

## POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ

### W PROTEKTOR S.A. Z SIEDZIBĄ W LUBLINIE

---

#### I. CEL I ZASTOSOWANIE POLITYKI

- 1.1. Niniejsza Polityka wprowadzona została 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 (Dz. U. z 2019 r. poz. 623, z późn. zm.)
- 1.2. Polityka określa zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki, wypłacanych przez Spółkę lub otrzymywanych w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach podmiotów wchodzących w skład Grupy.
- 1.3. Celem rozwiązań określonych w Polityce jest przyczynianie się do realizacji:
  - 1.3.1. ogólnej strategii biznesowej Spółki polegającej na wzmacnianiu jej pozycji rynkowej i konkurencyjnej oraz wzrostu jej wartości dla akcjonariuszy,
  - 1.3.2. długoterminowych interesów Spółki odpowiadających interesom jej akcjonariuszy (w tym mniejszościowych) i uwzględniających prawa jej interesariuszy (w szczególności współpracowników oraz klientów),
  - 1.3.3. stabilności Spółki, w tym stabilności składu jej poszczególnych organów.
- 1.4. Cel, o którym mowa w punkcie 1.3. powyżej, realizowany jest w Polityce poprzez:
  - 1.4.1. stworzenie przejrzystego obrazu sposobu wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej oraz ponoszonych przez Spółkę kosztów w tym zakresie,
  - 1.4.2. zapewnienie warunków wynagradzania na poziomie wystarczającym dla utrzymania oraz motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego zarządzania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru,
  - 1.4.3. wprowadzenie odpowiedniej równowagi pomiędzy kosztami działalności Spółki a stworzeniem mechanizmów mających na celu motywację Członków Zarządu,
  - 1.4.4. uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki i Grupy przy przyznawaniu wynagrodzeń.
- 1.5. Spółka wypłaca wynagrodzenia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką.

## II. DEFINICJE

W niniejszej Polityce poniższe terminy będą miały następujące znaczenie:

- 2.1. Grupa – grupa kapitałowa w rozumieniu obowiązujących Spółkę zasad rachunkowości, w której Spółka jest jednostką dominującą (tj. Spółka wraz z jednostkami zależnymi od Spółki);
- 2.2. Kodeks pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.);
- 2.3. Komitet – komitet powołany w ramach Rady Nadzorczej, w szczególności Komitet Audytu oraz Komitet ds. Wynagrodzeń;
- 2.4. KSH – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 505, z późn. zm.);
- 2.5. Polityka – niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w Protektor S.A.;
- 2.6. Pracownik – każdy obecny i były pracownik Spółki w rozumieniu Kodeksu pracy;
- 2.7. Przewodniczący Rady Nadzorczej – Przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki;
- 2.8. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki;
- 2.9. Spółka – Protektor Spółka Akcyjna z siedzibą w Lublinie przy ul. Vetterów 24a-24b, 20-277 Lublin, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000033534, NIP 7120102959, REGON: 430068516, kapitał zakładowy 9.572.300 PLN, w całości wpłacony;
- 2.10. Sprawozdanie – sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w punkcie VIII Polityki, sporządzane corocznie przez Radę Nadzorczą;
- 2.11. Statut – Statut Spółki.
- 2.12. Uchwała – uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie;
- 2.13. Ustawa – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 623, z późn. zm.);
- 2.14. Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 2.15. Zarząd – Zarząd Spółki.

### III. CZŁONKOWIE ZARZĄDU – SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA I STOSUNEK PRAWNY ZE SPÓŁKĄ

#### 3.1. Składniki wynagrodzenia

3.1.1. Członkom Zarządu za pełnione przez nich funkcje przysługuje wynagrodzenie składające się z następujących składników:

3.1.1.1. stałego miesięcznego wynagrodzenia,

3.1.1.2. wynagrodzenia zmiennego (premiowego), należnego zgodnie z ustalonymi indywidualnie zasadami premiowania,

3.1.1.3. instrumentów finansowych zgodnie z aktualnie obowiązującym w Spółce programem motywacyjnym dla Członków Zarządu, którym dany Członek Zarządu został objęty,

3.1.1.4. pozafinansowych świadczeń.

3.1.2. Składnik wynagrodzenia opisany w punkcie 3.1.1.1. powyżej stanowi obligatoryjną część wynagrodzenia każdego Członka Zarządu, zaś pozostałe składniki stanowią elementy opcjonalne i przyznawane są indywidualnie na zasadach opisanych w Polityce.

3.1.3. Ponadto Członkowie Zarządu mogą zostać objęci odpłatnym zakazem konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką, na podstawie umowy zawieranej na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa przewidzianych dla Pracowników lub na podstawie innej stosownej umowy o zakazie konkurencji. Okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku prawnego nie powinien przekraczać 12 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę nie może przekraczać wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem tego stosunku przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

3.1.4. Wynagrodzenie przyznane Członkowi Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie obejmuje wszystkie aktywności zawodowe w Spółce i pozostałych podmiotach z Grupy, w związku z czym w przypadku otrzymania od podmiotów z Grupy innych niż Spółka jakiegokolwiek wynagrodzenia z jakiegokolwiek tytułu, wówczas wynagrodzenie Członka Zarządu zostanie odpowiednio pomniejszone o kwotę wynagrodzenia otrzymanego od innych niż Spółka podmiotów z Grupy.

3.1.5. Członkowie Zarządu nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych niż opisane w Polityce.

### 3.2. Stałe wynagrodzenie

3.2.1. Wysokość stałego wynagrodzenia Członków Zarządu jest określana z uwzględnieniem:

3.2.1.1. kwalifikacji, w tym poziomu doświadczenia zawodowego,

3.2.1.2. rynkowej wysokości wynagrodzenia na zbliżonych stanowiskach,

3.2.1.3. przypisanego zakresu obowiązków i ich charakteru oraz związanego z nimi poziomu odpowiedzialności,

3.2.1.4. nakładu czasu i pracy wymaganego dla realizacji obowiązków Członka Zarządu, w tym realizowanie obowiązków także na rzecz innych podmiotów z Grupy,

3.2.1.5. sytuacji finansowej Spółki oraz Grupy, w tym krótko- i długoterminowych celów oraz długoterminowych interesów i wyników finansowych Spółki.

3.2.2. W przypadku pełnienia przez Członka Zarządu Spółki funkcji przez niepełny miesiąc, tj. gdy jego powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, należne mu wynagrodzenie stałe za taki miesiąc kalendarzowy może być obliczane proporcjonalnie lub za cały miesiąc, w którym nastąpiło powołanie lub odwołanie (do upływu okresu wypowiedzenia).

3.2.3. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.

### 3.3. Zmienne wynagrodzenie

3.3.1. Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, w szczególności w formie premii, stanowiące dodatkowe świadczenia pieniężne, których wypłata uzależniona jest od przyznania Członkowi Zarządu uprawnienia do części zmiennej wynagrodzenia oraz zrealizowania określonych i zatwierdzonych uchwałą Rady Nadzorczej wskaźników lub celów dla danego okresu (w szczególności roku obrotowego), w tym celów ustalonych zgodnie ze strategią Spółki (o ile zostanie ona przyjęta),

3.3.2. Wartość wynagrodzenia zmiennego zależna będzie od stopnia realizacji poszczególnych wskaźników lub celów w stosunku do wartości oczekiwanej oraz ewentualnie w oparciu o ich wagę i skalkulowana będzie w sposób określony przez Radę Nadzorczą (w szczególności przy użyciu algorytmu określonego przez Radę Nadzorczą w uchwale). Rada Nadzorcza może w uchwale wskazywać dodatkowe warunki otrzymania przez Członka Zarządu wynagrodzenia zmiennego.

- 3.3.3. Wskaźniki lub cele, od realizacji których uzależnione jest przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego, mogą obejmować w szczególności:
- 3.3.3.1. wskaźniki finansowe Spółki lub Grupy;
  - 3.3.3.2. wskaźniki lub cele o charakterze ilościowym lub jakościowym;
  - 3.3.3.3. osiągnięcie konkretnych zdefiniowanych przez Radę Nadzorczą celów gospodarczych;
  - 3.3.3.4. obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
  - 3.3.3.5. realizacja lub określenie strategii Spółki lub Grupy;
  - 3.3.3.6. uwzględnianie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
  - 3.3.3.7. pozostawanie przez Członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką lub pełnienie funkcji w Zarządzie przez określony czas.
- 3.3.4. Zależność od wyników finansowych, o której mowa w punkcie 3.3.3.1. powyżej, może dotyczyć zarówno wyników całej Grupy jak i Spółki lub obszaru, który zgodnie z przyjętym w Spółce schematem organizacyjnym nadzoruje dany Członek Zarządu.
- 3.3.5. Stopień realizacji celów stwierdza Rada Nadzorcza po zapoznaniu się z dokumentami będącymi podstawą oceny ich realizacji (w szczególności sprawozdaniem finansowym Spółki lub skonsolidowanym sprawozdaniem finansowym Grupy za rok obrotowy, w którym przypada okres, za który płatne jest wynagrodzenie zmienne oraz raportem ze stopnia wykonania celów, przygotowywanym przez Zarząd).
- 3.3.6. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te dokumenty.

#### 3.4. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

- 3.4.1. Członkowie Zarządu mogą wziąć udział w programie motywacyjnym utworzonym na podstawie stosownej uchwały Walnego Zgromadzenia, w ramach którego mogą być uprawnieni do objęcia instrumentów finansowych, w szczególności nowych akcji Spółki na warunkach i zasadach określonych szczegółowo w regulaminie takiego programu motywacyjnego oraz umowie uczestnictwa w programie motywacyjnym, zawieranej pomiędzy danym Członkiem Zarządu oraz Spółką w związku z uczestnictwem danej osoby w programie motywacyjnym.

- 3.4.2. Uczestnictwo w programie motywacyjnym (tj. uzyskanie przez Członka Zarządu statusu osoby uprawnionej do objęcia nowych akcji Spółki) może być uzależnione od spełnienia w szczególności przesłanek opisanych w punkcie 3.3.3. powyżej.
- 3.4.3. Ustalenie spełnienia przez Członków Zarządu kryteriów określonych w danym programie motywacyjnym nastąpi przez Radę Nadzorczą odpowiednio na podstawie sprawozdania finansowego Spółki lub skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za dany rok obrotowy, pozytywnie zaopiniowanego przez biegłego rewidenta oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie.
- 3.4.4. Szczegółowe okresy nabywania uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasady zbywania tych instrumentów oraz okresy odroczenia wypłaty i możliwość żądania przez Spółkę zwrotu otrzymanych świadczeń określa każdorazowo uchwała Walnego Zgromadzenia lub uchwalony na jej podstawie regulamin danego programu motywacyjnego.
- 3.4.5. W ramach danego programu motywacyjnego może zostać ustanowione czasowe ograniczenie zbywania instrumentów finansowych otrzymanych w jego ramach. Szczegółowe warunki i zasady takiego ograniczenia będą każdorazowo ustalone w uchwałach Walnego Zgromadzenia przyjmujących takie programy motywacyjne, w tym w szczególności w regulaminach takich programów, a następnie dookreślane w umowach zawieranych z uczestnikami tych programów.

3.4.6. *(uchylony)*

### 3.5. Świadczenia niepieniężne

- 3.5.1. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać także świadczenia niepieniężne od Spółki przyznane na mocy uchwały lub zawartej z danym Członkiem Zarządu umowy, w szczególności w postaci:
  - 3.5.1.1. świadczenia dodatkowego w formie ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze,
  - 3.5.1.2. prawa do korzystania z określonego majątku Spółki, w tym w szczególności z komputera, samochodu oraz telefonu służbowego,
  - 3.5.1.3. pokrywania przez Spółkę kosztów związanych z pełnioną przez Członka Zarządu funkcją, obejmujących m.in. diety, przejazdy, przeloty, noclegi, wydatki reprezentacyjne, szkolenia, seminaria,
  - 3.5.1.4. prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze

Spółką, w szczególności w postaci pakietu prywatnej opieki medycznej lub karty sportowej.

3.5.2. Członek Zarządu zatrudniony na umowę o pracę uprawniony jest do uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym zgodnie z zasadami określonymi w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w tym ma prawo rezygnacji z pracowniczego planu kapitałowego na zasadach tam określonych.

3.5.3. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu może określić szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te dokumenty.

### 3.6. Stosunek poszczególnych składników wynagrodzenia

3.6.1. Obliczenia stosunku części zmiennej wynagrodzenia do części stałej wynagrodzenia dokonuje się przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników części zmiennych wynagrodzenia, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników części stałych wynagrodzenia wypłaconych w danym roku obrotowym.

3.6.2. Wartość wynagrodzenia zmiennego należnego za dany rok nie może być wyższa niż 100 % wynagrodzenia stałego otrzymanego przez danego Członka Zarządu za rok, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne.

3.6.3. Spółka przy dokonywaniu wyliczeń może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny był nieistotny, w szczególności w zakresie świadczeń pozafinansowych.

3.6.4. Proporcja składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach programów motywacyjnych w stosunku do ich wynagrodzenia stałego jest uzależniona od liczby instrumentów finansowych, do których objęcia zostanie uprawniony dany Członek Zarządu na podstawie zawartej umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym, a także aktualnej wartości rynkowej tych instrumentów. W związku z tym określenie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach programu motywacyjnego w stosunku do wynagrodzenia stałego tych osób jeszcze przed zawarciem stosownej umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym nie jest możliwe.

### 3.7. Sposób ustalania i wypłaty wynagrodzenia

- 3.7.1. Wynagrodzenie Członków Zarządu, w tym jego poziom oraz poszczególne składniki, jest ustalane zgodnie z art. 378 KSH uchwałą Rady Nadzorczej, po zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu ds. Wynagrodzeń. Szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te umowy. Wynagrodzenie Członka Zarządu może zostać ustalone w uchwale powołującej go do pełnienia funkcji Członka Zarządu lub w odrębnej uchwale.
- 3.7.2. Członek Zarządu Spółki, który został zawieszony w pełnieniu swojej funkcji w okresie zawieszenia nie ma prawa do otrzymywania przyznanego mu wynagrodzenia.
- 3.7.3. Wynagrodzenie jest wypłacane:
  - 3.7.3.1. w odniesieniu do miesięcznego wynagrodzenia stałego – z dołu, najpóźniej do 10. dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie jest należne;
  - 3.7.3.2. w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego – zgodnie z przyjętymi zasadami premiowania, nie wcześniej jednak niż po upływie okresu dla których obliczane są lub weryfikowane cele lub wskaźniki, od których realizacji uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego.
  - 3.7.3.3. w odniesieniu do wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych – zgodnie z zasadami określonego programu motywacyjnego.
- 3.7.4. Zmiana wynagrodzenia Członka Zarządu, w tym jego poziomu lub poszczególnych jego składników, dokonywana jest na zasadach ustalonych dla jego określania, z zastrzeżeniem:
  - 3.7.4.1. postanowień Kodeksu pracy w przypadku gdy z Członkiem Zarządu zawarta została umowa o pracę,
  - 3.7.4.2. możliwości zwrócenia się przez Członka Zarządu do Rady Nadzorczej z umotywowanym wnioskiem o zmianę wynagrodzenia, który Rada Nadzorcza rozpatruje w formie uchwały.
- 3.8. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką
  - 3.8.1. Zgodnie z § 13 ust. 1 i 2 Statutu Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na wspólną trzyletnią kadencję,
  - 3.8.2. Stosownie do § 13 ust. 2 Statutu oraz art. 368 § 4 KSH Członek Zarządu może być w każdym czasie odwołany lub zawieszony w czynnościach przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie. Mandaty Członków Zarządu wygasają ponadto w innych



przypadkach określonych w KSH oraz Statucie Spółki, w tym w szczególności w przypadku rezygnacji z pełnionej funkcji.

3.8.3. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu, przy czym Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych, tj.:

3.8.3.1. powołania uchwałą Rady Nadzorczej do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,

3.8.3.2. stosunku pracy na podstawie zawartej ze Spółką umowy o pracę,

3.8.3.3. zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski lub inna umowa cywilnoprawna o podobnym charakterze) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.

3.8.4. Możliwe jest nawiązanie stosunku prawnego z Członkiem Zarządu zarówno na podstawie jednego ze stosunków prawnych opisanych w punkcie 3.8.3. powyżej, jak i kilku z nich, z zachowaniem zasad wynikających z powszechnie obowiązującego prawa. Rada Nadzorcza lub delegowany przez nią Członek w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu (lub kandydatem na Członka Zarządu) ustala podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, po czym Rada Nadzorcza określa tę podstawę w drodze uchwały. Ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, Rada Nadzorcza:

3.8.4.1. opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącej strony stosunku,

3.8.4.2. uwzględnia interes Spółki, dane porównawcze z analizy rynku, sytuacji i pozycji Spółki przy uwzględnieniu prognozowanej ekonomicznej wartości celów lub kryteriów wynikowych ustalonych dla Członka Zarządu oraz stanowisko kandydata na Członka Zarządu.

3.8.5. W przypadku zawarcia:

3.8.5.1. umowy o pracę:

3.8.5.1.1. okres wypowiedzenia ustalany jest na podstawie przepisów Kodeksu pracy, przy czym w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu dopuszczalne jest także ustalenie dłuższego okresu wypowiedzenia umowy o pracę (obowiązującego obie strony) niż wynikający z Kodeksu pracy (nie dłuższego jednak niż sześć miesięcy),

3.8.5.1.2. w przypadku rozwiązania umowy o pracę Członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa na zasadach określonych w przepisach prawa pracy,

3.8.5.1.3. rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w szczególności w przypadkach przewidzianych Kodeksem pracy;

3.8.5.2. kontraktu menedżerskiego:

3.8.5.2.1. okres wypowiedzenia jest ustalany w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu i jest nie krótszy niż jeden miesiąc i nie dłuższy niż sześć miesięcy;

3.8.5.2.2. dopuszcza się wprowadzenie klauzul pozwalających jednej ze stron na jego rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym (lub po odpowiednim wezwaniu strony naruszającej) w przypadku dokonania istotnych naruszeń tego kontraktu przez jedną ze stron, a w szczególności w przypadku:

3.8.5.2.2.1. złamania przez Członka Zarządu obowiązującego go zakazu konkurencji (wynikającego z KSH lub postanowień kontraktu menedżerskiego);

3.8.5.2.2.2. naruszenia przez Członka Zarządu przepisów prawa lub Statutu;

3.8.5.2.2.3. działania przez Członka Zarządu na szkodę Spółki;

3.8.5.2.2.4. nieuprawnionego ujawnienia przez Członka Zarządu tajemnicy przedsiębiorstwa Spółki lub informacji poufnych zdefiniowanych w kontrakcie menedżerskim.

3.8.6. W związku z wygaśnięciem mandatu w Zarządzie lub rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę lub rozwiązaniem lub wygaśnięciem kontraktu menadżerskiego Członkowi Zarządu może dodatkowo zostać przyznana odprawa, której wysokość nie może przekroczyć sześciokrotności jego miesięcznego stałego wynagrodzenia i która jest należna w przypadkach określonych w zawartej z Członkiem Zarządu umowie lub uchwale Rady określającej zasady jego wynagradzania.

3.8.7. Obecnie Członkowie Zarządu wykonują swoje obowiązki na podstawie kontraktów menadżerskich:

3.8.7.1. zawartych na czas oznaczony od dnia rozpoczęcia pełnienia funkcji w Zarządzie do dnia przypadającego 14 dni po wygaśnięciu mandatu w Zarządzie;

- 3.8.7.2. nieprzewidujących okresu wypowiedzenia;
- 3.8.7.3. zgodnie z którymi Członkom Zarządu w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem kontraktu menadżerskiego przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na zasadach szczegółowo określonych w kontraktach,
- 3.8.7.4. przewidujących odpłatny zakaz konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką przez okres 3 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę wynosi łącznie trzykrotność stałego wynagrodzenia miesięcznego Członka Zarządu,
- 3.8.7.5. nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych poza opisanymi w Polityce.

#### IV. CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ – SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA I STOSUNEK PRAWNY ZE SPÓŁKĄ

##### 4.1. Składniki wynagrodzenia

- 4.1.1. Członkom Rady Nadzorczej za pełnione przez nich funkcje przysługuje wynagrodzenie składające się z następujących składników:
  - 4.1.1.1. podstawowego stałego miesięcznego wynagrodzenia za pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej,
  - 4.1.1.2. fakultatywnego dodatkowego miesięcznego wynagrodzenia należnego za sprawowanie określonych funkcji w Radzie Nadzorczej (przewodniczący, zastępca przewodniczącego, sekretarz) lub Komitetach, stanowiącego odrębny składnik lub kwotę powiększającą wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 4.1.1.1. powyżej (w stosunku do kwoty przyznanej tytułem tego wynagrodzenia Członkom Rady niepełniącym takich dodatkowych funkcji), o ile zostanie ono przyznane na podstawie stosownej uchwały Walnego Zgromadzenia, przy czym miesięczne wynagrodzenie dodatkowe nie może przekraczać 100 % wartości podstawowego miesięcznego wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej,
  - 4.1.1.3. pozafinansowych świadczeń w postaci:
    - 4.1.1.3.1. zwrotu uzasadnionych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady zgodnie z art. 392 § 3 KSH,

4.1.1.3.2. ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze.

4.1.2. Wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej przysługuje niezależnie od częstotliwości formalnie zwołanych posiedzeń Rady Nadzorczej lub Komitetów.

4.1.3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej spełniających kryterium niezależności powinno sprzyjać utrzymaniu statusu niezależności.

4.1.4. Członkowie Rady Nadzorczej nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych niż opisane w Polityce, w tym Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

#### 4.2. Sposób ustalania i wypłaty wynagrodzenia

4.2.1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, w tym jego poziom oraz poszczególne składniki, jest ustalane zgodnie z § 23 Statutu uchwałą Walnego Zgromadzenia, przy czym może ono zostać ustalone zarówno w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej, jak i w uchwale odrębnej.

4.2.2. Wysokość stałego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej jest określana z uwzględnieniem:

4.2.2.1. kwalifikacji, w tym poziomu doświadczenia zawodowego,

4.2.2.2. rynkowej wysokości wynagrodzenia na zbliżonych stanowiskach,

4.2.2.3. przypisanego zakresu obowiązków i ich charakteru oraz związanego z nimi poziomu odpowiedzialności,

4.2.2.4. nakładu czasu i pracy wymaganego dla realizacji obowiązków Członka Rady Nadzorczej, ,

4.2.2.5. sytuacji finansowej Spółki oraz Grupy, w tym krótko- i długoterminowych celów oraz długoterminowych interesów i wyników finansowych Spółki.

4.2.3. W przypadku pełnienia przez Członka Rady Nadzorczej funkcji przez niepełny miesiąc, tj. gdy jego powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, należne mu wynagrodzenie stałe za taki miesiąc kalendarzowy jest obliczane proporcjonalnie.

4.2.4. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.

4.2.5. Wynagrodzenie jest wypłacane z dołu, najpóźniej do 10. dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie jest należne.

#### 4.3. Stosunek prawny łączący Członka Rady Nadzorczej ze Spółką

- 4.3.1. Zgodnie z § 17 ust. 1 i 2 Statutu Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na wspólną trzyletnią kadencję.
- 4.3.2. Stosownie do art. 385 § 1 KSH Członek Rady Nadzorczej może być w każdym czasie odwołany przez Walne Zgromadzenie. Mandaty Członków Rady Nadzorczej wygasają ponadto w innych przypadkach określonych w KSH oraz Statucie Spółki, w tym w szczególności w przypadku rezygnacji z pełnionej funkcji.
- 4.3.3. Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Rady Nadzorczej, przy czym Spółka przewiduje powierzenie pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej wyłącznie na podstawie powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia na czas sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej.
- 4.3.4. Z tytułu wygaśnięcia mandatu w Radzie Nadzorczej Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.

#### V. USTANOWIENIE, WDROŻENIE I PRZEGLĄD POLITYKI

##### 5.1. Zarząd:

- 5.1.1. opracowuje Politykę (w tym jej kolejne zmiany z uwzględnieniem Uchwał) i przedkłada ją Komitetowi ds. Wynagrodzeń oraz Radzie Nadzorczej do zaopiniowania,
- 5.1.2. zapewnia dane i rekomendacje konieczne dla wydania przez Komitet ds. Wynagrodzeń oraz Radę Nadzorczą opinii na temat Polityki oraz jej zmian oraz dokonywania przez Walne Zgromadzenie przeglądu Polityki i przyjmowania jej zmian,
- 5.1.3. wdraża Politykę, w tym zapewnia publikację wymaganych nią danych na stronie internetowej Spółki.
- 5.1.4. aktywnie uczestniczy w przygotowaniu Sprawozdania,
- 5.1.5. udziela rekomendacji Radzie Nadzorczej w sprawie przyjęcia Polityki lub jej zmian,
- 5.1.6. monitoruje przestrzeganie zasad określonych w Polityce,
- 5.1.7. sygnalizuje Radzie Nadzorczej konieczność tymczasowego odstąpienia od stosowania Polityki lub jej uszczegółowienia.

## 5.2. Rada Nadzorcza:

- 5.2.1. opiniuje opracowaną przez Zarząd Politykę oraz jej ewentualne zmiany i przedkłada ją Walnemu Zgromadzeniu wraz ze swoją opinią,
- 5.2.2. wydaje rekomendacje dla Walnego Zgromadzenia w odniesieniu do przeglądu Polityki,
- 5.2.3. uszczegóławia Politykę zgodnie z punktem 8.3. poniżej,
- 5.2.4. sporządza corocznie Sprawozdanie.

## 5.3. Walne Zgromadzenie:

- 5.3.1. przyjmuje Politykę w drodze uchwały i upoważnia Zarząd do jej wdrożenia,
- 5.3.2. dokonuje przeglądu Polityki na podstawie danych, rekomendacji i Sprawozdania zapewnionych przez Zarząd i Radę Nadzorczą,
- 5.3.3. podejmuje corocznie Uchwałę.

## VI. KONFLIKT INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ

- 6.1. Polityka ustanawia proste i jasne zasady wynagradzania członków organów Spółki, oparte na stałym wynagrodzeniu adekwatnym do zaangażowania w działalność Spółki i uwzględniającym zróżnicowane czynniki.
- 6.2. Stosowany w Polityce podział wynagrodzenia Członków Zarządu na część stałą i zmienną, których wysokość jest w przeważającej części uzależniona od doświadczenia Członków Zarządu oraz spełnienia wskazanych kryteriów zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych efektów finansowych, przy zapewnieniu długofalowej stabilności działania.
- 6.3. Ustalenie stałego wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej stanowi gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego poszczególnych Członków.
- 6.4. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie wynagrodzenia służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wynagrodzenia.
- 6.5. W przypadku powstania lub możliwości powstania konfliktu interesów związanych z Polityką Członek Zarządu lub Członek Rady, którego ten konflikt (lub możliwość powstania konfliktu) dotyczy, zobowiązany jest powiadomić o tym fakcie Radę Nadzorczą (w przypadku Członka Zarządu) lub Zarząd (w przypadku Członka Rady), który to organ

podejmuje adekwatne działania niezbędne do zapobieżenia lub zażegnania konfliktu, w szczególności:

- 6.5.1. w przypadku konfliktu dotyczącego Członka Zarządu – rozstrzyga kwestię sporną w drodze uchwały i stosownie do okoliczności odstępuje tymczasowo od stosowania Polityki lub występuje do Walnego Zgromadzenia o wprowadzenie zmian do Polityki,
- 6.5.2. w przypadku konfliktu dotyczącego Członka Rady Nadzorczej – występuje do Walnego Zgromadzenia o rozstrzygnięcie sporu w drodze uchwały lub wprowadzenie zmian do Polityki.

## VII. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

- 7.1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką.
- 7.2. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
- 7.3. Sprawozdanie sporządzane jest zgodnie z zasadami określonymi w art. 90g Ustawy i zawiera w szczególności:
  - 7.3.1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, oraz premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
  - 7.3.2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
  - 7.3.3. informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia Pracowników niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
  - 7.3.4. wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy;
  - 7.3.5. informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki oraz czasowego odstępstwa od stosowania Polityki, w tym wyjaśnienie przestanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa;
  - 7.3.6. wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona Uchwała dotycząca poprzedniego Sprawozdania.

- 7.4. Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania, mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w Sprawozdaniu, lub pominięte.
- 7.5. Walne Zgromadzenie podejmuje Uchwałę, która ma charakter doradczy.
- 7.6. Spółka zamieszcza Sprawozdanie na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia wydającego Uchwałę. Jeżeli Spółka udostępnia Sprawozdanie po tym okresie, Sprawozdanie nie zawiera danych osobowych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
- 7.7. Sprawozdanie poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych zgodnie z Ustawą.

#### VIII. ZMIANY DO POLITYKI I ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI

- 8.1. Przed przyjęciem Polityki w Spółce nie funkcjonował sformalizowany system wynagradzania w postaci polityki wynagrodzeń.
- 8.2. W przypadku zmiany Polityki w Polityce wskazuje się opis istotnych zmian wprowadzonych do niej w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść Uchwały.
- 8.3. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w drodze uchwały odniesieniu do postanowień punktów III i IV, z zastrzeżeniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
- 8.4. Walne Zgromadzenie dokonuje przeglądu Polityki pod kątem jej adekwatności i aktualności oraz podejmuje uchwałę w sprawie Polityki nie rzadziej niż raz na cztery lata.
- 8.5. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie. Pozostałe zmiany dokonywane są przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
- 8.6. Rada Nadzorcza na podstawie uchwały zawierającej uzasadnienie może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki, przy czym takie odstąpienie:
  - 8.6.1. może zostać zastosowane w przypadku, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, w szczególności w przypadku, gdy niezastosowanie odstępstwa będzie miało negatywny wpływ na osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe lub prowadzoną przez nią działalność gospodarczą,
  - 8.6.2. może dotyczyć wszelkich rozwiązań przyjętych w Polityce,



- 8.6.3. wprowadzane jest na podstawie uchwały Rady Nadzorczej i trwa przez okres w niej wskazany, nie dłużej jednak niż do najbliższego Walnego Zgromadzenia.
- 8.7. W wykonaniu punktu 8.2. powyżej wskazuje się, że na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 19/2021 z dnia 23 czerwca 2021 roku wprowadzono zmiany w stosunku do Polityki uchwalonej na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 27/2020 z dnia 8 lipca 2020 roku polegające na:
- 8.7.1. doprecyzowaniu definicji Grupy (grupy kapitałowej) poprzez jej odniesienie do obowiązujących Spółkę zasad rachunkowości zamiast ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (punkt 2.1. Polityki);
- 8.7.2. uwzględnieniu możliwości ustalenia przez Radę Nadzorczą spełnienia przez Członków Zarządu kryteriów określonych w danym programie motywacyjnym nie tylko na podstawie jednostkowego sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy, ale również na podstawie skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy (punkt 3.4.3. Polityki);
- 8.7.3. usunięciu odwołania do programu motywacyjnego uprzednio obowiązującego w Spółce (punkt 3.4.6. Polityki);
- 8.7.4. wskazaniu wprost, że dodatkowe miesięczne wynagrodzenie należne za sprawowanie określonych funkcji w Radzie Nadzorczej (przewodniczący, zastępca przewodniczącego, sekretarz) lub Komitetach ma fakultatywny charakter i może być zarówno odrębnym składnikiem wynagrodzenia Członka Rady, jak również może wchodzić w skład wynagrodzenia podstawowego (punkt 4.1.1.2. Polityki).

## IX. POSTANOWIENIA DODATKOWE

- 9.1. W Spółce nie zostały przyjęte dodatkowe programy emerytalno-rentowe ani programy wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu ani Członków Rady.
- 9.2. Z uwagi na inne role pełnione przez Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz przypisaną im odpowiedzialność, przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy Pracowników.

## X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- 10.1. Polityka wchodzi w życie po jej przyjęciu przez Walne Zgromadzenie. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalonego uchwałami odpowiednio Rady Nadzorczej lub

Walnego Zgromadzenia, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że odpowiednio Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami Polityki.

- 10.2. Sprawozdanie po raz pierwszy zostanie sporządzone przez Radę Nadzorczą łącznie za lata 2019 i 2020.
- 10.3. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.”