

**Treść projektu uchwały, która była poddana pod głosowanie, a nie została podjęta
przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie
Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A. w dniu 23 czerwca 2020 r.**

UCHWAŁA NR 16//20

Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia „RAFAMET” S.A. w Kuźni Raciborskiej z dnia 23 czerwca 2020 r. w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A.

1. Zwyczajne Walne Zgromadzenie, działając 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, przyjmuje Politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A. – w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszej uchwały.
2. Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.
3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załącznik do Uchwały nr 16//20 ZWZ RAFAMET S.A. z dnia 23 czerwca 2020 r.

**Polityka wynagrodzeń
członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A.**

**§ 1.
Definicje**

Przez pojęcia poniżej należy rozumieć:

- 1) **Spółka, RAFAMET S.A.** – Fabryka Obrabiarek RAFAMET S.A.
- 2) **Zarząd** – Zarząd Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A.,
- 3) **Zarządzający** – członek Zarządu Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A.,
- 4) **Rada, RN** – Rada Nadzorcza Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A.,
- 5) **Komitet** – Komitet Audytu Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A.,
- 6) **Walne Zgromadzenie, WZ** – Walne Zgromadzenie Fabryki Obrabiarek RAFAMET S.A.,
- 7) **Grupa** – 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 zasadach kształtowania wynagrodzeń** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami,
- 11) **ustawa o zasadach zarządzania mieniem państwowym** – 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 o pracowniczych planach kapitałowych** – ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych,
- 14) **Umowa** – umowa o świadczenie usług zarządzania zawarta z członkiem Zarządu.

§ 2.

Postanowienia ogólne

1. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej została sporządzona na podstawie ustawy o ofercie publicznej i zgodnie z ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń.
2. Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz interesów jej Akcjonariuszy.
4. Strategia biznesowa Spółki określa pozycję rynkową, finansową i organizacyjną Spółki w głównych obszarach jej aktywności biznesowej w następujący sposób:
 - utrzymanie pozycji czołowego światowego producenta obrabiarek do obróbki profili jezdnych kół pojazdów szynowych,
 - odbudowa pozycji renomowanego dostawcy ciężkich tokarek poziomych marki Poręba,
 - rosnąca rentowność biznesu,
 - innowacyjność asortymentowa i takie jej postrzeganie przez otoczenie,
 - 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.
5. 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 Spółki, 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 zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki.
3. Umowa zawiera obowiązek informowania przez członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu akcji lub udziałów innej spółki handlowej lub uzyskania na powyższe czynności zgody Rady Nadzorczej oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Zarządzającego.
4. Zarządzający nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach Grupy Kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 3 i 4 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji 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.

§ 4.

Stosunek prawny łączący członków Rady Nadzorczej ze Spółką

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania przez Walne Zgromadzenie i na tej podstawie przysługuje im wynagrodzenie.

§ 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. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustalenia kwoty Wynagrodzenia Stałego Zarządzającego, z zastrzeżeniem że:
 - a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie 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 zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających, zamrażających lub modyfikujących wskazaną podstawę wymiaru w rozumieniu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
 - b) Wynagrodzenie Stałe pozostałych członków Zarządu zostanie 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 zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających, zamrażających lub modyfikujących wskazaną podstawę wymiaru w rozumieniu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.
3. Wynagrodzenie Zmienne nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego rocznego 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).
4. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych w postaci:
 - 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 w Spółce i w spółkach należących do jej Grupy Kapitałowej;
 - f) przygotowanie i wdrożenie wieloletniego planu rozwoju dla Spółki i spółek Grupy Kapitałowej.
5. Wobec treści art. 4 ust. 7 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, ustawowymi Celami Zarządczymi, warunkującymi możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego są:
 - a) ukształtowanie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych Spółki odpowiadających zasadom określonym w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń, oraz
 - b) realizacja obowiązków, o których mowa w art. 17-20, art. 22 i art. 23 ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym.Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia kryteriów realizacji ww. Celów Zarządczych zgodnie z przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń oraz ustawy o zasadach zarządzania mieniem państwowym.
6. Upoważnia się Radę Nadzorczą do wyboru i uszczegółowienia Celów Zarządczych, o których mowa w ust. 4 i zgodnie z ust. 4, 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 i osobno 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 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;
 - e) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Zarządzającego w danym roku obrotowym (roku kalendarzowym obowiązywania Umowy);
 - 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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. 9 skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 9.
11. 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.
12. Odprawa, o której mowa w ust. 11 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.

§ 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 w wysokości:
 - a) dla Przewodniczącego 1,5 (jeden i pięć dziesiątych) – 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 zasadach kształtowania wynagrodzeń z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających, zamrażających lub modyfikujących wskazaną podstawę wymiaru w rozumieniu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
 - b) dla pozostałych członków Rady Nadzorczej – 1,5 (jeden i pięć dziesiątych) - 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 zasadach kształtowania wynagrodzeń z uwzględnieniem innych aktów prawnych zmieniających, zamrażających lub

modyfikujących wskazaną podstawę wymiaru w rozumieniu ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń,

4. Dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej podwyższa się o 10 % miesięczne wynagrodzenie określone w ust. 3. Dla członka Rady Nadzorczej powołanego do Komitetu Audytu funkcjonującego w ramach Rady Nadzorczej podwyższa się wynagrodzenie o 0,1 (jedna dziesiąta) – krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z zastrzeżeniem, iż wskazane podwyżki wynagrodzeń nie sumują się w przypadku pełnienia równocześnie funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej i członka Komitetu Audytu.
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.

§ 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 stałego wynagrodzenia członków Zarządu pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników Spółki, z uwzględnieniem, że warunki wynagrodzenia członków Zarządu uzasadnione są zakresem odpowiedzialności oraz zwiększonym ryzykiem związanym z pełnieniem funkcji w Spółce, a także skutków dla Zarządzającego mogących wynikać z materializacji tego ryzyka.

§ 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 o pracowniczych planach kapitałowych.
2. W Spółce nie wprowadzono programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

§ 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 wynagradzania, wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej są ustalane zgodnie z postanowieniami Polityki wynagradzania.

§ 10.

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

1. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i art. 392 k.s.h., z uwzględnieniem postanowień Polityki wynagrodzeń.

2. W przypadku zidentyfikowania przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej.
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 1, Rada Nadzorcza podejmuje działania mające na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki wynagrodzeń oraz jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

§ 11.

Sposób, w jaki polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

1. Polityka wynagrodzeń opiera się 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, 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 bezpośrednich korzyści ekonomicznych dla Akcjonariuszy.

§ 12.

Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki wynagrodzeń

1. Czasowe odstąpienie 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 odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały, która określa okres odstąpienia, a także wskazuje przesłanki, procedurę i uzasadnienie.

§ 13.

Roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach

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

§ 14.

Obowiązywanie Polityki

1. Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia członków Zarządu za rok obrotowy 2020, ustalonej uchwałami Rady Nadzorczej przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.

W głosowaniu nad powyższą uchwałą oddano 3 561 345 ważnych głosów z 3 561 345 akcji, które stanowią 82,46 % w kapitale zakładowym Spółki, a w tym:

- 0 głosów „za”
- 3 561 345 głosów „przeciw”
- 0 głosów „wstrzymujących się”.