

*Together reach more*



**Sprawozdanie Cognor Holding S.A.  
o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
za 2021 i 2022 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 .....	11
3. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników .....	12
4. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości .....	13
5. Informacja na temat przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych .....	16
6. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	16
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 .....	16
8. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie .....	16
IV. WNIOSKI.....	19

## 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 2022 rok w nocy 1.

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

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

**Program Motywacyjny 1** – przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej Spółki z dnia 17 listopada 2020 roku i obowiązujący od 1 stycznia 2020 roku do 31 grudnia 2021 roku program motywacyjny dla członków Zarządu;

**Program Motywacyjny 2** – przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej spółki zależnej Cognor S.A. z dnia 28 lipca 2022 roku i obowiązujący z mocą od 1 stycznia 2022 roku program motywacyjny dla członków Zarządu spółki zależnej Cognor S.A., który to skład w okresie objętym niniejszym sprawozdaniem był tożsamy ze składem Zarządu Spółki

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

**Rada Nadzorcza** – oznacza radę nadzorczą Spółki;

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

**Walne Zgromadzenie** – oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie Spółki

**Zarząd** – oznacza zarząd Spółki.

**Rok obrotowy** – oznacza rok kalendarzowy.

## II. WPROWADZENIE

Sprawozdanie przedstawia przegląd wynagrodzeń i wszelkich innych świadczeń otrzymanych i należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki i obejmuje dwa lata obrotowe 2021 i 2022 rok, a w zakresie danych porównywalnych, tam gdzie jest to wymagane przepisami Ustawy o ofercie publicznej, obejmuje również lata 2018-2020.

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

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

Sprawozdanie o wynagrodzeniach za rok 2021 zostało pozytywnie zaopiniowane przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie z dnia 30 czerwca 2022 roku bez wskazania ewentualnych postulatów co do korekty zasad wynagradzania zarządu i rady nadzorczej w kolejnych okresach.

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

### **Wynagrodzenie członków Zarządu:**

Zasady wynagradzania członków Zarządu reguluje:

1. Polityka Wynagrodzeń 1,
2. Polityka Wynagrodzeń 2,
3. Program Motywacyjny 1 (rok 2021) / Program Motywacyjny 2 (rok 2022)

Polityka Wynagrodzeń 1 i 2 zostały opracowane w oparciu o:

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

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

Polityka Wynagrodzeń 2, w treści spójnej z Polityką Wynagrodzeń 1, została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Cognor S.A. w dniu 30 czerwca 2022 r. Uchwalenie jej wiązało się z decyzją o przeniesieniu w całości programu motywacyjnego dla osób wchodzących w skład Zarządu na poziom spółki operacyjnej Cognor S.A., w której ulokowana jest zdecydowana większość aktywności biznesowych grupy, podczas gdy Cognor Holding S.A., pełni wyłącznie ograniczone funkcje holdingowe. Skład Zarządu Spółki Cognor Holding S.A. i Cognor S.A. jest tożsamy w latach 2021-2022.

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

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

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

##### Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń obowiązujące w 2022 i 2021 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 dotycząca 2021 r. uchwalona i wypłacona na podstawie Programu Motywacyjnego 1 dla członków Zarządu (obowiązującego do 31 grudnia 2021 roku), począwszy od 2022 r. część zmienna została przeniesiona na poziom Spółki zależnej Cognor S.A., premia dotycząca 2022 r. została uchwalona i wypłacona na podstawie Programu Motywacyjnego 2 przez Spółkę zależną Cognor S.A.

##### Część stała - wynagrodzenie podstawowe

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

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

Wynagrodzenie zasadnicze za okres od 1 stycznia 2021 r. do 30 czerwca 2022 r. wypłacane było na podstawie uchwały Rady Nadzorczej w zakresie powołania do zarządu. W dniu 27 czerwca 2022 roku Rada Nadzorcza, w związku z utworzeniem przez członków Zarządu spółki menedżerskiej 4Groups Sp. z o.o. spółka komandytowa (dalej: 4GRSK), uchwaliła, iż począwszy od 1 lipca 2022 r. wynagrodzenie członków Zarządu wypłacane będzie w oparciu o umowę na świadczenie usług doradczo – zarządczych zawartą przez 4GRSK z uwzględnieniem jego podziału pomiędzy poszczególnych członków Zarządu w następującej proporcji:

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

Z wyżej powołanych tytułów Zarząd otrzymał od Spółki w 2021 r. wynagrodzenie w wysokości 192 tys. PLN, a w 2022 r. w wysokości 696 tys. PLN.

Dodatkowo Pan Dominik Barszcz, będący odpowiedzialnym za prowadzenie ksiąg rachunkowych i podatkowych Spółki, zawarł ze spółką w dniu 01-05-2020 r. umowę o świadczenie usług księgowych. Umowa niniejsza z dniem 1 stycznia 2022 r. została zastąpiona umową o świadczenie usług księgowych zawartą ze spółką BMD Sp. z o.o. SKA, w której Dominik Barszcz pełni rolę jedyne go komplementariusza. Z tytułu wykonywania przedmiotowych usług Dominik Barszcz otrzymał w 2021 r. wynagrodzenie w wysokości 60 tys. PLN, a w 2022 r. w wysokości 71 tys. PLN.

## **Część zmienna - Program Motywacyjny**

Rada Nadzorcza Spółki w dniu 27 czerwca 2022 r. na wniosek i za opinią zarządu zdecydowała o zmianie zasad wynagradzania członków zarządu Spółki, w szczególności uchylila z dniem 1 stycznia 2022 r. obowiązujący dotychczas Program Motywacyjny 1. Równolegle wprowadzono na poziomie spółki zależnej Cognor S.A. Program Motywacyjny 2 dla członków zarządu. Rada Nadzorcza Cognor S.A. uchwaliła go w dniu 28 lipca 2022 r. z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2022 r. Program Motywacyjny 2 w przeciwieństwie do Programu Motywacyjnego 1 nie opiera się wprost na osiągniętych wynikach Grupy, ale na całościowej ocenie efektów pracy poszczególnych członków zarządu.

W oparciu o Program Motywacyjny 1 uchwalone zostały roczne wynagrodzenia zmienne dla Zarządu za lata 2020 i 2021, zaś w oparciu o Program Motywacyjny 2 za 2022 r.

### **Program Motywacyjny 1 – obowiązujący od 1 stycznia 2020 r. – 31 grudnia 2021 r.**

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, uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 31 marca 2022 r., została przyznana członkom Zarządu 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.

Wypłata dodatkowego wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok została zrealizowana na podstawie umowy doradczej zawartej przez Spółkę 20 sierpnia 2020 r. ze spółką 4Groups Sp. z o.o., dalej („4GR”) na podstawie, której 4GR świadczył usługi strategicznego doradztwa biznesowego na rzecz Spółki, jak i pośrednio na rzecz spółki zależnej Cognor SA ukierunkowanych m.in. 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.

Z dniem 30 czerwca 2022 roku, w związku z reorganizacją zasad wynagradzania Zarządu, w szczególności uchynieniem Programu Motywacyjnego 1, powołane wyżej umowy doradcze z 4GR zostały rozwiązane.

### **Program Motywacyjny 2 – obowiązujący od 1 stycznia 2022 r.**

Jak wspomniano wyżej, Rada Nadzorcza Spółki w dniu 27 czerwca 2022 roku uchyliła obowiązujący dotychczas Program Motywacyjny 1, równoległe zaś w dniu 28 lipca 2022 roku przyjęty został przez Radę Nadzorczą Spółki zależnej Cognor S.A. Program Motywacyjny 2 dla Zarządu Cognor S.A., którego skład w okresie objętym niniejszym sprawozdaniem był tożsamy z Zarządem Cognor Holding S.A.

Poniżej przedstawiono podstawowe założenia Programu Motywacyjnego 2. Jako, że został on wprowadzony na poziomie spółki zależnej wartości uchwalonego wynagrodzenia zmiennego opisane zostały w dalszej części sprawozdania.

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

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

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

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

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

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

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

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

W latach 2021 i 2022 członkowie Zarządu nie otrzymali świadczeń z tytułu programów emerytalno-rentowych.

## Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Zarządu za 2022 i 2021 rok

**Tabela 1:** Łączne wynagrodzenia członków Zarządu za 2022 i 2021 rok [dane w tysiącach złotych]

	2022	2021
<b>Przemysław Sztuczkowski</b>		
wynagrodzenie stałe	3 270	2 940
wynagrodzenie zmienne	7 400	5 367
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	10 670	8 307
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	300	3 120
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	10 370	5 187
dodatkowe świadczenia	15	29
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	10 685	8 336
<b>Przemysław Grzesiak</b>		
wynagrodzenie stałe	2 754	1 908
wynagrodzenie zmienne	9 900	7 367
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	12 654	9 275
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	252	5 024
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	12 402	4 251
dodatkowe świadczenia	15	29
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	12 669	9 304
<b>Krzysztof Zoła</b>		
wynagrodzenie stałe	618	516
wynagrodzenie zmienne	4 375	2 700
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	4 993	3 216
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	72	2 724
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	4 921	492
dodatkowe świadczenia	13	9
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	5 006	3 225
<b>Dominik Barszcz</b>		
wynagrodzenie stałe	703	446
wynagrodzenie zmienne	3 500	2 200
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	4 203	2 646
<i>w tym uzyskane od Spółki</i>	143	2 284
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych</i>	4 060	362
dodatkowe świadczenia	19	9
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	4 222	2 655



## **Informacje o wartości wynagrodzeń przyznanych członkom Rady Nadzorczej za 2022 i 2021 rok**

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

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

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

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

**Tabela 2:** Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej za 2022 i 2021 rok [dane w tysiącach złotych]

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Hubert Janiszewski</b>		
wynagrodzenie stałe	220	90
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	90	90
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	117	-
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	13	-
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	220	90
dodatkowe świadczenia	12	9
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	232	99
<b>Jerzy Kak</b>		
wynagrodzenie stałe	152	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	65	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	87	-
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	-	-
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	152	72
dodatkowe świadczenia	10	9
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	162	81
<b>Piotr Freyberg</b>		
wynagrodzenie stałe	169	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	72	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	87	-
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	10	-
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	169	72

dodatkowe świadczenia	12	9
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	181	81

---

#### **Marek Rocki**

wynagrodzenie stałe	123	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	36	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	87	-
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	-	-
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	123	72
dodatkowe świadczenia	6	9
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	129	81

---

#### **Zbigniew Łapiński**

wynagrodzenie stałe	169	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Rada Nadzorcza)</i>	72	72
<i>w tym uzyskane od Spółki (Komitet Audytu)</i>	87	-
<i>w tym uzyskane od spółek zależnych (Rada Nadzorcza)</i>	10	-
wynagrodzenie zmienne	-	-
wynagrodzenie łączne uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	169	72
dodatkowe świadczenia	12	9
wynagrodzenie łączne wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	181	81

---

#### **Jacek Welc**

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

---

#### **Stefan Dzienniak**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wskaźniki te zostały zamieszczone w niniejszym sprawozdaniu o wynagrodzeniach ze względu na fakt, że są istotne w kontekście przyznawania wynagrodzenia zmiennego członkom Zarządu Spółki (szczególnie w zakresie Programu Motywacyjnego 1).

EBITDA w ujęciu jednostkowym i skonsolidowanym wskazana w niniejszym sprawozdaniu jest prezentowana spójnie z EBITDA, która jest definiowana i wykazana w sprawozdaniu zarządu z działalności spółki Cognor Holding SA oraz Grupy Kapitałowej Cognor za lata 2018-2022.

Wysokość puli, w ramach której Rada Nadzorcza dokonuje następnie podziału premii każdemu członkowi Zarządu uzależniona była za 2021 rok od poziomu EBITDA i od poziomu wykonania budżetu w tym zakresie wraz z ustalonym górnym limitem puli na poziomie 2% EBITDA Grupy, zaś za 2022 rok od oceny zaangażowania, efektywności oraz kreatywności poszczególnych członków Zarządu w ramach realizacji ich podstawowych obowiązków, ich wpływu na funkcjonowanie i osiąganie celów biznesowych przez Grupę oraz sukcesów indywidualnych w ramach realizowanych projektów – wraz z ustalonym górnym limitem puli na poziomie 300% łącznego wynagrodzenia stałego Zarządu należnego za dany rok.

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

Zaraportowana przez Grupę Kapitałową skonsolidowana EBITDA za 2022 r. wyniosła 766 977 tys. zł (za 2021 r. 519 582 tys. zł) i była zdecydowanie wyższa o 138,99% od budżetowanej wynoszącej 320 922 tys. zł (za 2021 r. była wyższa o 216,1% przy budżecie na poziomie 164 358 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 1 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 p.p. oraz dokonała jej rozdziału na poszczególnych członków zarządu. Podobnie Rada Nadzorcza zdecydowała o nieznacznym przekroczeniu wskaźnika 300% wynagrodzenia stałego za 2022 r. ,który wyniósł 22.435 tys. zł, podczas gdy pula premii została za ten rok ustalona na kwotę 24.300 tys. zł.

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

W 2022 i 2021 roku członkowie Zarządu otrzymali następujące wynagrodzenie od podmiotów należących do Grupy Cognor Holding:

##### **I. Wynagrodzenie z tytułu powołania do zarządu (wyplacane za okres do 30 czerwca 2022)**

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 – 126 tys. PLN w 2022 r. (252 tys. PLN w 2021 r.)
- (ii) Przemysław Grzesiak – 126 tys. PLN w 2022 r. (252 tys. PLN w 2021 r.)
- (iii) Krzysztof Zoła – 12 tys. PLN w 2022 r. (24 tys. PLN w 2021 r.)
- (iv) Dominik Barszcz – 12 tys. PLN w 2022 r. (24 tys. PLN w 2021 r.)

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

##### **II. Wynagrodzenie z tytułu usług doradczych (wyplacane za okres do 30 czerwca 2022)**

###### **a. Część stała**

4Groups Sp. z o.o., dalej („4GR”) oraz Cognor S.A. zawarły 2 stycznia 2018 r. umowę doradczą na podstawie, której członkowie Zarządu Cognor S.A. świadczyli na rzecz tej spółki w okresie do 30 czerwca 2022 r. usługi doradztwa biznesowego, doradztwa finansowego oraz doradztwa w zakresie IT. Na podstawie umowy doradczej 4GR otrzymał w 2022 r. od COG wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 2.550 tys. PLN (w 2021 r. 5.100 tys. PLN) oraz dodatkowo wynagrodzenie zmienne uzależnione od osiągniętych wyników finansowych za 2021 r. w wysokości 4.819 tys. PLN.

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

Z tytułu usług doradczych członkowie Zarządu otrzymali od Cognor S.A., za pośrednictwem 4GR wynagrodzenie ryczałtowe za 2022 r. w łącznej wysokości 2.424 tys. zł (4.848 tys. zł za 2021 r.), z czego:

- (i) Przemysław Sztuczkowski – 1.284 tys. PLN w 2022 r. (2.568 tys. PLN w 2021 r.)
- (ii) Przemysław Grzesiak – 816 tys. PLN w 2022 r. (1.632 tys. PLN w 2021 r.)
- (iii) Krzysztof Zoła – 234 tys. PLN w 2022 r. (468 tys. PLN w 2021 r.)
- (iv) Dominik Barszcz – 90 tys. PLN w 2022 r. (180 tys. PLN w 2021 r.)

#### **b. Część zmienna**

Panowie Przemysław Sztuczkowski i Przemysław Grzesiak otrzymali także od 4GR roczne wynagrodzenie zmienne w kwocie uzależnione od osiągniętego zysku brutto przez COG Oddział Ferrostał Łabędy i COG Oddział HSJ. Wynagrodzenie to było należne w przypadku wykonania zatwierdzonych budżetów przez te oddziały.

Z ww. tytułu otrzymali następujące dodatkowe wynagrodzenie zmienne:

- (i) Pan Przemysław Sztuczkowski – 0 tys. PLN za 2022 r. (2.367 tys. PLN za rok 2021 z czego 2.070 tys. zł wypłacone w 2021 r. oraz 297 tys. zł w 2022 r.)
- (ii) Pan Przemysław Grzesiak – 0 tys. PLN za 2022 r. (2.367 tys. PLN za rok 2021, z czego 2.070 tys. zł wypłacone w 2021 r. oraz 297 tys. zł w 2022 r.)

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

#### **c. Usługi jednorazowe**

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

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

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

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

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

- a. Przemysław Sztuczkowski – 1.560 tys. zł w 2022 r. (0 tys. PLN w 2021 r.)

- b. Przemysław Grzesiak – 1.560 tys. zł w 2022 r. (0 tys. PLN w 2021 r.)
- c. Krzysztof Zoła – 300 tys. zł w 2022 r. (0 tys. PLN w 2021 r.)
- d. Dominik Barszcz – 180 tys. zł w 2022 r. (0 tys. PLN w 2021 r.)

Dodatkowo uchwałą Rady Nadzorczej Cognor S.A. z dnia 7 marca 2023 r., został określony Fundusz Uznaniowy stanowiący roczne wynagrodzenie zmienne za 2022 r. w łącznej wysokości 24.300 tys. złotych wraz z podziałem na poszczególnych członków Zarządu:

- Przemysław Sztuczkowski 7.400 tys. zł ,
- Przemysław Grzesiak 9.900 tys. zł ,
- Krzysztof Zoła 3.500 tys. zł ,
- Dominik Barszcz 3.500 tys. zł .

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

#### **IV. Wynagrodzenie z tytułu świadczenia usług księgowych**

Pan Dominik Barszcz, będący odpowiedzialnym za prowadzenie ksiąg rachunkowych i podatkowych COG, zawarł ze spółką w dniu 01-05-2020 r. umowę o świadczenie usług księgowych. Umowa niniejsza z dniem 1 stycznia 2022 r. została zastąpiona umową o świadczenie usług księgowych zawartą ze spółką BMD Sp. z o.o. SKA, w której Dominik Barszcz pełni rolę jedynego komplementariusza. Z tytułu wykonywania przedmiotowych usług Dominik Barszcz otrzymał w 2022 r. wynagrodzenie w wysokości 278 tys. zł (w 2021 r. 156 tys. zł).

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

Cognor S.A. poniosła w 2022 r. koszty grupowego ubezpieczenia OC dla osób wykonujących na rzecz spółek Grupy Kapitałowej usługi księgowe oraz dodatkowo pokryła koszt indywidualnego ubezpieczenia OC dla Dominika Barszcza.

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

#### **VI. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej**

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Cognor Holding SA za rok 2021.

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

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

- i) Hubert Janiszewski - 13 tys. PLN za 2022 rok (0 tys. PLN za 2021 r.)

- ii) Piotr Freyberg – 10 tys. PLN za 2022 rok (0 tys. PLN za 2021 r.)
- iii) Zbigniew Łapiński – 10 tys. PLN za 2022 rok (0 tys. PLN za 2021 r.)
- iv) Jacek Welc – 10 tys. PLN za 2022 rok (0 tys. PLN za 2021 r.)
- v) Stefan Dzienniak – 3 tys. PLN za 2022 rok (0 tys. PLN za 2021 r.)

## 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 2022 i 2021 roku nie zaistniały przesłanki do żądania zwrotu całości lub części wypłaconej premii.

## 7. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa

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

## 8. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie

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



	2022	2021	2020	2019	2018
<b>wynagrodzenia pracowników łącznie w Spółce</b>	960	756	785	1 170	1 179
w tym bezosobowe członków zarządu i rady nadzorczej*	941	570	570	570	570
<b>wynagrodzenia pracowników w Spółce nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej</b>	19	186	215	600	609
w tym bezosobowe	-	26	2	4	33
w tym umowy o pracę	19	160	213	596	576
średnia liczba etatów	0,13	1	3	11	11
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników w Spółce nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	12,2	10,7	5,9	4,5	4,4
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	14,0%	81,4%	31,1%	2,3%	-12,0%
<b>wynagrodzenia członków zarządu</b>					
wynagrodzenie łącznie uzyskane od Spółki**	767	13 152	2 531	192	192
dodatkowe świadczenia	54	36	32	32	32
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	821	13 188	2 563	224	224
średnia ilość członków zarządu	4	4	4	4	4
średnie miesięczne wynagrodzenie członków zarządu uzyskane od Spółki	17,1	274,8	53,4	4,7	4,7
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	-93,8%	414,6%	1036,2%	0,0%	-95,6%
<b>wynagrodzenia członków rady nadzorczej</b>					
wynagrodzenie łącznie uzyskane od Spółki***	844	378	378	378	378
dodatkowe świadczenia	60	45	40	40	40
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane od Spółki	904	423	418	418	418
średnia liczba członków	5	5	5	5	5
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej	15,1	7,1	7,0	7,0	7,0
zmiana średniego wynagrodzenia członków rady nadzorczej [r/r]	112,7%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
<b>Wyniki jednostkowe Spółki</b>					
Przychody ze sprzedaży	11 009	9 700	10 725	7 923	18 730
EBITDA	570 559	350 929	20 936	15 607	79 092
Zysk / (Strata) netto	568 675	347 958	23 830	14 338	70 038
zmiana EBITDA [r/r]	62,6%	1576,2%	34,1%	-80,3%	314,7%
zmiana zysku netto [r/r]	63,4%	1360,2%	66,2%	-79,5%	773,6%

\* kwota 941 tys. złotych stanowi część stałą wynagrodzenia stałego zarządu i rady nadzorczej należnego z tytułu powołania do organu za 2022 rok

\*\* kwota 767 tys. zł stanowi wynagrodzenie należne członkom zarządu za 2022 rok, w tym należnego z tytułu powołania do organu w kwocie 96 tys. złotych oraz część kwalifikowaną w sprawozdaniu finansowych w pozycji usługi obce w kwocie 671 tys. złotych.

\*\*\* kwota 844 tys. złotych stanowi wynagrodzenie rady nadzorczej należne za 2022 r., w tym z tytułu powołania do organu za 2022 rok w kwocie 378 tys. zł oraz z tytułu prac w Komitecie Audytu w kwocie 466 tys. zł.

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

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

Jako, że Spółka prowadzi działalność w zakresie ograniczonym do funkcji holdingowych i usług wsparcia świadczonych na rzecz spółek zależnych oraz biorąc pod uwagę cele, a nie wyłącznie literalne brzmienie przepisu art. 90g Ustawy o ofercie publicznej, poniżej zaprezentowano dane w ujęciu skonsolidowanym za lata 2018-2022.

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

	2022	2021	2020	2019	2018
<b>wynagrodzenia pracowników łącznie w grupie</b>	198 049	166 742	139 999	146 354	148 736
w tym bezosobowe członków zarządu i rady nadzorczej*	1 263	1 122	1 115	1 118	2 115
<b>wynagrodzenia pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej łącznie w grupie</b>	196 786	165 620	138 884	145 236	146 621
w tym bezosobowe	18 421	19 047	13 468	14 964	13 914
w tym umowy o pracę	178 365	146 573	125 416	130 272	132 707
średnia liczba etatów	1 902	1 924	1 909	2 006	2 050
średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej	7,8	6,3	5,5	5,4	5,4
zmiana średniego wynagrodzenia pracowników [r/r]	23,8%	14,5%	1,9%	0,0%	12,5%
<b>wynagrodzenia członków zarządu</b>					
wynagrodzenie łącznie uzyskane z grupy kapitałowej Spółki**	32 520	23 444	8 598	6 230	11 468
dodatkowe świadczenia	62	76	70	66	70
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	32 582	23 520	8 668	6 296	11 538
średnia liczba członków zarządu	4	4	4	4	4
średnie miesięczne wynagrodzenie członków zarządu	679	490	181	131	240
zmiana średniego wynagrodzenia członków zarządu [r/r]	38,6%	170,7%	38,2%	-45,4%	71,4%
<b>wynagrodzenia członków rady nadzorczej</b>					
wynagrodzenie łącznie uzyskane z grupy kapitałowej Spółki***	890	378	378	378	378
dodatkowe świadczenia	60	45	40	40	40
wynagrodzenie łącznie wraz z dodatkowymi świadczeniami uzyskane z grupy kapitałowej Spółki	950	423	418	418	418
średnia liczba członków zarządu	5	5	5	5	5
średnie miesięczne wynagrodzenie członków rady nadzorczej [r/r]	15,8	7,1	7,0	7,0	7,0
	122,5%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
<b>Wyniki skonsolidowane Grupy</b>					
Przychody ze sprzedaży (skonsolidowane)	3 666 690	2 811 151	1 733 221	1 901 604	2 081 841
EBITDA skonsolidowana	766 977	519 582	114 235	100 828	200 069
Zysk / (Strata) netto skonsolidowany	610 373	363 526	33 546	19 772	72 046
zmiana EBITDA [r/r]	47,6%	354,8%	13,3%	-49,6%	42,7%
zmiana zysku netto [r/r]	67,9%	983,7%	69,7%	-72,6%	44,4%

\* kwota 1.263 tys. złotych stanowi część stałą wynagrodzenia stałego zarządu i rady nadzorczej należnego z tytułu powołania do organów w Grupie Kapitałowej Spółki za 2022 rok

\*\* kwota 32.520 tys. zł stanowi łącznie wynagrodzenie należne członkom zarządu za 2022 rok od Grupy Kapitałowej Spółki uwzględniające część stałą z tytułu powołania w kwocie 372 tys. złotych oraz część stałą i zmienną w kwocie 32.148 tys. złotych kwalifikowaną w sprawozdaniu finansowych w pozycji usługi obce.

\*\*\* kwota 890 tys. złotych stanowi wynagrodzenie rady nadzorczej należne za 2022 r., w tym z tytułu powołania do organu za 2022 rok w kwocie 424 tys. zł oraz z tytułu prac w Komitecie Audytu Spółki w kwocie 466 tys. zł.

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

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

#### IV. WNIOSKI

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

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