

Together reach more



**Sprawozdanie Cognor Holding S.A.
o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej
za 2020 i 2021 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	9
3. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników	10
4. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości	11
5. Informacja na temat przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych	12
6. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	12
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	12
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	12
IV. WNIOSKI.....	15

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 2021 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 17 z dnia 30 czerwca 2020 roku;

Program Motywacyjny – przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 17 listopada 2020 roku i obowiązujący od 1 stycznia 2020 roku program motywacyjny 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.

Rok obrotowy – oznacza rok kalendarzowy.

II. WPROWADZENIE

Sprawozdanie przedstawia przegląd wynagrodzeń i wszelkich innych świadczeń otrzymanych i należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki i obejmuje dwa lata obrotowe 2020 i 2021 rok, a w zakresie danych porównywalnych, tam gdzie jest to wymagane przepisami Ustawy o ofercie publicznej, obejmuje również lata 2017-2019.

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 decyduje o ich wysokości na podstawie zbadanych przez biegłego rewidenta sprawozdań finansowych.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach za lata 2019 i 2020 zostało pozytywnie zaopiniowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie z dnia 30 czerwca 2020 roku bez wskazania ewentualnych postulatów co do korekty zasad wynagradzania zarządu i rady nadzorczej w kolejnych okresach. Zważając na fakt, iż zasady te w 2021 r. nie uległy zmianie w stosunku do roku poprzedniego należy uznać, iż przedmiotowa uchwała została prawidłowo uwzględniona.

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 2021 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 1 stycznia 2020 roku).

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 2021 r. wynagrodzenie w wysokości 60 tys. PLN.

Część zmienna - Program Motywacyjny dla członków Zarządu z 2020 roku

W Spółce istnieje program motywacyjny Zarządu z mocą obowiązującą od 01-01-2020 r. W oparciu o ten program uchwalona została i wypłacana w 2022 r. premia za 2021 rok oraz w 2021 r. premia za 2020 rok.

Przed wprowadzeniem wyżej wskazanego programu motywacyjnego członkowie Zarządu otrzymywali na mocy uchwały 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.

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 31 marca 2022 r., została przyznana roczna premia za efekty świadczonych usług w 2021 r. w łącznej wysokości 12.900 tys. złotych. Jej naliczenie i wypłata nastąpiła w kwietniu 2022 r. Szacowana wartość tego zobowiązania została uwzględniona jako rezerwa w sprawozdaniu finansowym Spółki za 2021 r. w kwocie 10.564 tys. złotych.

Jednocześnie uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 9 marca 2021 r., została przyznana roczna premia za 2020 r. w łącznej wysokości 2.300 tys. złotych. Jej naliczenie i wypłata nastąpiła w marcu 2021 r., zaś rezerwa z tego tytułu ujęta w sprawozdaniu finansowym Spółki za 2020 r. wyniosła 2.290 tys. złotych.

Wypłata dodatkowego wynagrodzenia zmiennego została zrealizowana na podstawie umowy doradczej zawartej przez Spółkę 20 sierpnia 2020 r. ze spółką 4Groups Sp. z o.o. (poprzednio: KDPP Doradztwo Biznesowe Sp. z o.o.), dalej („4GR”) na podstawie, której 4GR świadczy na rzecz COG usługi strategicznego doradztwa biznesowego na rzecz Spółki, jak i na rzecz spółki zależnej Cognor SA ukierunkowanych na wzrost wartości marki tj. znaku towarowego COGNOR. Równolegle Członkowie Zarządu zawarli z 4GR umowy doradcze, na podstawie których świadczą bezpośrednio na rzecz 4GR oraz pośrednio na rzecz COGH oraz COG tożsame usługi.

Umowy doradcze z 4GR zostały zawarte na czas nieokreślony, z możliwością ich rozwiązania za porozumieniem stron w każdym czasie albo z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego.

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 2020 i 2021 członkowie Zarządu nie otrzymali świadczeń z tytułu programów emerytalno-rentowych.

Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Zarządu za 2021 i 2020 rok

Tabela 1: Łączne wynagrodzenia członków Zarządu za 2021 i 2020 rok [dane w tysiącach złotych]

	2021	2020
Przemysław Sztuczkowski		
wynagrodzenie stałe	2 940	2 905
wynagrodzenie zmienne	5 367	1 000
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	8 307	3 905
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	3 120	830
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	5 187	3 075
dodatkowe świadczenia	29	27
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	8 336	3 932
Przemysław Grzesiak		
wynagrodzenie stałe	1 908	1 884
wynagrodzenie zmienne	7 367	970
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	9 275	2 854
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	5 024	704
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	4 251	2 150
dodatkowe świadczenia	29	27
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	9 304	2 881
Krzysztof Zoła		
wynagrodzenie stałe	516	510
wynagrodzenie zmienne	2 700	455
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	3 216	965
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	2 724	479
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	492	486
dodatkowe świadczenia	9	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	3 225	973
Dominik Barszcz		
wynagrodzenie stałe	446	419
wynagrodzenie zmienne	2 200	455
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	2 646	874
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	2 284	518
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	362	356
dodatkowe świadczenia	9	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	2 655	882

Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Rady Nadzorczej za 2021 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 2021 i 2020 rok [dane w tysiącach złotych]

	2021	2020
Hubert Janiszewski		
wynagrodzenie stałe	90	90
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	90	90
dodatkowe świadczenia	9	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	99	98
Jerzy Kak		
wynagrodzenie stałe	72	72
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	72	72
dodatkowe świadczenia	9	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	81	80
Piotr Freyberg		
wynagrodzenie stałe	72	72
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	72	72
dodatkowe świadczenia	9	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	81	80
Marek Rocki		
wynagrodzenie stałe	72	72
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	72	72
dodatkowe świadczenia	9	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	81	80
Zbigniew Łapiński		
wynagrodzenie stałe	72	72
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	72	72
dodatkowe świadczenia	9	8
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	81	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 osiągnięciem 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 Kapitałowej. EBITDA oraz EBITDA skonsolidowana nie są zdefiniowane w MSSF, wobec czego nie należy traktować tych wskaźników jako alternatywy dla mierników definiowanych w MSSF, takich jak zysk/(strata) netto, zysk z działalności operacyjnej, środki pieniężne netto z działalności operacyjnej, płynność czy inne mierniki MSSF. Ponadto wskaźniki te nie mają jednolitej i ustalonej definicji. Sposoby obliczania tych wskaźników w innych spółkach mogą znacząco odbiegać od stosowanych przez Spółkę. Z tego względu EBITDA oraz EBITDA skonsolidowana mogą nie być porównywalne z podobnymi wskaźnikami obliczonymi przez inne spółki.

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

EBITDA w ujęciu jednostkowym i skonsolidowanym wskazana w niniejszym sprawozdaniu jest prezentowana wspólnie z EBITDA, która jest definiowana i wykazana w sprawozdaniu zarządu z działalności spółki Cognor Holding SA oraz Grupy Kapitałowej Cognor za lata 2016-2021.

Wysokość puli, w ramach której Rada Nadzorcza ustala premię za dany rok kalendarzowy każdemu członkowi Zarządu uzależniona jest od poziomu EBITDA oraz od poziomu wykonania budżetu. Pula premii stanowi sumę kwot bazowych obliczonych dla każdego członka Zarządu.

Na podstawie wyżej opisanych zasad została określona wysokość puli premii za rok 2021 oraz 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 Kapitałową skonsolidowana EBITDA za 2021 r. wyniosła 519 582 tys. zł (za 2020 r. 114 235 tys. zł) i była zdecydowanie wyższa o 216,1% od budżetowanej wynoszącej 164 358 tys. zł (za 2020 r. była wyższa o 19,3% przy budżecie na poziomie 95 782 tys. zł). Zważając na fakt, iż wykonanie skonsolidowanej EBITDA za 2021 r. było tak zdecydowanie wyższe niż od zatwierdzonego budżetu, Rada Nadzorcza uznała, iż wystąpiła przesłanka określona w Programie Motywacyjnym do podwyższenia wskaźnika premii i w efekcie uchwałą z 31 marca 2022 r. zatwierdziła pulę premii w wysokości 2,5% skonsolidowanej EBITDA podwyższając jej wyjściowy poziom o 0,5% 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 2021 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 – 252 tys. PLN w 2021 r. (249 tys. PLN w 2020 r.)
- (ii) Przemysław Grzesiak – 252 tys. PLN w 2021 r. (249 tys. PLN w 2020 r.)
- (iii) Krzysztof Zoła – 24 tys. PLN w 2021 r. (24 tys. PLN w 2020 r.)
- (iv) Dominik Barszcz – 24 tys. PLN w 2021 r. (24 tys. PLN w 2020 r.)

II. Wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług doradczych

4Groups Sp. z o.o. (poprzednio: KDPP Doradztwo Biznesowe Sp. z o.o.), dalej („4GR”) oraz COG zawarły 2 stycznia 2018 r. umowę doradczą na podstawie, której 4GR świadczy na rzecz COG usługi doradztwa biznesowego, doradztwa finansowego oraz doradztwa w zakresie IT. Na podstawie umowy doradczej 4GR otrzymał w 2021 r. od COG roczne wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 5.100 tys. PLN (w 2020 r. 4.977 tys. PLN) oraz wynagrodzenie zmienne uzależnione od osiągniętych wyników finansowych w wysokości 4.819 tys. PLN (w 2020 r. 496 tys. PLN)

Członkowie Zarządu zawarli z 4GR umowy doradcze, na podstawie których świadczą bezpośrednio na rzecz 4GR 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 Kapitałowej, (iv) negocjowanie strategicznych kontraktów oraz (v) ocenę projektów inwestycyjnych. Ponadto Dominik Barszcz świadczy na rzecz 4GR oraz Spółek Zależnych usługi doradztwa w zakresie IT a Krzysztof Zoła usługi doradztwa finansowego.

Umowy doradcze z 4GR 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 4GR ze skutkiem natychmiastowym, w przypadku opóźnienia w zapłacie wynagrodzenia przez 4GR przekraczającego 60 dni.

Z tytułu usług doradczych członkowie Zarządu otrzymali od COG, za pośrednictwem 4GR wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości:

- (i) Przemysław Sztuczkowski – 2.568 tys. PLN netto w 2021 r. (2.536 tys. PLN netto w 2020 r.)
- (ii) Przemysław Grzesiak – 1.632 tys. PLN netto w 2021 r. (1.612 tys. PLN netto w 2020 r.)
- (iii) Krzysztof Zoła – 468 tys. PLN netto w 2021 r. (462 tys. PLN netto w 2020 r.)
- (iv) Dominik Barszcz – 180 tys. PLN netto w 2021 r. (230 tys. PLN netto w 2020 r.)

Panowie Przemysław Sztuczkowski i Przemysław Grzesiak otrzymują także od 4GR 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 – 2.367 tys. PLN netto za 2021 r., z czego 2.070 tys. zł wypłacone w 2021 r. oraz 297 tys. zł w 2022 r. (290 tys. PLN netto za rok 2020 wypłacone w 2021 r.)
- (ii) Pan Przemysław Grzesiak – 2.367tys. PLN netto za 2021 r., z czego 2.070 tys. zł wypłacone w 2021 r. oraz 297 tys. zł w 2022 r. (290 tys. PLN netto za rok 2020 wypłacone w 2021 r.)

Kwoty pobierane przez członków Zarządu z tytułu umów doradczych zawartych z 4GR 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 2021 r. wynagrodzenie w wysokości 156 tys. zł (w 2020 r. 102 tys. zł).

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Cognor Holding SA w latach 2020-2021.

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 2021 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]

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
wynagrodzenia pracowników łącznie w Spółce	756	785	1 170	1 179	1 248	1 185
w tym bezosobowe członków zarządu i rady nadzorczej *	570	570	570	570	570	570
wynagrodzenia pracowników w Spółce nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	186	215	600	609	678	615
w tym bezosobowe	26	2	4	33	18	6
w tym umowy o pracę	160	213	596	576	660	609
średnia liczba etatów	1	3	11	11	11	11
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników w Spółce nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	10,7	5,9	4,5	4,4	5,0	4,6
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	81,4%	31,1%	2,3%	-12,0%	8,7%	9,5%
wynagrodzenia członków zarządu						
wynagrodzenie łącznie uzyskane od Spółki **	13 152	2 531	192	192	5 088	4 980
dodatkowe świadczenia	36	32	32	32	54	56
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	13 188	2 563	224	224	5 142	5 036
średnia ilość członków zarządu	4	4	4	4	4	4
średnie miesięczne wynagrodzenie członków zarządu uzyskane od Spółki	274,8	53,4	4,7	4,7	107,1	104,9
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	414,6%	1036,2%	0,0%	-95,6%	2,1%	-2,6%
wynagrodzenia członków rady nadzorczej						
wynagrodzenie łącznie uzyskane od Spółki ***	378	378	378	378	378	378
dodatkowe świadczenia	45	40	40	40	35	35
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	423	418	418	418	413	413
średnia liczba członków	5	5	5	5	5	5
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	7,1	7,0	7,0	7,0	6,9	6,9
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%
Wyniki jednostkowe Spółki						
Przychody ze sprzedaży	9 700	10 725	7 923	18 730	37 419	21 175
EBITDA	350 929	20 936	15 607	79 092	19 071	23 412
Zysk / (Strata) netto	347 958	23 830	14 338	70 038	8 017	10 621
zmiana EBITDA [r/r]	1576,2%	34,1%	-80,3%	314,7%	-18,5%	207,5%
zmiana zysku netto [r/r]	1360,2%	66,2%	-79,5%	773,6%	-24,5%	-606,2%

* kwota 570 tys. złotych stanowi część stałą wynagrodzenia stałego zarządu i rady nadzorczej należnego z tytułu powołania do organu za 2021 rok

** kwota 13.152 tys. zł stanowi łącznie wynagrodzenie należne członkom zarządu za 2021 rok uwzględniające poza częścią stałą w kwocie 192 tys. złotych, również część zmienną w kwocie 12.900 tys. złotych kwalifikowaną w sprawozdaniu finansowych w pozycji usługi obce.

*** kwota 378 tys. złotych stanowi wynagrodzenie rady nadzorczej należne z tytułu powołania do organu za 2021 rok

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 2016-2021.

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

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
wynagrodzenia pracowników łącznie w grupie	166 742	139 999	146 354	148 736	130 654	108 832
w tym bezosobowe członków zarządu i rady nadzorczej *	1 122	1 115	1 118	2 115	1 803	1 104
wynagrodzenia pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej łącznie w grupie	165 620	138 884	145 236	146 621	128 851	107 728
w tym bezosobowe	19 047	13 468	14 964	13 914	11 421	8 041
w tym umowy o pracę	146 573	125 416	130 272	132 707	117 430	99 687
średnia liczba etatów	1 924	1 909	2 006	2 050	2 030	1 915
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	6,3	5,5	5,4	5,4	4,8	4,3
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	14,5%	1,9%	0,0%	12,5%	11,6%	7,5%
wynagrodzenia członków zarządu						
wynagrodzenie łącznie uzyskane z grupy kapitałowej Spółki **	23 444	8 598	6 230	11 468	6 643	6 209
dodatkowe świadczenia	76	70	66	70	54	56
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	23 520	8 668	6 296	11 538	6 697	6 265
średnia liczba członków zarządu	4	4	4	4	4	4
średnie miesięczne wynagrodzenie członków zarządu	490	181	131	240	140	131
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	170,7%	38,2%	-45,4%	71,4%	6,9%	11,0%
wynagrodzenia członków rady nadzorczej						
wynagrodzenie łącznie uzyskane z grupy kapitałowej Spółki ***	378	378	378	378	378	378
dodatkowe świadczenia	45	40	40	40	35	35
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	423	418	418	418	413	413
średnia liczba członków zarządu	5	5	5	5	5	5
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	7,1	7,0	7,0	7,0	6,9	6,9
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%
Wyniki skonsolidowane Grupy						
Przychody ze sprzedaży (skonsolidowane)	2 811 151	1 733 221	1 901 604	2 081 841	1 789 280	1 352 393
EBITDA skonsolidowana	519 582	114 235	100 828	200 069	140 241	94 407
Zysk / (Strata) netto skonsolidowany	363 526	33 546	19 772	72 046	49 905	1 526
zmiana EBITDA [r/r]	354,8%	13,3%	-49,6%	42,7%	48,5%	92,6%
zmiana zysku netto [r/r]	983,7%	69,7%	-72,6%	44,4%	3170,3%	-110,9%

* kwota 1.122 tys. złotych stanowi część stałą wynagrodzenia stałego zarządu i rady nadzorczej należnego z tytułu powołania do organów w Grupie Kapitałowej Spółki za 2021 rok

** kwota 23.444 tys. zł stanowi łącznie wynagrodzenie należne członkom zarządu za 2021 rok od Grupy Kapitałowej Spółki uwzględniające część stałą z tytułu powołania w kwocie 744 tys. złotych oraz część stałą i zmienną w kwocie 22.700 tys. złotych kwalifikowaną w sprawozdaniu finansowym w pozycji usługi obce.

*** kwota 378 tys. złotych stanowi wynagrodzenie rady nadzorczej należne z tytułu powołania do organu za 2021 rok

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

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

IV. WNIOSKI

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

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