENIE ZMIENNE CZŁONKÓW ZARZĄDU - WYNAGRODZENIE ZA REALIZACJĘ CELÓW SPÓŁKI I CELÓW INDYWIDUALNYCH

Zgodnie z postanowieniami Polityki wynagrodzenie zmienne ma stanowić motywację do wykonywania przez Członków Zarządu powierzonych im czynności i zadań w sposób zmierzający do osiągania wysokich oraz stabilnych wyników finansowych Spółki w strategicznych obszarach jej działalności, przy jednoczesnym uwzględnianiu przez Spółkę interesów społecznych, zrównoważonego rozwoju, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska, a także wpływu Spółki na innych interesariuszy (w tym m.in. klientów, inwestorów, dostawców, pracowników i współpracowników) oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie. Szczegółowe zasady przyznawania Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego oraz wysokość tych wynagrodzeń w danym roku obrotowym są corocznie ustalane przez Radę Nadzorczą.

Kryteriami przyznawania wynagrodzenia zmiennego mogą być: osiągnięcie przez Spółkę założonych parametrów finansowych, w tym osiągnięcie przez Spółkę założonych parametrów finansowych, w szczególności wzrost przychodów netto na poziomie skonsolidowanym; stopa zwrotu z zainwestowanego kapitału, jak również parametrów niefinansowych związanych z ciągłością działania, utrzymaniem zespołu, zarządzaniem różnorodnością czy zrównoważonym rozwojem.

Rada Nadzorcza wyznacza i dokonuje uszczegółowienia celów finansowych i niefinansowych, wskazując ich wagę oraz zasady realizacji. Kryteria dla przyznawania premii wyznaczane są w szczególności z uwzględnieniem strategii biznesowej Spółki oraz w zgodzie z jej celami krótko i długoterminowymi. Kryteria te przyczyniają się do realizacji strategii Spółki poprzez powiązanie zawodowych celów Członków Zarządu z celami i strategią Spółki. Kryteria mają być ustalane oraz dobierane w taki sposób, aby ograniczyć ryzyko w dążeniu przez Członków Zarządu do osiągnięcia wyłącznie krótkoterminowych wyników, co ma zapewnić możliwość realizacji także długoterminowych interesów Spółki i całej Grupy Sygnity oraz utrzymanie jej stabilności i rozwój.

Rada Nadzorcza w trakcie trwania roku obrotowego może ponadto wyznaczyć Członkowi Zarządu dodatkowe cele z równoczesnym ustaleniem dodatkowej premii za ich zrealizowanie.

Zgodnie z Polityką, wartość wynagrodzenia zmiennego (w tym nagród) przyznanego Członkowi Zarządu za dany rok obrotowy nie może przewyższać wartości 500% wynagrodzenia stałego za ten sam rok. W przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu w danym roku przez okres krótszy niż pełen rok obrotowy, premia ustalana jest proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji w danym roku.

Członkowi Zarządu może zostać wypłacona zaliczka na poczet premii rocznej. Kwota zaliczki na poczet premii rocznej za dany rok obrotowy jest określana przez Radę Nadzorczą w formie uchwały w oparciu o wyniki finansowe Spółki zawarte w opublikowanym rocznym lub śródrocznym sprawozdaniu finansowym.

Rada Nadzorcza stwierdza spełnienie kryteriów finansowych i niefinansowych warunkujących prawo otrzymania premii przez poszczególnych Członków Zarządu w danym roku obrotowym, określając należną Członkowi Zarządu kwotę premii. Ostateczna ocena spełnienia kryteriów finansowych i niefinansowych jest dokonywana w oparciu o zbadane przez firmę audytorską sprawozdanie finansowe za dany rok obrotowy oraz inne dokumenty, w zależności od ustalonych przez Radę Nadzorczą kryteriów.

W roku obrotowym 2024 przyjęty został program premiowy dla Zarządu Spółki, zgodnie z którym Rada Nadzorcza wyznaczyła Zarządowi oraz jego poszczególnym członkom, cele krótkoterminowe (grupowe, o charakterze finansowym oraz niefinansowym), do zrealizowania w bieżącym roku obrotowym, realizacja których uprawniać będzie do otrzymania premii.

Rada Nadzorcza Sygnity określając cele dla Zarządu Spółki brała pod uwagę interes całej Grupy Sygnity, dlatego Członkowie Zarządu w swojej części zmiennej są rozliczani również z wyników w ujęciu skonsolidowanym.

Kryteria przyznawania premii za rok obrotowy 2024 oraz powiązane z nimi wynagrodzenie zmienne obrazuje Tabela 4.1.

Tabela 4.1. Wynagrodzenie Członków Zarządu za realizację celów indywidualnych i firmowych w roku obrotowym 2024

Imię i nazwisko Rola Okres powołania w roku sprawozdawczym	Przyjęte kryteria efektywności	Waga	Estymowana premia roczna	Poziom realizacji celu	Rozliczenie premii
Maciej Różycki Prezes Zarządu 01.01.2024 – 31.12.2024	Kryteria finansowe: skonsolidowany zysk netto, EBITA (zysk z działalności operacyjnej), ROIC (stopa zwrotu z zainwestowanego kapitału), wzrost przychodów	100% przy spełnieniu kryteriów niefinansowych	W zależności od osiągniętego poziomu skonsolidowanego zysku netto, ROIC, wzrostu przychodów, wysokości wynagrodzenia miesięcznego oraz wskaźnika indywidualnego ustalonego przez Radę Nadzorczą.	spełniony	1 347 681,05 zł
	Kryteria niefinansowe: 1. Utrzymanie zespołu – wskaźnik rotacji dobrowolnej w organizacji. 2. Planowanie sukcesji – % stanowisk zarządczych w organizacji objętych planem sukcesji. 3. Zarządzanie różnorodnością - % kobiet na stanowiskach menedżerskich w organizacji. 4. Kwestie środowiskowe – uśredniona redukcja wskaźników środowiskowych raportowanych w ramach sprawozdania zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy 2024.	Niespełnienie jednego kryterium pomniejsza premię o 0% Niespełnienie dwóch kryteriów pomniejsza premię o 10% Niespełnienie trzech kryteriów pomniejsza premię o 20% Niespełnienie czterech kryteriów pomniejsza premię o 30%		wszystkie kryteria niefinansowe spełnione	336 920,35 zł (25%) wyplacone w FY25 1 010 760,79 zł (75%) zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego Członkowi Zarządu złożona została oferta nieodpłatnego nabycia akcji Spółki.
Mariusz Jurak Wiceprezes Zarządu 01.01.2024 – 31.12.2024	Kryteria finansowe: skonsolidowany zysk netto, EBITA (zysk z działalności operacyjnej), ROIC (stopa zwrotu z zainwestowanego kapitału), wzrost przychodów	100% przy spełnieniu kryteriów niefinansowych	W zależności od osiągniętego poziomu skonsolidowanego zysku netto, ROIC, wzrostu przychodów, wysokości wynagrodzenia miesięcznego oraz wskaźnika indywidualnego ustalonego przez Radę Nadzorczą.	spełniony	871 228,15 zł
	Kryteria niefinansowe: 1. Utrzymanie zespołu – wskaźnik rotacji dobrowolnej w organizacji. 2. Planowanie sukcesji – % stanowisk zarządczych w organizacji objętych planem sukcesji. 3. Zarządzanie różnorodnością - % kobiet na stanowiskach menedżerskich w organizacji. 4. Kwestie środowiskowe – uśredniona redukcja wskaźników środowiskowych raportowanych w ramach sprawozdania zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy 2024.	Niespełnienie jednego kryterium pomniejsza premię o 0% Niespełnienie dwóch kryteriów pomniejsza premię o 10% Niespełnienie trzech kryteriów pomniejsza premię o 20% Niespełnienie czterech kryteriów pomniejsza premię o 30%		wszystkie kryteria niefinansowe spełnione	217 807,04 zł (25%) wyplacone w FY25 653 421,11 zł (75%) zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego Członkowi Zarządu złożona została oferta nieodpłatnego nabycia akcji Spółki.
Monika Zientarska Członek Zarządu ds. Finansowych 01.01.2024 – 31.12.2024	Kryteria finansowe: skonsolidowany zysk netto, EBITA (zysk z działalności operacyjnej), ROIC (stopa zwrotu z zainwestowanego kapitału), wzrost przychodów	100% przy spełnieniu kryteriów niefinansowych	W zależności od osiągniętego poziomu skonsolidowanego zysku netto, ROIC, wzrostu przychodów, wysokości wynagrodzenia miesięcznego oraz wskaźnika indywidualnego ustalonego przez Radę Nadzorczą.	spełniony	290 409,38 zł
	Kryteria niefinansowe: 1. Utrzymanie zespołu – wskaźnik rotacji dobrowolnej w organizacji. 2. Planowanie sukcesji – % stanowisk zarządczych w organizacji objętych planem sukcesji. 3. Zarządzanie różnorodnością - % kobiet na stanowiskach menedżerskich w organizacji. 4. Kwestie środowiskowe – uśredniona redukcja wskaźników środowiskowych raportowanych w ramach sprawozdania zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy 2024.	Niespełnienie jednego kryterium pomniejsza premię o 0% Niespełnienie dwóch kryteriów pomniejsza premię o 10% Niespełnienie trzech kryteriów pomniejsza premię o 20% Niespełnienie czterech kryteriów pomniejsza premię o 30%		wszystkie kryteria niefinansowe spełnione	72 602,35 zł (25%) wyplacone w FY25 217 807,04 zł (75%) zgodnie z Regulaminem Programu Motywacyjnego Członkowi Zarządu złożona została oferta nieodpłatnego nabycia akcji Spółki.

4.2 WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ORAZ WYNIKI FINANSOWE GRUPY SYGNITY I PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE ZASADNICZE PRACOWNIKÓW NA PRZESTRZENI KOLEJNYCH 5 LAT OBROTOWYCH

Niniejsza część sprawozdania przedstawia porównanie ewolucji wynagrodzenia całkowitego Członków Zarządu (Tabela 4.2.1) i Rady Nadzorczej (Tabela 4.2.2) oraz wybranych, kluczowych wskaźników finansowych dla Grupy Sygnity (Tabela 4.2.3) i przeciętnego wynagrodzenia pracowników (Tabela 4.2.4). Tabele 4.2.1 i 4.2.2 uwzględniają wyłącznie wynagrodzenia za okres powołania do Zarządu lub Rady Nadzorczej i dotyczą tylko osób, które były powołane do tych organów w okresie sprawozdawczym. Członkowie Zarządu Sygnity zasiadają w Radach Nadzorczych spółek zależnych i są rozliczani z działalności i wyników całej Grupy, dlatego raport odnosi wynagrodzenia całkowite do skonsolidowanych wyników Grupy.

Tabela 4.2.1 Zestawienie zmian wynagrodzeń Członków Zarządu w latach obrotowych 2020-2024

Powołania do organów zarządczych w czasie

Imię i nazwisko	FY2020	FY2021	FY2022	FY2023	FY2024
Inga Jędrzejewska	cały FY	cały FY	cały FY	do 31.12.2022	nd.
Mariusz Jurak	cały FY	cały FY	cały FY	cały FY	cały FY
Maciej Różycki	nd.	nd.	od 16.05.2022	cały FY	cały FY
Monika Zientarska	nd.	nd.	nd.	od 01.09.2023	cały FY
Bogdan Zborowski	od 02.12.2019	cały FY	do 31.12.2021	nd.	nd.

Imię i nazwisko	Wartość FY2020	Wartość FY2021	Wartość FY2022	Wartość FY2023 (15 m-cy) *	Wartość FY2024
Inga Jędrzejewska	1 135 552 zł	751 205 zł	926 427 zł	262 919 zł	nd.
Mariusz Jurak	1 420 731 zł	906 092 zł	1 077 899 zł	1 374 426 zł	1 592 133,98 zł
Maciej Różycki	nd.	nd.	324 381 zł	1 645 927 zł	2 236 040,50 zł
Monika Zientarska	nd.	nd.	nd.	204 757 zł **	781 065,67 zł
Bogdan Zborowski	1 510 973 zł	1 190 350 zł	267 456 zł	nd.	nd.

* Z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2023 obejmują okres 15 miesięcy, natomiast dane dotyczące roku obrotowego 2024 obejmują okres 12 miesięcy.

** Za okres od 01.09.2023 roku do 31.12.2023 roku.

Zmiany wynagrodzeń całkowitych rocznych rok do roku

Imię i nazwisko	Zmiana FY2020 vs. FY2019		Zmiana FY2021 vs. FY2020		Zmiana FY2022 vs. FY2021		Zmiana FY2023* vs. FY2022		Zmiana FY2024 vs. FY2023*	
	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
Inga Jędrzejewska	859 978 zł	312%	- 384 347 zł	-34%	175 222 zł	+23%	- 663 508 zł	-72%	nd.	nd.
Mariusz Jurak	761 887 zł	116%	- 514 639 zł	- 36%	171 807 zł	+19%	296 527 zł	+28%	217 708 zł	+16%
Maciej Różycki	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	1 321 546 zł	+407%	590 114 zł	+36%
Monika Zientarska	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	204 757 zł**	nd.	576 309 zł	+281%
Bogdan Zborowski	1 510 973 zł	nd.	-320 623 zł	-21%	-922 894 zł	-78%	nd.	nd.	nd.	nd.

* Z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2023 obejmują okres 15 miesięcy, natomiast dane dotyczące roku obrotowego 2024 obejmują okres 12 miesięcy.

** Za okres od 01.09.2023 roku do 31.12.2023 roku.

Tabela 4.2.2 Zestawienie zmian wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej w latach obrotowych 2020-2024

Powołania do organów nadzorczych w czasie

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>FY2020</i>	<i>FY2021</i>	<i>FY2022</i>	<i>FY2023</i>	<i>FY2024</i>
<i>Błażej Dowgielski</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>do 14.05.2022</i>		
<i>Raimondo Eggink</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>
<i>Piotr Kwaśniewski</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>do 14.05.2022</i>		
<i>Jarosław Szpryngwald</i>	<i>cały FY</i>	<i>do 31.07.2021</i>			
<i>Rafał Wnorowski</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>
<i>Tomasz Zdunek</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>	<i>do 14.05.2022</i>		
<i>Ioana Corutiu</i>			<i>od 14.05.2022</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>
<i>Ivo van den Heuvel</i>			<i>od 14.05.2022</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>
<i>Johan L.M. Knooren</i>			<i>od 14.05.2022</i>	<i>do 09.05.2023</i>	
<i>Lucas de Ponte</i>				<i>od 09.05.2023</i>	<i>cały FY</i>
<i>Przemysław Aleksander Schmidt</i>			<i>od 14.05.2022</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>
<i>Ramon Zanders</i>			<i>od 14.05.2022</i>	<i>cały FY</i>	<i>cały FY</i>

Wynagrodzenia całkowite roczne

<i>Imię i nazwisko</i>	<i>Wartość FY2020</i>	<i>Wartość FY2021</i>	<i>Wartość FY2022</i>	<i>Wartość FY2023*</i>	<i>Wartość FY2024</i>
<i>Błażej Dowgielski</i>	52 980 zł	102 673 zł	71 421 zł	nd.	nd.
<i>Raimondo Eggink</i>	73 424 zł	117 764 zł	134 797 zł	173 742 zł	140 070 zł
<i>Piotr Kwaśniewski</i>	85 017 zł	171 425 zł	86 111 zł	nd.	nd.
<i>Jarosław Szpryngwald</i>	52 373 zł	83 830 zł	nd.	nd.	nd.
<i>Rafał Wnorowski</i>	67 123 zł	163 156 zł	124 551 zł	171 174 zł	138 000 zł
<i>Tomasz Zdunek</i>	64 373 zł	113 156 zł	76 948 zł	nd.	nd.
<i>Ioana Corutiu</i>	nd.	nd.	0 zł	0 zł	0 zł
<i>Ivo van den Heuvel</i>	nd.	nd.	0 zł	0 zł	0 zł
<i>Johan L.M. Knooren</i>	nd.	nd.	0 zł	0 zł	nd.
<i>Lucas de Ponte</i>	nd.	nd.	nd.	0 zł	0 zł
<i>Przemysław Aleksander Schmidt</i>	nd.	nd.	50 650 zł	171 174 zł	138 000 zł
<i>Ramon Zanders</i>	nd.	nd.	0 zł	0 zł	0 zł

* Z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2023 obejmują okres 15 miesięcy, natomiast dane dotyczące roku obrotowego 2024 obejmują okres 12 miesięcy.

Zmiany wynagrodzeń całkowitych rocznych rok do roku

Imię i nazwisko	Zmiana FY2020 vs. FY2019		Zmiana FY2021 vs. FY2020		Zmiana FY2022 vs. FY2021		Zmiana FY2023* vs. FY2022		Zmiana FY2024 vs. FY2023*	
	Kwota	%	Kwota	%	%	%	Kwota	%	Kwota	%
Błażej Dowgiałski	13 401 zł	34%	52 980 zł	94%	-31 252 zł	-30%	nd.	nd.	nd.	nd.
Raimondo Eggink	12 424 zł	20%	73 424 zł	60%	17 033 zł	+15%	38 945 zł	+29%	-33 672 zł	-19%
Piotr Kwaśniewski	70 565 zł	488%	85 017 zł	102%	-85 314 zł	-50%	nd.	nd.	nd.	nd.
Jarosław Szpryngwald	9 373 zł	22%	52 373 zł	60%	nd	nd	nd	nd	nd.	nd.
Rafał Wnorowski	14 058 zł	26%	67 123 zł	143%	-38 605 zł	-24%	46 623 zł	+37%	- 33 174 zł	-19%
Tomasz Zdunek	17 025 zł	36%	64 373 zł	76%	-36 208 zł	-32%	nd.	nd.	nd.	nd.
Ioana Corutiu	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	-	-	-	-
Ivo van den Heuvel	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	-	-	-	-
Johan L.M. Knooren	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	-	-	-	-
Lucas de Ponte	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	-	-	-	-
Przemysław Aleksander Schmidt	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	120 524 zł	+238%	- 33 174 zł	-19%
Ramon Zanders	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	-	-	-	-

* Z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2023 obejmują okres 15 miesięcy, natomiast dane dotyczące roku obrotowego 2024 obejmują okres 12 miesięcy.

Tabela 4.2.3 Zestawienie zmian wybranych wskaźników finansowych Grupy Sygnity w latach obrotowych 2020-2024

Wskaźnik (w tys. zł)	Zmiana FY2020 vs. FY2019	Zmiana FY2021 vs. FY2020	Zmiana FY2022 vs. FY2021	Zmiana FY2023* vs. FY2022	Zmiana FY2024 vs. FY2023*
Przychody ze sprzedaży	- 4 666	- 25 913	+ 7 544	+ 17 719	+ 63 874
EBITDA	+ 15 644	+ 7 952	- 24 802	+ 12 836	+ 32 702
Całkowite dochody	+ 13 192	+ 17 370	- 19 565	+ 12 357	+ 20 853
Wynik przed opodatkowaniem	+ 11 118	+ 22 519	- 29 311	+ 16 688	+ 29 487

* Rada Nadzorcza zwraca uwagę, iż z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2023 obejmują okres 15 miesięcy, natomiast dane dotyczące roku obrotowego 2022 obejmują okres 12 miesięcy. W celu ułatwienia użytkownikom Sprawozdania jego analizę, Rada Nadzorcza zdecydowała się zaprezentować porównanie do skorygowanego roku 2022, tj. danych za okres 01.10.2021-31.12.2022.

** Rada Nadzorcza zwraca uwagę, iż z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2023 obejmują okres 15 miesięcy, natomiast dane dotyczące roku obrotowego 2024 obejmują okres 12 miesięcy. W celu ułatwienia użytkownikom Sprawozdania jego analizę, Rada Nadzorcza zdecydowała się zaprezentować porównanie do skorygowanego roku 2023, tj. danych za okres 01.01.2023-31.12.2023.

Tabela 4.2.4 Zestawienie zmian przeciętnego wynagrodzenia pracowników Sygnity S.A. w latach obrotowych 2020-2024

Wynagrodzenia całkowite roczne

	Wartość FY2020	Wartość FY2021	Wartość FY2022	Wartość FY2023**	Wartość FY2024
Przeciętne roczne wynagrodzenie pracowników w przeliczeniu na 1 FTE*	118 867 zł	123 107 zł	130 700 zł	179 017 zł	159 633 zł

* Średnie wynagrodzenie w przeliczeniu na 1 FTE z wyłączeniem Członków Zarządu. Wynagrodzenie obejmuje: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek ekspercki i serwisowy, dodatek samochodowy, wynagrodzenie zmienne wypłacone w danym roku obrotowym (nagroda uznaniowa, prowizja, premia MBO), opieka medyczna, ubezpieczenie na życie, ekwiwalent za urlop, odprawy i odszkodowania, odprawy emerytalne, wynagrodzenia chorobowe, zasiłki, świadczenie rehabilitacyjne, ekwiwalent BHP i Internet, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie nie obejmuje: wydatków na szkolenia, wydatków na podróże służbowe, kosztów telefonów służbowych, kosztów leasingu samochodowego i karty paliwowej.

** Z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2023 obejmują okres 15 miesięcy, natomiast dane dotyczące roku obrotowego 2024 obejmują okres 12 miesięcy.

Zmiany wynagrodzeń całkowitych rocznych rok obrotowy do roku obrotowego

	Zmiana FY2020 vs. FY2019		Zmiana FY2021 vs. FY2020		Zmiana FY2022 vs. FY2021		Zmiana FY2023* vs. FY2022		Zmiana FY2024 vs. FY2023*	
Przeciętne roczne wynagrodzenie pracowników w przeliczeniu na 1 FTE	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%	Kwota	%
	568 zł	<1%	4 240 zł	4%	7 593 zł	6%	48 317 zł	37%	- 19 384 zł	- 11%

* Z uwagi na zmianę roku obrotowego Grupy, niniejszy Raport za rok obrotowy 2024 zawiera dane dotyczące poprzedniego roku obrotowego 2023, które nie są porównywalne. Dane dotyczące roku obrotowego 2023 obejmują okres 15 miesięcy, natomiast dane dotyczące roku obrotowego 2024 obejmują okres 12 miesięcy.

5 WYNAGRODZENIE OPARTE O INSTRUMENTY FINANSOWE

Zgodnie z zapisami Polityki Spółka może prowadzić programy motywacyjne uprawniające Członków Zarządu do otrzymywania wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe.

Wynagrodzenie przyznawane w formie instrumentów finansowych ma przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności poprzez ściślejsze związanie Członków Zarządu ze Spółką i jej interesami oraz motywowanie Członków Zarządu do osiągania długoterminowych rezultatów, w tym podejmowania działań nakierowanych na wzrost kursu akcji i wartości Spółki oraz jej rozwój.

Zasady udziału w takim programie określa każdorazowo regulamin programu motywacyjnego, który wskazuje m.in.: kryteria uprawniające do udziału w programie i warunki na jakich przyznawane jest wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych; okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, z zastrzeżeniem że możliwość realizacji praw do nabycia akcji będzie nie dłuższa niż 5 lat od daty przyznania takich uprawnień; zasady zbywania instrumentów finansowych, przy czym regulamin może przewidywać ustalenie okresu, w którym instrumenty te nie mogą być zbywane, jeżeli jest to wymagane do realizacji celów programu motywacyjnego, z zastrzeżeniem, że okres ten będzie nie dłuższy niż 5 lat od daty przyznania instrumentów finansowych lub prawa do ich objęcia.

Mając na uwadze potrzebę należytego wynagradzania osób zarządzających Spółką na poziomie odpowiadającym skali ich zaangażowania w realizację wyznaczonych celów służących długoterminowym interesom i rozwojowi Spółki, w szczególności w zakresie strategii biznesowej i restrukturyzacji Grupy Kapitałowej Sygnity, uwzględniając korzyści płynące ze ściślejszego związania Członków Zarządu Spółki ze Spółką poprzez zapewnienie im partycypacji w akcjonariacie Spółki w zamian za osiągnięcie odpowiednich rezultatów w obszarze kierowania działalnością Spółki i prowadzenia jej spraw, 28 sierpnia 2020 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Sygnity podjęło uchwałę nr 4 w sprawie ustanowienia w Spółce programu motywacyjnego opartego na akcjach, skierowanego do osób wchodzących w skład Zarządu Spółki (zmienionego w dniu 23 listopada 2023 roku Uchwałą nr 5 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia).

Uchwałą nr 22 z dnia 25 czerwca 2024 roku Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Sygnity („Uchwała”) ustanowiono w Spółce program motywacyjny na lata 2024 – 2028 („Program Motywacyjny” lub „Program”) dla kierownictwa wyższego i średniego szczebla Grupy Kapitałowej, w tym członków zarządu Spółki („Zarząd”), w łącznej liczbie nie większej niż 149 osób („Osoby Uprawnione”). Celem realizacji Programu jest zapewnienie optymalnych warunków dla wzrostu wyników finansowych Spółki i długoterminowego wzrostu wartości Spółki. Jednocześnie Walne Zgromadzenie postanowiło zakończyć realizację programu motywacyjnego ustanowionego Uchwałą nr 4 z dnia 28 sierpnia 2020 roku Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie ustanowienia programu motywacyjnego.

Realizacja Programu polega na przyznaniu Osobom Uprawnionym bezpośrednio lub w wyniku realizacji praw z pochodnych instrumentów finansowych lub realizacji praw z papierów wartościowych, o których mowa w art. 3 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, lub realizacji innych praw majątkowych, akcji Spółki („Akcje”), na warunkach, w ilościach i terminach określonych w Regulaminie.

Regulamin w szczególności może przewidywać przyznanie Osobom Uprawnionym nieodpłatnie:

- praw do nabycia Akcji („Opcje”), lub
- warrantów subskrypcyjnych uprawniających do zapisu lub objęcia Akcji zgodnie z art. 444 § 7 Kodeksu spółek handlowych („Warranty”), lub
- Akcji bezpośrednio (z pominięciem Opcji oraz Warrantów) w związku z wypłatą części wynagrodzenia zmiennego – premii, o której mowa w § 5 ust. 1 lit. c) obowiązującej w Spółce Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Sygnity S.A.

Przydziału Akcji, Warrantów, Opcji lub innych praw majątkowych członkom Zarządu dokona Rada Nadzorcza, natomiast przydziału Akcji, Warrantów, Opcji lub innych praw majątkowych pomiędzy pozostałe Osoby Uprawnione dokona Zarząd lub Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu.

Akcje nabyte przez osoby uprawnione w wyniku realizacji programu są objęte zakazem ich zbywania (lock – up) bez uprzedniej pisemnej zgody Spółki, nie dłuższym niż 5 lat od daty ich nabycia.

Akcje przeznaczone dla Osób Uprawnionych zostaną wyemitowane w drodze podwyższenia kapitału zakładowego lub nabyte przez Spółkę. W celu realizacji Programu Motywacyjnego Walne Zgromadzenie może zdecydować o:

- a) upoważnieniu Zarządu do nabywania przez Spółkę akcji własnych w drodze skupu zgodnie z art. 362 § 1 pkt 8) Kodeksu spółek handlowych, lub
- b) udzieleniu zgody na nabycie przez Spółkę akcji własnych w drodze skupu, które to akcje będą zaoferowane Osobom Uprawnionym zgodnie z art. 362 § 1 pkt 2) Kodeksu spółek handlowych, lub
- c) upoważnieniu Zarządu do dokonania przez Spółkę podwyższeń kapitału zakładowego w ramach instytucji kapitału docelowego określonej w art. 444 i n. Kodeksu spółek handlowych z przeznaczeniem akcji dla Osób Uprawnionych, lub
- d) skorzystaniu łącznie z mechanizmów wymienionych w lit. a) – c),

przy czym Program może być realizowany w oparciu o Akcje emitowane lub nabyte na podstawie uchwał podjętych przed datą podjęcia Uchwały, w szczególności na podstawie uchwały nr 3 z dnia 23 listopada 2023 roku Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie udzielenia Zarządowi upoważnienia do podwyższenia kapitału zakładowego w granicach kapitału docelowego oraz w sprawie zmiany Statutu Spółki.

Objęcie nowych Akcji przez Osobę Uprawnioną w ramach kapitału docelowego nastąpi w trybie subskrypcji prywatnej w rozumieniu art. 431 § 2 pkt 1 Kodeksu spółek handlowych.

Liczba Akcji objętych Programem wynosi nie więcej niż 442 257, z zastrzeżeniem, że ostateczna decyzja co do wyboru formy realizacji Programu oraz wskazanie liczby Akcji przeznaczonych dla Osób Uprawnionych należy do Rady Nadzorczej, która w tym zakresie działa według własnego uznania.

Rada Nadzorcza w dniu 30 października 2024 roku przyjęła Regulamin Programu Motywacyjnego Sygna S.A. z siedzibą w Warszawie na lata 2024 – 2028 dla Zarządu Spółki oraz Regulamin Programu Motywacyjnego Sygna S.A. z siedzibą w Warszawie na lata 2024 – 2028 dla Kluczowych Menedżerów. Warunkiem udziału w Programie jest zawarcie ze Spółką umowy uczestnictwa w Programie Motywacyjnym. Program Motywacyjny obejmuje lata obrotowe 2024 – 2028, a rozliczany będzie do końca 2029 roku.

W dniu 28 maja 2025 roku Członkowie Zarządu objęci uprawnieniami wynikającymi z Programu otrzymali Oferty Nabycia Akcji w ramach Etapu Pierwszego (tj. za rok obrotowy 2024). Oferty Nabycia Akcji mogą być przyjęte wyłącznie w całości. Uczestnik Programu wykonuje Uprawnienie do Akcji (przyjmując Ofertę Nabycia Akcji) poprzez podpisanie Umowy Przeniesienia Akcji, w terminie 14 dni od dnia otrzymania Oferty Nabycia Akcji.

6 KORZYSTANIE Z PRAWA ŻĄDANIA ZWROTU ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

W roku obrotowym 2024 w Spółce nie zastosowano żądania zwrotu zmiennych składników wynagradzania wobec Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej.

7 ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE LUB NIEPIENIĘŻNE PRYZNANE NA RZECZ OSÓB NAJBLIŻSZYCH

W okresie sprawozdawczym nie zostały przyznane żadne świadczenia pieniężne lub niepieniężne na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu.

8 ODSTĘPSTWA OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA

W roku obrotowym 2024 nie miały miejsca odstępstwa od stosowania postanowień Polityki.