

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
FABRYKI OBRABIAREK RAFAMET S.A.

§ 1.
Definicje

Przez pojęcia poniżej należy rozumieć:

- 1) **Spółka, RAFAMET** – Fabryka Obrabiarek RAFAMET S.A. z siedzibą w Kuźni Raciborskiej,
- 2) **Zarząd** – Zarząd Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A. z siedzibą w Kuźni Raciborskiej,
- 3) **Zarządzający, Członek Zarządu** – członek Zarządu Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A. z siedzibą w Kuźni Raciborskiej,
- 4) **Rada Nadzorcza, Rada, RN** – Rada Nadzorcza Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A. z siedzibą w Kuźni Raciborskiej,
- 5) **Komitet** – Komitet Audytu Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A. z siedzibą w Kuźni Raciborskiej,
- 6) **Walne Zgromadzenie, WZ** – Walne Zgromadzenie Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A. z siedzibą w Kuźni Raciborskiej,
- 7) **Grupa, Grupa Kapitałowa** – Grupa Kapitałowa RAFAMET,
- 8) **Polityka, Polityka Wynagrodzeń** – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,
- 9) **Ustawa o Ofercie** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,
- 10) **Ustawa o wynagrodzeniach** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami,
- 11) **Ustawa o Zasadach** – ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym,
- 12) **Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów** – ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów,
- 13) **Ustawa PPK** – ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- 14) **Umowa** – umowa o świadczenie usług zarządzania.

§ 2.
Postanowienia ogólne

1. Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej została sporządzona na podstawie Ustawy o Ofercie, z uwzględnieniem przepisów Ustawy o Wynagrodzeniach oraz innych aktów korporacyjnych obowiązujących w Spółce.
2. Przedmiotem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
3. Spółka wypłaca wynagrodzenia Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej zgodnie z Polityką Wynagrodzeń i uchwałami Walnego Zgromadzenia.
4. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz interesów jej akcjonariuszy.
5. Strategia biznesowa Spółki określa pozycję rynkową, finansową i organizacyjną Spółki w głównych obszarach jej aktywności biznesowej w następujący sposób:
 - a) utrzymanie pozycji czołowego światowego producenta obrabiarek do obróbki profili jezdnych kół pojazdów szynowych,
 - b) odbudowa pozycji renomowanego dostawcy ciężkich tokarek poziomych marki Poręba,
 - c) rosnąca rentowność biznesu,
 - d) innowacyjność asortymentowa i takie jej postrzeganie przez otoczenie,

- e) zrównoważony rozwój całej firmy również w aspekcie stabilnego, dobrze płatnego miejsca pracy, przy ciągłym minimalizowaniu szkodliwych wpływów działalności Spółki na środowisko oraz przy zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy.
- 6. Realizacji strategii biznesowej mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu wysokich kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

§ 3.

Umowy z Członkami Zarządu

1. Z Członkiem Zarządu Spółki (Zarządzającym) zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania („Umowa”), na czas pełnienia funkcji w Zarządzie, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach wskazanych w Ustawie o Wynagrodzeniach oraz zgodnie z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń.
3. Umowa zawiera obowiązek informowania przez członka organu zarządzającego o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności członka organu Zarządzającego, w tym konieczność uzyskania na wszystkie powyższe czynności zgody Rady Nadzorczej.
4. Zarządzający nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów.
5. Rada Nadzorcza określa zakazy i ograniczenia, o których mowa w ust. 3 i 4 powyżej, obowiązki sprawozdawcze z ich wykonania oraz sankcje za nienależyte wykonanie.
6. Rada Nadzorcza może w Umowie z Zarządzającym umieścić postanowienia o zakazie konkurencji, obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym zakaz konkurencji obowiązuje jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Zarządzającego przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy.
7. Okres zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji przez Zarządzającego wynosi 6 (sześć) miesięcy. W ustalonym okresie zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji, Zarządzający nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej, określonej w Umowie.
8. Z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu funkcji, Zarządzającemu przysługuje odszkodowanie w łącznej wysokości obliczonej jako: 1 (jedno) – krotność miesięcznego Wynagrodzenia Stałego x 6 (sześć), które będzie płatne w 6 równych miesięcznych ratach, do 10 (dziesiątego) dnia następnego miesiąca. Warunkiem dokonania wypłaty jest pisemne oświadczenie Zarządzającego o przestrzeganiu zakazu konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji, składane Spółce na piśmie, w terminie do 5 (piątego) dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który odszkodowanie jest należne.
9. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu funkcji w okresie jego obowiązywania, Spółka ma prawo żądania zapłaty przez Zarządzającego kary umownej w wysokości równej 100% łącznej wysokości odszkodowania, o którym mowa w ust. 8 powyżej.
10. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
11. W przypadku, o którym mowa w ust. 6, Rada Nadzorcza zobowiązana jest określić w Umowie co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, podmioty prowadzące działalność konkurencyjną, inne obowiązki informacyjne Zarządzającego oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od Umowy w tym zakresie lub prawa stron do wypowiedzenia Umowy w tym zakresie.
12. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Zarządzającym również odrębną od Umowy umowę o zakazie konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji. Postanowienia ust. 6-11 stosuje się wówczas odpowiednio.
13. W przypadku, gdy Umowa zawierana jest w ramach działalności gospodarczej Zarządzającego, wynagrodzenia (w tym odprawa) oraz odszkodowanie (jego raty) z tytułu zakazu konkurencji należne Zarządzającemu zawierają podatek od towarów i usług, jeżeli jest należny, a Wynagrodzenie Stałe Zarządzającego - uwzględniając podatek od towarów i usług - nie może przekroczyć maksymalnej wysokości wynikającej z treści § 5 ust. 2 i ustalonej przez Radę Nadzorczą.
14. Jeżeli w dniu rozpoczęcia przez Zarządzającego pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, Zarządzającego łączący ze Spółką umowa o pracę, na stanowisku innym niż członek Zarządu Spółki, to wówczas:
 - a) Zarządzający powinien skorzystać z urlopu bezpłatnego w okresie pełnienia funkcji Członka Zarządu, a Spółka zobowiązana jest udzielić takiego bezpłatnego urlopu Zarządzającemu, albo

- b) Zarządzający i Spółka powinni rozwiązać umowę o pracę ze skutkiem na dzień powołania Zarządzającego do Zarządu Spółki.

§ 4.

Stosunek prawny łączący Członków Rady Nadzorczej ze Spółką

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.

§ 5.

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu

1. Wynagrodzenie Zarządzającego składa się z części stałej, stanowiącej zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).
2. Rada Nadzorcza ustala indywidualne kwoty Wynagrodzenia Stałego Zarządzającego, z zastrzeżeniem, że Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu oraz pozostałych Członków Zarządu powinno zostać ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 4 (cztery) do 8 (osiem) – krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, zgodnie z definicją podstawy wymiaru zawartą w art. 1 ust. 3 pkt 11) Ustawy o Wynagrodzeniach oraz z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających, zamrażających lub modyfikujących wskazaną podstawę wymiaru w rozumieniu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.
3. Przy określaniu Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę następujące kryteria:
 - a) kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i staż pracy;
 - b) profil wykonywanej funkcji, wielkość nadzorowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
 - c) poziom wynagrodzenia osób kierujących w spółkach o podobnym profilu i skali działania (z uwzględnieniem skali działania całej Grupy Kapitałowej, w tym również na rynkach międzynarodowych).
4. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych określanych na każdy rok obrotowy Spółki.
5. Wynagrodzenie Zmienne nie może przekroczyć 100 % rocznego Wynagrodzenia Stałego Zarządzającego. Wynagrodzenie Stałe roczne, o którym mowa w zdaniu poprzednim, obliczone jest wedle wzoru: wysokość Wynagrodzenia Stałego, ustalonego zgodnie z ust. 2 razy 12. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od poziomu realizacji przez Zarządzającego celów zarządczych (Cele Zarządcze).
6. Celami Zarządczymi dla Spółki lub Grupy Kapitałowej mogą być w szczególności:
 - a) wzrost zysku netto bądź zysku przed pomniejszeniem o odsetki, podatki i amortyzację albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników;
 - b) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży;
 - c) wartość przychodów, w szczególności: ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej;
 - d) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
 - e) osiągnięcie albo zmiana szczególnych wskaźników, w szczególności: rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności;
 - f) przygotowanie i wdrożenie wieloletniego planu rozwoju.
7. Zgodnie z art. 4 ust. 7 Ustawy o Wynagrodzeniach, ustawowymi Celami Zarządczymi, warunkującymi w ogóle możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego, są:
 - a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych od Spółki, odpowiadających zasadom określonym w Ustawie o Wynagrodzeniach, oraz
 - b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 Ustawy o Zasadach.
8. Rada Nadzorcza dokonuje wyboru i uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych Celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania, przy uwzględnieniu że:
 - a) Cele Zarządcze na dany rok obrotowy (rok kalendarzowy obowiązywania Umowy, określa uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu („Uchwała

- WZ”) albo uchwała Rady Nadzorczej w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu, w tym uchwała, która określa szczegółowe Cele Zarządcze, wagi tych celów oraz obiektywne i mierzalne kryteria realizacji i rozliczenia Celów Zarządczych na dany rok obrotowy (rok kalendarzowy obowiązywania Umowy) – dalej łącznie jako: „Uchwała RN”;
- b) Uchwała RN określająca szczegółowo Cele Zarządcze, wagi tych Celów oraz obiektywne i mierzalne kryteria realizacji i rozliczenia Celów Zarządczych na dany rok obrotowy jest podejmowana każdorazowo nie później niż do końca pierwszego kwartału roku obrotowego, na który ma obowiązywać;
 - c) w przypadku, gdy Uchwała RN, o której mowa w § 5 ust. 8 lit b), na dany rok obrotowy nie zostanie podjęta, to Cele Zarządcze na ten rok nie zostają wyznaczone, a Zarządzającemu nie jest należne za ten rok Wynagrodzenie Zmienne;
 - d) Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Zarządzającemu pod warunkiem realizacji Celów Zarządczych i po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki;
 - e) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Zarządzającego w danym roku obrotowym (roku kalendarzowym obowiązywania Umowy) z tym, że Zarządzający ma prawo do płatnej przerwy w wykonywaniu przedmiotu Umowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych w roku (w tym trzy soboty i trzy niedziele), z zastrzeżeniem, że niewykorzystane dni płatnej przerwy za dany rok nie przechodzą na kolejne lata oraz że zagwarantowana zostanie w tym okresie komunikacja telefoniczna i elektroniczna ze świadczącym usługę zarządzania w nagłych okolicznościach i sytuacjach nadzwyczajnych;
 - f) spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych Zarządzających, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych;
 - g) wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym (roku kalendarzowym obowiązywania Umowy) był równy lub dłuższy niż 6 (sześć) miesięcy.
9. Świadczenie usług zarządzania odbywa się w siedzibie Spółki lub poza siedzibą Spółki, na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą, z tym, że w przypadku niemożności świadczenia przez Zarządzającego usług stanowiących przedmiot Umowy w sposób nieprzerwany, Wynagrodzenie Stałe za dany miesiąc przysługuje w kwocie, o której mowa w ust. 2, podzielonej przez 30 i pomnożonej przez liczbę dni świadczenia usług w tym miesiącu.
10. Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.
11. Członkowie Zarządu nie mogą otrzymać innych świadczeń pieniężnych niż Wynagrodzenie Stałe i Wynagrodzenie Zmienne.
12. Dopuszcza się możliwość korzystania przez Zarządzającego z innych świadczeń niż wskazane w ust. 11 powyżej, w szczególności takich jak świadczenia dla pozostałej kadry kierowniczej Spółki zapewniane przez Spółkę w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Spółki lub uchwałach organów Spółki - pod warunkiem ustalenia przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały zasad przyznawania lub korzystania przez Zarządzającego z takich świadczeń. W szczególności Zarządzającemu mogą zostać przyznane następujące świadczenia:
- a) pokrycie kosztów leczenia, profilaktyki zdrowotnej i opieki medycznej, w tym również najbliższej rodziny lub osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z Członkiem Zarządu;
 - b) prawo do korzystania ze składników majątku, którym dysponuje Spółka, w celach funkcjonalnie związanych z wykonywaniem pełnionej funkcji w Spółce i na zasadach obowiązujących w Spółce, przy czym prawo do korzystania z samochodu służbowego obejmuje również pokrycie kosztów jego eksploatacji oraz używanie go dla celów prywatnych zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami;
 - c) pokrycie kosztów szkoleń związanych z doskonaleniem zawodowym i konferencji branżowych;
 - d) pokrycie kosztów innych świadczeń pozapłacowych na zasadach obowiązujących w Spółce;
 - e) pokrycie składek dotyczących ubezpieczenia szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (polisa D&O);
 - f) inne świadczenia niepieniężne, które są funkcjonalnie związane ze sprawowaniem funkcji Członka Zarządu i których przyznanie Rada Nadzorcza uzna za zasadne w konkretnym przypadku;

- g) koszty podróży służbowych jak w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej;
- przy czym łączna wartość ww. świadczeń, o których mowa w pkt. a) – f), w danym roku kalendarzowym, przyznanych Zarządzającemu, nie może przekroczyć 50% wartości Wynagrodzenia Stałego należnego Zarządzającemu za ten okres.
13. W przypadku wygaśnięcia mandatu Zarządzającego, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, upływu kadencji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia przez Zarządzającego funkcji, bez okresu wypowiedzenia i bez konieczności dokonywania przez którąkolwiek ze stron Umowy dodatkowych czynności, w tym składania oświadczeń woli.
 14. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy z każdej przyczyny z 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 13 skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 13.
 15. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż naruszenie przez Zarządzającego postanowień Umowy, Zarządzającemu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) – krotność części Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy.
 16. Odprawa, o której mowa w ust. 15 nie przysługuje Zarządzającemu w przypadku:
 - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu,
 - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu.
 - c) objęcia funkcji Członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej definiowanej zgodnie z § 3 ust. 4,
 - d) rezygnacji z pełnienia funkcji.
 17. Spółka nie stosuje mechanizmu odroczenia wypłaty należnego Wynagrodzenia Zmiennego ani mechanizmów żądania od Członków Zarządu zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, które zostały już wypłacone.
 18. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń pomiędzy Spółką a:
 - a) Prezesem Zarządu obowiązuje:
 - i. umowa o świadczenie usług zarządzania z dnia 28.08.2017 r. zawarta na czas określony do dnia zaprzestania pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, przy czym umowa może zostać rozwiązana przez Spółkę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wraz z aneksem z dnia 28.06.2018 r.;
 - ii. umowa o zakazie konkurencji z dnia 28.08.2017 r. zawarta w związku z umową o świadczenie usług zarządzania z dnia 28.08.2017 r.;
 - b) Wiceprezesem Zarządu obowiązuje:
 - i. umowa o pracę z dnia 25.06.2008 r. zawarta na czas nieokreślony, w zakresie wykonywania pracy na stanowisku Dyrektor Sprzedaży Zagranicznej i Krajowej, tj. w zakresie niezwiązanym z pełnieniem funkcji w Zarządzie, z możliwością rozwiązania z okresem wypowiedzenia określonym w Kodeksie Pracy wraz z aneksem z dnia 27.06.2018 r.;
 - ii. umowa o zakazie konkurencji z dnia 27.06.2018 r. zawarta w związku z istnieniem stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę z dnia 25.06.2008 r.;
 - iii. umowa o świadczenie usług zarządzania z dnia 28.06.2018 r., zawarta na czas określony do dnia zaprzestania pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu, przy czym umowa może zostać rozwiązana przez Spółkę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

§ 6.

Opis składników wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

1. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach Rady Nadzorczej powołanych zgodnie z postanowieniami Statutu lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.
3. Miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustala się, dla Przewodniczącego oraz dla pozostałych Członków Rady Nadzorczej, w wysokości 1,5 (jeden i pięć dziesiątych) – krotności przeciętnego mie-

sięcnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, zgodnie z definicją podstawy wymiaru zawartą w art. 1 ust. 3 pkt 11) Ustawy o wynagrodzeniach, z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających, zamrażających lub modyfikujących wskazaną podstawę wymiaru w rozumieniu Ustawy o Wynagrodzeniach.

4. Wynagrodzenie określone w ust. 3 powyżej podwyższa się o 10 (dziesięć) % w przypadku:
 - a. Przewodniczącego Rady Nadzorczej;
 - b. Członka Rady Nadzorczej powołanego do Komitetu Audytu funkcjonującego w ramach Rady Nadzorczej;z zastrzeżeniem, że w przypadku pełnienia równocześnie funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej i Członka Komitetu Audytu, wynagrodzenie może zostać podwyższone tylko ze względu na jedną z tych funkcji.
5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
6. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona. O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
7. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki.
8. Poza wynagrodzeniem, o którym mowa w ust. 3 i 4 powyżej, Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują dodatkowych składników wynagrodzenia, w tym premii ani innych świadczeń pieniężnych.
9. Członkowie Rady Nadzorczej nie zawierają ze Spółką umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło ani innych umów o podobnym charakterze. Członkowie Rady Nadzorczej nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi ani programami wcześniejszych emerytur.
10. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
11. Zgodnie z art. 392 § 3 Kodeksu Spółek Handlowych, Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
12. Członków Rady Nadzorczej łączy ze Spółką wyłącznie stosunek korporacyjny, wynikający z powołania na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia.
13. Zgodnie z przepisem art. 385 § 1 w zw. z art. 386 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych, Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na trzy lata na wspólną kadencję. Wcześniejsze wygaśnięcie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej z RAFAMET może nastąpić w każdym czasie w przypadku odwołania go przez Walne Zgromadzenie, jego rezygnacji lub śmierci.
14. Obecna kadencja Rady Nadzorczej wygasa w 2022 roku.

§ 7.

Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenia pracowników Spółki są dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych. Spółka dokłada starań, aby zasady zatrudniania i wynagradzania opierały się na poszanowaniu praw pracowniczych.
2. Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników Spółki, z uwzględnieniem, że:
 - a) warunki wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem odpowiedzialności oraz zwiększonym ryzykiem związanym z pełnieniem funkcji w Zarządzie, a także skutków dla Zarządzającego lub Członka Rady Nadzorczej mogących wynikać z materializacji tego ryzyka;
 - b) Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu nie powinno być wyższe niż 15-krotność średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników Spółki, z zastrzeżeniem przepisów Ustawy o Wynagrodzeniach;
 - c) Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej nie powinno być wyższe niż 2,5-krotność średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników Spółki, z zastrzeżeniem przepisów Ustawy o Wynagrodzeniach.

§ 8.

Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

1. Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej są objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym (PPK) w Spółce w oparciu o przepisy Ustawy PPK.

2. W Spółce nie wprowadzono dla Członków Zarządu programów wcześniejszych emerytur.

§ 9.

Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń

1. Zarząd opracowuje projekt Polityki Wynagrodzeń i przedkłada go Radzie Nadzorczej celem zaopiniowania.
2. Projekt Polityki Wynagrodzeń, po zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą, jest przez Zarząd przedkładany Walnemu Zgromadzeniu.
3. Polityka Wynagrodzeń jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia.
4. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
5. W przypadku nieprzyjęcia przez Walne Zgromadzenie Polityki Wynagrodzeń Spółka wypłaca wynagrodzenia zgodnie z dotychczas obowiązującą polityką wynagrodzeń. Zmieniona Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest, w drodze uchwały, na kolejnym Walnym Zgromadzeniu.
6. Rada Nadzorcza na bieżąco monitoruje stosowanie Polityki Wynagrodzeń, zgodność sposobu wypłacania wynagrodzeń z założeniami Polityki, a także weryfikuje, czy przyjęte kryteria wypłaty wynagrodzeń w rzeczywistości przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki.
7. Od dnia wejścia w życie Polityki Wynagrodzeń, wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są ustalane zgodnie z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń oraz uchwałami Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem przepisów Ustawy o Wynagrodzeniach.

§ 10.

Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

1. Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
2. W przypadku zidentyfikowania przez Członka Zarządu prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, powinien on niezwłocznie powiadomić o tym Przewodniczącego Rady Nadzorczej, który decyduje o podjęciu stosownych działań.
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 2, Rada Nadzorcza podejmuje działania mające na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki Wynagrodzeń oraz jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.
4. Członkowie Rady Nadzorczej mają obowiązek ujawnić Radzie Nadzorczej wszelkie powiązania z Członkami Zarządu, które mogłyby skutkować konfliktem interesu przy stosowaniu Polityki Wynagrodzeń, w szczególności przy ustalaniu Celów Zarządczych, kryteriów ich spełnienia oraz oceny spełnienia kryteriów będących podstawą przyznania Wynagrodzenia Zmiennego.
5. Członek Rady Nadzorczej, który w wyniku samooceny stwierdził konflikt interesów lub potencjalny konflikt interesów, ma obowiązek wyłączenia się od takiej czynności lub zgłoszenia takiej kwestii do rozstrzygnięcia przez Radę Nadzorczą.
6. W przypadku określonym w ust. 5 powyżej Rada Nadzorcza, w drodze uchwały, rozstrzyga kwestię możliwości uczestniczenia Członka Rady Nadzorczej w określonych czynnościach związanych z Polityką Wynagrodzeń.

§ 11.

Sposób, w jaki Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

1. Polityka Wynagrodzeń opiera się przede wszystkim na ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz na jasnych, transparentnych i obiektywnych zasadach, przez co przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, na co wpływ mają także wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu.

niu, z jednoczesnym zapewnieniem wysokich kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje w Zarządzie i Radzie Nadzorczej.

2. Na zwiększenie motywacji i wydajności pracy Członków Zarządu wpływa Wynagrodzenie Stałe przyznawane według jasnych kryteriów oraz Wynagrodzenie Zmienne uzależnione od realizacji Celów Zarządczych wpływających na bezpośrednie korzyści ekonomiczne dla Akcjonariuszy.

§ 12.

Czasowe odstępianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów Spółki i stabilności finansowej lub do zagwarantowania rentowności Spółki.
2. O czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Wynagrodzeń decyduje, na wniosek Zarządu, Walnego Zgromadzenia lub z własnej inicjatywy, Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały, która określa okres odstępiania, a także wskazuje zakres odstępiania i uzasadnienie odstępiania.
3. Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę, o której mowa w ust. 2, przy zachowaniu reguł celowości i proporcjonalności, a przede wszystkim w przypadku materializacji następujących przesłanek:
 - a) zmiany obowiązującego stanu prawnego, wpływającego na zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki,
 - b) poważne przeszkody w realizacji celów strategicznych Spółki;
 - c) wystąpienie nadzwyczajnych zdarzeń gospodarczych lub społecznych, wpływających w istotny sposób na funkcjonowanie Spółki;
 - d) otwarcie postępowania restrukturyzacyjnego lub sanacyjnego Spółki;
 - e) ogłoszenie upadłości Spółki;
 - f) otwarcie likwidacji Spółki.
4. Odstępianie może dotyczyć wszystkich elementów Polityki Wynagrodzeń.
5. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki nie może skutkować naruszeniem przepisów Ustawy o Wynagrodzeniach.

§ 13.

Roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust.1, sporządzane jest w zakresie określonym przepisami Ustawy o Ofercie.
3. Sprawozdanie powinno być sporządzone w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu dotyczącego wyrażenia opinii w przedmiocie sprawozdania oraz w terminie umożliwiającym poddanie tego sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.

§ 14.

Obowiązywanie Polityki

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenia Spółki w drodze uchwały.
2. Polityka Wynagrodzeń jest pierwszą regulacją przyjętą przez Spółkę na podstawie przepisu art. 90d Ustawy o Ofercie.
3. W zakresie zasad wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za okres przed przyjęciem Polityki Wynagrodzeń, stosuje się dotychczasowe regulacje obowiązujące w Spółce.