

*Together reach more*



**Sprawozdanie Cognor Holding S.A.  
o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
za 2019 i 2020 rok**

## Spis treści

I. DEFINICJE.....	3
II. WPROWADZENIE .....	3
III. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH W ODNIESIENIU DO KAŻDEGO CZŁONKA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ:.....	4
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.....	4
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 .....	8
3. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników .....	9
4. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości .....	10
5. Informacja na temat przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych .....	11
6. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	11
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 .....	11
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 .....	11
IV. WNIOSKI.....	14

## 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 z MSSF. Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za 2020 rok w nocie 1.

**Polityka Wynagrodzeń (dalej także: „Polityka”)** - Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Cognor Holding S.A. przyjęta uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki numer 16 z dnia 30 czerwca 2020 roku;

**Program Motywacyjny** – przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 17 listopada 2020 roku program motywacyjny z 2020 roku dla członków Zarządu;

**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.

## II. WPROWADZENIE

Sprawozdanie przedstawia przegląd wynagrodzeń i wszelkich innych świadczeń otrzymanych i należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki i obejmuje dwa lata obrotowe 2019 i 2020 rok, a w zakresie danych porównywalnych, tam gdzie jest to wymagane przepisami Ustawy o ofercie publicznej, obejmuje również lata 2016-2018.

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

Zarząd składa się z 4 członków.

### **Wynagrodzenie członków Zarządu:**

Zasady wynagradzania członków Zarządu reguluje:

1. Polityka Wynagrodzeń.
2. Program Motywacyjny.

Polityka Wynagrodzeń została opracowana 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 została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki 30 czerwca 2020 r., na podstawie art. 90d Ustawy o ofercie publicznej. Polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Wdrożenie Polityki zwiększyło również przejrzystość zasad, na jakich wynagradzane są osoby zarządzające i nadzorujące Spółkę, co może mieć duże znaczenie dla obecnych i przyszłych akcjonariuszy.

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

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

#### **Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń obowiązujące w 2019 i 2020 roku**

Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu otrzymywane od Spółki zostało podzielone na:

1/ część stałą:

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

2/ część zmienną – premia wypłacona na podstawie Programu motywacyjnego dla członków Zarządu z 2020 roku (obowiązującego od 2020 r.).

#### **Część stała - wynagrodzenie podstawowe**

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

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

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. Z tytułu wykonywania przedmiotowych usług Dominik Barszcz otrzymał w 2020 r. wynagrodzenie w wysokości 39 tys. PLN.

#### **Wynagrodzenie zmienne**

W Spółce istnieje program motywacyjny Zarządu z mocą obowiązującą od 01-01-2020 r. W oparciu o ten program uchwalona została i wypłacana w 2021 r. premia za 2020 rok.

Przed wprowadzeniem wyżej wskazanego programu motywacyjnego członkowie Zarządu otrzymywali na mocy uchwał Rady Nadzorczej Spółki jednorazowe nagrody tj. w 2018 roku za przeprowadzenie z sukcesem programu refinansowania obligacji wyemitowanych przez spółkę Cognor International Finance Plc roku oraz przyznaną i wypłaconą w 2019 roku za uzyskanie przez Grupę Cognor Holding SA bardzo dobrych wyników finansowych w

roku 2018. Nagrody te były jednak wypłacane przez spółkę zależną Cognor S.A., z uwagi na to, iż te same spółki bezpośrednio dotyczyły.

#### **a) Program motywacyjny dla członków Zarządu z 2020 roku**

W ramach tego programu członkowie Zarządu Spółki mają prawo do premii.

Przyznanie premii i jej wysokość ustalane jest za dany rok kalendarzowy na podstawie holistycznej oceny działań i efektywności pracy członka Zarządu, w tym realizacji celów wyznaczonych w danym okresie.

Rada Nadzorcza ustala wysokość premii każdemu członkowi Zarządu indywidualnie, przeprowadza w tym celu m.in. analizy i oceny członka Zarządu. Ponadto Rada Nadzorcza dokonując oceny bierze pod uwagę również ocenę celów menedżerskich i jakościowych oraz uwzględnia sytuację gospodarczą w Polsce.

Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia ustalona została do podziału na wszystkich członków zarządu na poziomie 2% wartości wyniku skonsolidowanego EBITDA (zysk z działalności operacyjnej Grupy Kapitałowej Cognor Holding S.A. powiększony o amortyzację aktywów trwałych, wynikający z rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Cognor Holding S.A.).

W przypadku zaistnienia znaczących różnic pomiędzy zyskiem EBITDA osiągniętym w danym roku obrotowym a zatwierdzonym do wykonania jako element skonsolidowanego budżetu Spółki, powyższy procent może zostać decyzją Rady Nadzorczej w jej swobodnej ocenie ograniczony (również do zera), jak i adekwatnie podwyższony.

Rada Nadzorcza decyduje o procentowym udziale Osób Uprawnionych w kwocie Premii po publikacji skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej Spółki, w drodze uchwały zatwierdzającej (z ewentualnymi zmianami) rekomendację prezesa zarządu przedłożoną Radzie Nadzorczej we wniosku. Poza indywidualną oceną jakości świadczonych na rzecz grupy kapitałowej usług oraz wkładu do wyniku EBITDA, uwzględnia się także długość okresu świadczenia usług na rzecz grupy kapitałowej Spółki, okres pełnienia funkcji w zarządzie Spółki oraz wysokość łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez poszczególne Osoby Uprawnione w danym Okresie z grupy kapitałowej Spółki z wszystkich tytułów (bezpośrednio, jak i pośrednio).

Zgodnie z wyżej opisanymi zasadami, które obowiązują od 2020 roku członkom Zarządu, uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 9 marca 2021 r., została przyznana premia w łącznej wysokości 2.300 tys. złotych. Jej naliczenie i wypłata nastąpiła w 2021 r. Szacowana wartość tego zobowiązania została uwzględniona jako rezerwa w sprawozdaniu finansowym Spółki za 2020 r. w kwocie 2.290 tys. złotych.

#### **Pozostałe korzyści – dodatkowe świadczenia, do których uprawniony jest członek Zarządu**

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

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

W poniżej prezentowanych tabelach w pozycji dodatkowe świadczenia zawarte są świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w postaci wykupionej przez Spółkę polisy typu D&O oraz ubezpieczenia medycznego dla dwóch Członków Zarządu. Koszt polisy D&O podzielono w równych częściach na poszczególnych członków zarządu oraz rady nadzorczej.

W latach 2019 i 2020 członkowie Zarządu nie otrzymali świadczeń z tytułu programów emerytalno-rentowych.

## **Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Zarządu za 2019 i 2020 rok**

**Tabela 1:** Łączne wynagrodzenia członków Zarządu za 2020 i 2019 rok [dane w tysiącach złotych]

	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Przemysław Sztuczkowski</b>		
wynagrodzenie stałe	2 905	2 940
wynagrodzenie zmienne	1 000	243
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	3 905	3 183
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	830	120
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	3 075	3 063
dodatkowe świadczenia	27	25
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	3 932	3 208
<b>Przemysław Grzesiak</b>		
wynagrodzenie stałe	1 884	1 908
wynagrodzenie zmienne	970	243
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	2 854	2 151
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	704	24
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	2 150	2 127
dodatkowe świadczenia	27	25
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	2 881	2 176
<b>Krzysztof Zoła</b>		
wynagrodzenie stałe	510	512
wynagrodzenie zmienne	455	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	965	512
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	479	24
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	486	488
dodatkowe świadczenia	8	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	973	520
<b>Dominik Barszcz</b>		
wynagrodzenie stałe	419	384
wynagrodzenie zmienne	455	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	874	384
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	518	24
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	356	360
dodatkowe świadczenia	8	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	882	392

## **Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Rady Nadzorczej za 2019 i 2020 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.

**Tabela 2:** Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej za 2019 i 2020 rok [dane w tysiącach złotych]

	2020	2019
<b>Hubert Janiszewski</b>		
wynagrodzenie stałe	90	90
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	90	90
dodatkowe świadczenia	8	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	98	98
<b>Jerzy Kak</b>		
wynagrodzenie stałe	72	72
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	72	72
dodatkowe świadczenia	8	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	80	80
<b>Piotr Freyberg</b>		
wynagrodzenie stałe	72	72
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	72	72
dodatkowe świadczenia	8	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	80	80
<b>Marek Rocki</b>		
wynagrodzenie stałe	72	72
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	72	72
dodatkowe świadczenia	8	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	80	80
<b>Zbigniew Łapiński</b>		
wynagrodzenie stałe	72	72
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	72	72
dodatkowe świadczenia	8	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	80	80

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

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń (począwszy od 01.01.2020 r.).

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

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

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

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

Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych grupy kapitałowej Spółki, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiąganiem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach. 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.

Podobny model wynagradzania, oparty o znaczący udział gwarantowanej części zmiennej wynagrodzenia naliczanego w oparciu o wynik finansowy spółki, oddziału spółki, lub filii oddziału spółki stosowany jest również od wielu lat w stosunku do kluczowego szczebla menadżerskiego pracującego w grupie kapitałowej – wszędzie tam, gdzie menadżerowie odpowiadają za wydzielone centrum zysków. 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 wyłącznie 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. EBITDA oraz EBITDA skonsolidowana nie są zdefiniowane w MSSF, wobec czego nie należy traktować tych wskaźników jako alternatywy dla mierników definiowanych w MSSF, takich jak zysk/(strata) netto, zysk z działalności operacyjnej, środki pieniężne netto z działalności operacyjnej, płynność czy inne mierniki MSSF. Ponadto wskaźniki te nie mają jednolitej i ustalonej definicji. Sposoby obliczania tych wskaźników w innych spółkach mogą znacząco odbiegać od stosowanych przez Spółkę. Z tego względu EBITDA oraz EBITDA skonsolidowana mogą nie być porównywalne z podobnymi wskaźnikami obliczonymi przez inne spółki.

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

EBITDA w ujęciu jednostkowym i skonsolidowanym wskazana w niniejszym sprawozdaniu jest prezentowana wspólnie z EBITDA, która jest definiowana i wykazana w sprawozdaniu zarządu z działalności spółki Cognor Holding SA oraz grupy kapitałowej Cognor za lata 2015-2020.

Wysokość puli, w ramach której Rada Nadzorcza ustala premię za dany rok kalendarzowy każdemu członkowi Zarządu uzależniona jest od poziomu EBITDA. Pula premii stanowi sumę kwot bazowych obliczonych dla każdego członka Zarządu. Kwota bazowa wyliczana jest jako krotność wynagrodzenia zasadniczego.

Na podstawie wyżej opisanych zasad została określona wysokość puli premii za rok 2020.

Rada Nadzorcza ustala wysokość premii za dany rok kalendarzowy każdemu członkowi Zarządu indywidualnie. Robi to na podstawie oceny realizacji wyznaczonych celów, uwzględniając cykl koniunkturalny Spółki i ryzyko związane z prowadzoną przez Spółkę działalnością gospodarczą.

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

Zaraportowana przez grupę skonsolidowana EBITDA za 2020 r. wyniosła 114 235 tys. zł i była wyższa o 19,3% od budżetowanej wynoszącej 95 782 tys. zł. Zważając jednak w szczególności na fakt, iż wpływ na przekroczenie budżetu miały przede wszystkim elementy o charakterze jednorazowym, które za 2020 r. podwyższyły EBITDA o kwotę 19 378 tys., Rada Nadzorcza uznała, iż nie wystąpiła przesłanka określona w Programie Motywacyjnym do zmiany wskaźnika premii i w efekcie uchwałą z 9 marca 2021 r. zatwierdziła pulę premii w wysokości 2% skonsolidowanej EBITDA oraz dokonała jej rozdziału na poszczególnych członków zarządu.

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

W 2019 i 2020 roku członkowie Zarządu otrzymali następujące wynagrodzenie od podmiotów należących do Grupy Cognor Holding:

##### **I. Wynagrodzenie z tytułu powołania do zarządu**

Członkowie Zarządu pobierają ryczałtowe stałe wynagrodzenie z racji pełnienia funkcji członka zarządu w spółce zależnej Cognor SA („COG”) w następujących kwotach brutto:

- (i) Przemysław Sztuczkowski – 249 tys. PLN w 2020 r. (252 tys. PLN w 2019 r.)
- (ii) Przemysław Grzesiak – 249 tys. PLN w 2020 r. (252 tys. PLN w 2019 r.)
- (iii) Krzysztof Zoła – 24 tys. PLN w 2020 r. (24 tys. PLN w 2019 r.)
- (iv) Dominik Barszcz – 24 tys. PLN w 2020 r. (24 tys. PLN w 2019 r.)

##### **II. Wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług doradczych**

KDPP Doradztwo Biznesowe Sp. z o.o. („KDPP”) oraz COG zawarły 2 stycznia 2018 r. umowę doradczą na podstawie, której KDPP świadczy na rzecz COG usługi doradztwa biznesowego, doradztwa finansowego oraz doradztwa w zakresie IT. Na podstawie umowy doradczej KDPP otrzymał w 2020 r. od COG roczne wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 4.977 tys. PLN (w 2019 r. 5.112 tys. PLN) oraz wynagrodzenie zmienne uzależnione od osiągniętych wyników finansowych w wysokości 496 tys. PLN (w 2019 r. 920 tys. PLN)

Członkowie Zarządu zawarli z KDPP umowy doradcze, na podstawie których świadczą bezpośrednio na rzecz KDPP oraz pośrednio na rzecz COG usługi doradztwa biznesowego obejmującego w szczególności: (i) kreowanie polityki zakupów i sprzedaży, (ii) wsparcie przy optymalizowaniu procesów produkcyjnych, (iii) koordynację obrotu handlowego wewnątrz Grupy, (iv) negocjowanie strategicznych kontraktów oraz (v) ocenę projektów inwestycyjnych. Ponadto Dominik Barszcz świadczy na rzecz KDPP oraz Spółek Zależnych usługi doradztwa w zakresie IT a Krzysztof Zoła usługi doradztwa finansowego.

Umowy doradcze z KDPP zostały zawarte na czas nieokreślony, z możliwością ich rozwiązania za porozumieniem stron w każdym czasie albo z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego. Każdy z członków Zarządu może rozwiązać umowę doradczą z KDPP ze skutkiem natychmiastowym, w przypadku opóźnienia w zapłacie wynagrodzenia przez KDPP przekraczającego 60 dni.

Z tytułu usług doradczych członkowie Zarządu otrzymali od COG, za pośrednictwem KDPP wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości:

- (i) Przemysław Sztuczkowski – 2.536 tys. PLN netto w 2020 r. (2.568 tys. PLN netto w 2019 r.)
- (ii) Przemysław Grzesiak – 1.612 tys. PLN netto w 2020 r. (1.632 tys. PLN netto w 2019 r.)
- (iii) Krzysztof Zoła – 462 tys. PLN netto w 2020 r. (468 tys. PLN netto w 2019 r.)
- (iv) Dominik Barszcz – 230 tys. PLN netto w 2020 r. (336 tys. PLN netto w 2019 r.)

Panowie Przemysław Sztuczkowski i Przemysław Grzesiak otrzymują także od KDPP roczne wynagrodzenie zmienne uzależnione od osiągniętego zysku brutto przez COG Oddział Ferrostał Łabędy i COG Oddział HSJ. Wynagrodzenie to jest należne w przypadku wykonania zatwierdzonych budżetów przez te oddziały.

Z ww. tytułu otrzymali następujące dodatkowe wynagrodzenie zmienne:

- (i) Pan Przemysław Sztuczkowski – 290 tys. PLN netto za 2020 r. wypłacone w 2021 r. (243 tys. PLN netto za rok 2019 wypłacone w 2020 r.)
- (ii) Pan Przemysław Grzesiak – 290 tys. PLN netto za 2020 r. wypłacone w 2021 r. (243 tys. PLN netto za rok 2019 wypłacone w 2020 r.)

Kwoty pobierane przez członków Zarządu z tytułu umów doradczych zawartych z KDPP w danym roku obrotowym są każdorazowo ujmowane w sprawozdaniach finansowych i sprawozdaniach zarządu za dany okres.

### **III. 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. Z tytułu wykonywania przedmiotowych usług Dominik Barszcz otrzymał w 2020 r. wynagrodzenie w wysokości 102 tys. PLN.

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Cognor Holding SA w latach 2019-2020.

#### [5. Informacja na temat przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych](#)

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

#### [6. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia](#)

##### **Zwrot zmiennych składników wynagrodzenia**

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

W 2019 i 2020 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.

#### [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]**

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
<b>wynagrodzenia pracowników łącznie w Spółce</b>	785	1 170	1 179	1 248	1 185	1 238
w tym bezosobowe członków zarządu i rady nadzorczej	570	570	570	570	570	570
<b>wynagrodzenia pracowników w Spółce nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej</b>	215	600	609	678	615	668
w tym bezosobowe	2	4	33	18	6	6
w tym umowy o pracę	213	596	576	660	609	662
średnia liczba etatów	3	11	11	11	11	13
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników w Spółce nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	5,9	4,5	4,4	5,0	4,6	4,2
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	31,1%	2,3%	-12,0%	8,7%	9,5%	n/d
<b>wynagrodzenia członków zarządu</b>						
wynagrodzenie łącznie uzyskane od Spółki	2 531	192	192	5 088	4 980	5 112
dodatkowe świadczenia	32	32	32	54	56	56
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	2 563	224	224	5 142	5 036	5 168
średnie miesięczne wynagrodzenie członków zarządu uzyskane od Spółki	53,4	4,7	4,7	107,1	104,9	107,7
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	1036,2%	0,0%	-95,6%	2,1%	-2,6%	n/d
<b>wynagrodzenia członków rady nadzorczej</b>						
wynagrodzenie łącznie uzyskane od Spółki	378	378	378	378	378	378
dodatkowe świadczenia	32	32	32	28	28	28
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	410	410	410	406	406	406
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	n/d
<b>Wyniki jednostkowe Spółki</b>						
Przychody ze sprzedaży	10 725	7 923	18 730	37 419	21 175	13 633
EBITDA	20 936	15 607	79 092	19 071	23 412	7 614
Zysk / (Strata) netto	23 830	14 338	70 038	8 017	10 621	(2 098)
zmiana EBITDA [r/r]	34,1%	-80,3%	314,7%	-18,5%	207,5%	n/d
zmiana zysku netto [r/r]	66,2%	-79,5%	773,6%	-24,5%	-606,2%	n/d

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

Przeciętne wynagrodzenie pracowników 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 2016-2020.

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

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
<b>wynagrodzenia pracowników łącznie w grupie</b>	139 999	146 354	148 736	130 654	108 832	102 502
w tym bezosobowe członków zarządu i rady nadzorczej	1 115	1 118	2 115	1 803	1 104	1 573
<b>wynagrodzenia pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej łącznie w grupie</b>	138 884	145 236	146 621	128 851	107 728	100 929
w tym bezosobowe	13 468	14 964	13 914	11 421	8 041	9 122
w tym umowy o pracę	125 416	130 272	132 707	117 430	99 687	91 807
średnia liczba etatów	1 909	2 006	2 050	2 030	1 915	1 894
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	5,5	5,4	5,4	4,8	4,3	4,0
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	1,9%	0,0%	12,5%	11,6%	7,5%	n/d
<b>wynagrodzenia członków zarządu</b>						
wynagrodzenie łącznie uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	8 598	6 230	11 468	6 643	6 209	5 616
dodatkowe świadczenia	70	66	70	54	56	56
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	8 668	6 296	11 538	6 697	6 265	5 672
średnie miesięczne wynagrodzenie członków zarządu	181	131	240	140	131	118
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	38,2%	-45,4%	71,4%	6,9%	11,0%	n/d
<b>wynagrodzenia członków rady nadzorczej</b>						
wynagrodzenie łącznie uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	378	378	378	378	378	378
dodatkowe świadczenia	40	40	40	35	35	35
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	418	418	418	413	413	413
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	7,0	7,0	7,0	6,9	6,9	6,9
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	n/d
<b>Wyniki skonsolidowane Grupy</b>						
Przychody ze sprzedaży (skonsolidowane)	1 733 221	1 901 604	2 081 841	1 789 280	1 352 393	1 364 804
EBITDA skonsolidowana	114 235	100 828	200 069	140 241	94 407	49 010
Zysk / (Strata) netto skonsolidowany	33 546	19 772	72 046	49 905	1 526	(13 945)
zmiana EBITDA [r/r]	13,3%	-49,6%	42,7%	48,5%	92,6%	n/d
zmiana zysku netto [r/r]	69,7%	-72,6%	44,4%	3170,3%	-110,9%	n/d

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

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

#### IV. WNIOSKI

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

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