

**Polityka Wynagrodzeń**  
**w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach**  
(wg. stanu na dzień 01.07.2023)

**Polityka Wynagrodzeń**  
**w spółce pod firmą**  
**„Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach**

(tj. uwzględniający zmiany wprowadzone Uchwałą Nr 42/2023 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy „Amica S.A.” z dnia 27 czerwca 2023 roku w sprawie wprowadzenia zmian do treści dokumentu Polityka Wynagrodzeń w spółce pod firmą „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach)

**§ 1**

1. „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach („**Spółka**”) mając na uwadze długoterminowe interesy Spółki, realizację strategii biznesowej oraz stabilizację działalności Spółki, postanawia przyjąć niniejszą Politykę Wynagrodzeń, o której mowa w Rozdziale 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa”).
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie do Członków Zarządu Spółki oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki.
3. Celem jest niniejszej Polityki Wynagrodzeń jest:
  - a) wsparcie realizacji długofalowej, aktualnej strategii, która zakłada m.in.:
    - (i) wzrost udziału Grupy Kapitałowej Amica S.A.” („**Grupa**”) na rynkach europejskich, jak również wchodzenie na nowe rynki oraz wzrost sprzedaży na pozostałych rynkach;
    - (ii) koncentrację i dalszy rozwój w segmencie sprzętu grzejjego,
    - (iii) wprowadzenie rozwiązań w ramach projektu Amica 4.0 – transformacja cyfrowa w obszarze rozwoju produktu, produkcji, sprzedaży oraz organizacji procesów we wszystkich działach i spółkach Grupy,
    - (iv) rozwój rynkowy portfela marek Grupy;
    - (v) wzrost efektywności procesowej poprzez inwestycje w obszarze IT,
    - (vi) wzrost efektywności i skali produkcji poprzez inwestycje w zakresie automatyzacji produkcji
    - (vii) wzrost wartości Grupy wraz ze wzrostem EBITDA,

- b) stabilizacja działalności Spółki rozumiana jako stabilizacja kluczowej kadry zarządzającej oraz nadzorczej w ujęciu długoterminowym,
  - c) ustalenie przez Walne Zgromadzenie zasad wynagradzania Członków Zarządu (biorąc pod uwagę kompetencję przewidzianą również w art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych) oraz zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej (biorąc pod uwagę kompetencję przewidzianą również w art. 392 Kodeksu spółek handlowych).
4. Zasady i warunki wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej są ustalane przy uwzględnieniu warunków płacy pracowników Spółki oraz pozostałych spółek z Grupy, innych niż członkowie organów statutowych. Wynagrodzenia Członków Zarządu, Rady Nadzorczej oraz pracowników Spółki i spółek z Grupy ustalane są w oparciu o: (i) analizę wynagrodzeń rynkowych w spółkach (i grupach kapitałowych) o podobnej skali działalności, w szczególności, jeżeli chodzi o działalność na rynkach zagranicznych, (ii) zakres odpowiedzialności wynikający z realizowanych funkcji, z uwzględnieniem obowiązków i uprawnień wynikających z podziału zadań i kompetencji .
  5. Spółka dokonuje systematycznej analizy wysokości oraz części składowych wynagrodzeń oferowanych przez spółki prowadzące działalność o podobnej skali. Mając na uwadze stabilizację zatrudnienia, wynagrodzenie oferowane przez Spółkę są wynagrodzeniami o wysokim poziomie konkurencyjności na rynku, na każdym szczeblu kluczowych stanowisk w Spółce.
  6. Wynagrodzenia pracowników Spółki, podobnie jak wynagrodzenia Członków Zarządu mają motywacyjny charakter i uwzględniają część stałą oraz zmienną wynagrodzeń w postaci systemów premiowych. Pracownikom Spółki, podobnie jak Członkom Zarządu przysługuje szeroki pakiet świadczeń pozapłacowych.
  7. Przyjęte w Spółce zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w formie stałego miesięcznego wynagrodzenia niezależnego od wyników finansowych Spółki i Grupy dają należytą gwarancję działania Rady Nadzorczej, jako niezależnego organu sprawującego nadzór nad bieżącą działalnością Spółki i Członków Zarządu.

## **§ 2**

1. Podstawowe warunki umowy wiążącej Członka Zarządu ze Spółką ustalone są na podstawie Oferty Rady Nadzorczej, która zostanie przedstawiona kandydatowi na Członka Zarządu i przez niego zaakceptowana przed powołaniem do Zarządu Spółki dokonywanym przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy „Amica S.A”. Podstawę ustalenia i wypłaty wynagrodzenia na rzecz Członków Zarządu w związku z wykonywaniem obowiązków w zakresie zarządzania Spółką mogą stanowić następujące stosunki prawne łączące Spółkę z danym Członkiem Zarządu:
  - a) stosunek pracy realizowany na mocy umowy o pracę,
  - b) umowa cywilnoprawna stanowiąca umowę o zarządzanie Spółką (w szczególności kontrakt menedżerski),

- c) powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu - na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu (wynagrodzenie z tytułu powołania).
2. Członkom Zarządu przysługuje:
    - a) Stałe wynagrodzenie,
    - b) Wynagrodzenie zmienne, które obejmuje:
      - (i) Wynagrodzenie premiowe (Roczna Premia Indywidualna),
      - (ii) Prawo do nabywania akcji Spółki w ramach programu motywacyjnego (z zastrzeżeniem przysługującego Prezesowi Zarządu prawa do wynagrodzenia w formie pieniężnej zamiast prawa do akcji Spółki, o którym mowa w § 4 ust. 16 niniejszej Polityki Wynagrodzeń).
3. Szacowane wzajemne proporcje stałego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia zmiennego wynoszą w długim okresie odpowiednio od 40% do 60%, (co oznacza, że wynagrodzenie stałe stanowi min. 40%, a wynagrodzenie zmienne max. 60% całkowitego wynagrodzenia rocznego). Dokładna wartość proporcji wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego w danym roku obrotowym może różnić się w zależności od wysokości wynagrodzenia stałego danego Członka Zarządu oraz w zależności od wysokości RPI i wysokości skonsolidowanego zysku brutto Grupy Kapitałowej „Amica S.A.”, który ma wpływ między innymi na ilość akcji przyznanych Członkom Zarządu w ramach programu motywacyjnego.
  4. Stałe wynagrodzenie, o którym mowa w § 2 ust. 2 lit. a) wypłacane jest co miesiąc i wynosi od **50 tys. zł brutto do 120 tys. zł brutto**. Wysokość wynagrodzenia stałego uzależniona jest od oceny znaczenia piastowanego stanowiska dla osiągniętych wyników finansowych przez Spółkę oraz zakresu zadań powierzonych danej osobie. Wynagrodzenia otrzymywane przez poszczególnych Członków Zarządu, w tym Prezesa Zarządu, od spółek zależnych z tytułu pełnienia funkcji w organach tych spółek (nadzorczych lub zarządczych) nie mogą być łącznie wyższe niż 300.000 zł brutto w skali roku kalendarzowego, a dla niepełnych lat, będą proporcjonalnie niższe, stosowanie do czasu piastowania funkcji w tych organach. Przyznanie wynagrodzenia Członkom Zarządu, w tym Prezesowi Zarządu, wymaga każdorazowo zgody Rady Nadzorczej Spółki.
  5. Wprowadzenie zmiennych elementów wynagrodzenia, o których mowa w § 2 ust. 2 lit. b) ma na celu zapewnienie mechanizmów motywujących kluczową kadrę menedżerską Spółki do podejmowania działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Spółki, jak również wzrost jej wyników finansowych oraz zapewnienie dalszej współpracy kluczowej kadry menedżerskiej ze Spółką.
  6. Spółka nie przewiduje zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia przyznanego Członkom Zarządu przez Spółkę.

7. Rada Nadzorcza w oparciu o treść Oferty Rady Nadzorczej, o której mowa w treści ust. 1 powyżej określa stosunek prawny będący podstawą dla ustalenia i wypłaty wynagrodzenia na rzecz danego Członka Zarządu, biorąc pod uwagę stosunki wskazane w § 2 ust. 1. Wynagrodzenie przysługujące danemu Członkowi Zarządu może wynikać również z więcej niż jednego stosunku wskazanego w § 2 ust. 1. Określenie stosunku prawnego będącego podstawą przyznania wynagrodzenia na rzecz danego Członka Zarządu, jak również ustalenie tego wynagrodzenia, następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej (podejmowanej stosownie do art. 378 § 1 Kodeksu spółek handlowych w związku z § 28 ust. 1 pkt. 3 Statutu Spółki, z uwzględnieniem postanowień niniejszej Polityki Wynagrodzeń, w tym § 2 ust. 4 i § 11).
8. W uchwale, o której mowa w § 2 ust. 7, Rada Nadzorcza określa w szczególności wszelkie konieczne kwestie związane z ustaleniem i wypłatą stałego wynagrodzenia (w zakresie, w jakim nie są one uregulowane w niniejszej Polityce Wynagrodzeń), w tym:
  - a) w przypadku umowy: rodzaj umowy, okres jej obowiązywania, tryb zawarcia i rozwiązania umowy, jak również wysokość wynagrodzenia i zasady jego wypłaty;
  - b) w przypadku wynagrodzenia z tytułu powołania: wysokość wynagrodzenia i zasady jego wypłaty, jak również okres wypłaty wynagrodzenia.
9. Na mocy stosownej uchwały Rada Nadzorcza może zmienić lub uzupełnić stosunek prawny będący podstawą dla ustalenia i wypłaty wynagrodzenia na rzecz danego Członka Zarządu, biorąc pod uwagę stosunki wskazane w § 2 ust. 1, jak również Rada Nadzorcza może zmienić zasady wynagradzania danego Członka Zarządu, w tym wysokość stałego wynagrodzenia (w szczególności w przypadku, gdy będzie to podyktowane koniecznością zapewnienia prawidłowego i ostrożnego zarządzania działalnością Spółki, a także dbałością o stan kapitałów i płynność finansową Spółki oraz interesy akcjonariuszy) z uwzględnieniem postanowień niniejszej Polityki Wynagrodzeń, w tym § 2 ust. 4.

### **§ 3**

1. Członkom Zarządu Spółki przysługuje prawo do rocznej premii indywidualnej („RPI”) należnej za prawidłowe wykonanie kluczowych zadań indywidualnych.
2. Wysokość RPI ustalana jest corocznie przez Radę Nadzorczą Spółki w zależności od sytuacji ekonomicznej Spółki, wyzwań rynkowych, stopnia trudności i specyfiki ustalonych zadań indywidualnych Członka Zarządu Spółki. Wysokość RPI mieścić się będzie w przedziale wartości brutto **100-200 tys. PLN** (słownie: sto tysięcy-dwieście tysięcy złotych) rocznie.
3. RPI ustalana jest na dany rok obrotowy lub jego część (w przypadku ustalenia RPI dla roku, w którym kończy się kadencja Zarządu) po przyjęciu przez Radę Nadzorczą Spółki skonsolidowanego budżetu rocznego. Propozycja od jednego do pięciu kluczowych zadań indywidualnych podlegających RPI zatwierdzana będzie przez Radę Nadzorczą Spółki po uzyskaniu Rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń i Rekrutacji (KWR). Propozycje

- kluczowych zadań indywidualnych na dany rok kalendarzowy uzgadniane będą – po zasięgnięciu opinii Prezesa Zarządu – przez Radę Nadzorczą Spółki, działającej za pośrednictwem KWR.
4. Kluczowe zadania indywidualne stanowiące podstawę przyznania RPI oparte są na parametrach zawartych w skonsolidowanym budżecie rocznym Spółki i dotyczą obszarów o szczególne istotnym znaczeniu strategicznym bądź operacyjnym dla Spółki. Kluczowe zadania indywidualne różnią się dla poszczególnych Członków Zarządu i obejmują m.in.:
    - a) wdrożenie transformacji cyfrowej – digitalizacja działalności Spółki,
    - b) realizacja określonych projektów (zadań) w obrębie sprzedaży i marketingu,
    - c) wzrost efektywności produkcji,
    - d) realizacja celów zagranicznych spółek z Grupy poprzez aktywny nadzór właścicielski,
    - e) wzrost rentowności,
    - f) budowanie efektywnych łańcuchów dostaw (supply chain management),
    - g) rozwój polityk w ramach GRC (Governance, Risk, Compliance),
    - h) zapewnienie stałego poziomu wysokiej jakości produktów i towarów oferowanych przez Grupę.
  5. Dla lat, w których kończy się kadencja zarządu, Rada Nadzorcza może nie ustalać kluczowych zadań indywidualnych lub ustalić je przy założeniu, że muszą być osiągnięte do końca kadencji. Rada Nadzorcza może także ustalić dodatkowe zadania indywidualne dla niepełnego okresu – pierwszego roku nowej kadencji. W przypadkach, o których mowa w niniejszym ustępie, wysokość RPI, o której mowa w § 3 ust. 2, ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu. Rada Nadzorcza może także ustalić zadania indywidualne rozliczane w okresie dłuższym niż jeden rok. W takim przypadku maksymalna wartość pieniężna RPI ulega proporcjonalnemu zwiększeniu. Decyzje objęte niniejszym ustępem Rada Nadzorcza podejmuje w oparciu o rekomendacje KWR.
  6. Rada Nadzorcza za pośrednictwem KWR dokonuje okresowego monitorowania jakości i stopnia realizacji kluczowych zadań indywidualnych.
  7. W okresie do końca lutego następnego roku Rada Nadzorcza Spółki, dokonuje oceny realizacji zadań indywidualnych, o których mowa w ust. 4 lit. a)-f) i h) oraz dokonuje weryfikacji wypełnienia przez danego Członka Zarządu kryteriów niefinansowych, o których mowa w ust. 4 lit. g) i na tej podstawie ustala wysokość przyznanej Członkowi Zarządu RPI.
  8. Przyznana RPI wypłacona zostanie Członkowi Zarządu do końca marca następnego roku, przypadającego po roku kalendarzowym za który RPI została przyznana, jednakże nie

wcześniej aniżeli po publikacji skonsolidowanego raportu rocznego Grupy za rok obrotowy, którego RPI dotyczy. W przypadku niepełnego okresu premiowego w roku kończącym kadencję ocena zadań i wypłata RPI nastąpi w okresie do 2 miesięcy od Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki, na którym kończy się kadencja Zarządu. Warunkiem nabycia prawa do RPI i uzyskania wypłaty RPI jest uzyskanie absolutorium przez osobę, której ona dotyczy (dotyczy ostatniego roku trwania kadencji).

9. W szczególnie uzasadnionych przypadkach wynikających ze zmiany otoczenia gospodarczego Spółki, Rada Nadzorcza może dokonać zmiany zasad ustalania kluczowych zadań indywidualnych, o których mowa w ust. 4.
10. W przypadku gdy Rada Nadzorcza ustali kluczowe zadania indywidualne dla niepełnego okresu, w którym kończy się kadencja Członka Zarządu - przy założeniu, że ustalone kluczowe zadania indywidualne muszą być osiągnięte do końca kadencji - realizacja czynności wskazanych w ust. 7-8, tj. dokonanie przez Radę Nadzorczą Spółki oceny realizacji kluczowych zadań indywidualnych i na tej podstawie ustalenie wysokości RPI powinno nastąpić przed zakończeniem kadencji i wygaśnięciem mandatu Członka Zarządu, w szczególności przed dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Zarządu. Wypłata RPI nastąpi w terminie wskazanym w ust. 8, o ile Członek Zarządu spełni kryterium uzyskania absolutorium.
11. Prezesowi Zarządu przysługuje RPI za dany rok lub inny okres, za który RPI jest nabywane, w wysokości średniej arytmetycznej RPI nabytych przez pozostałych Członków Zarządu. Wypłata RPI Prezesa Zarządu następuje w terminach jak dla pozostałych Członków Zarządu.

#### **§ 4**

1. Członkom Zarządu Spółki przysługuje nieprzenaszalne prawo do nabywania akcji Spółki w związku z uczestnictwem w programie motywacyjnym. Osobami uprawnionymi do nabywania akcji Spółki są również Członkowie tzw. Rozszerzonego Zarządu Spółki stanowiącego ciało opiniodawczo-doradcze Zarządu powoływani na mocy właściwych uchwał Zarządu Spółki dotyczących składu Rozszerzonego Zarządu.
2. Obowiązujący w Spółce program motywacyjny dotyczy lat obrotowych 2019-2026 i został wprowadzony na podstawie Uchwały nr 23/2018 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia „Amica Spółka Akcyjna” z siedzibą we Wronkach z dnia 28 czerwca 2018 r. w sprawie utworzenia i wprowadzenia programu motywacyjnego dla kluczowej kadry menedżerskiej. Szczegółowe zasady dotyczące realizacji programu motywacyjnego określa Regulamin programu motywacyjnego dla kluczowej kadry menedżerskiej, który stanowi załącznik nr 1 do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
3. Członek Zarządu ma prawo do nabycia akcji Spółki, jeżeli spełnione są łącznie następujące warunki:

- a) Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zatwierdzi skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy za dany rok obrotowy obowiązywania Programu; oraz
  - b) Grupa osiągnęła w danym roku obrotowym obowiązywania Programu kryterium wynikowe, to jest wypracowała Zysk Brutto w wysokości co najmniej równej Progowi Bazowemu (PB), który dla każdego roku zostanie ustalony przez Radę Nadzorczą w formie uchwały po przyjęciu budżetu Grupy dla danego roku, przy czym Rada Nadzorcza nie może ustalić PB na kwotę niższą aniżeli **50.000.000,- zł** (pięćdziesiąt milionów złotych); oraz
  - c) Osoba Uprawniona była Członkiem Zarządu lub Członkiem Rozszerzonego Zarządu przez co najmniej jeden pełny miesiąc roku obrotowego, za który są przyznawane Uprawnienia (kryterium lojalnościowe); oraz
  - d) Osoba Uprawniona zawarła ze Spółką Umowę o uczestnictwie w programie motywacyjnym. Rada Nadzorcza ustala PB dla roku 2023 w terminie trzech tygodni od daty Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, na którym zatwierdzone jest sprawozdanie finansowe za rok 2022, a PB dla kolejnych okresów ustala w terminie trzech tygodni od daty zatwierdzenia budżetu na dany rok.
4. Kryterium lojalnościowe, o którym mowa w § 4 ust. 3 lit. c) uznaje się za niespełnione przez daną Osobę Uprawnioną, jeśli Osoba Uprawniona przed Dniem Przydziału Uprawnień zostanie odwołana z funkcji Członka Zarządu lub Członka Rozszerzonego Zarządu, przy czym odwołanie musi nastąpić z winy Osoby Uprawnionej, w tym w szczególności w razie naruszenia przez daną Osobę Uprawnioną podstawowych obowiązków związanych z pełnioną przez nią funkcją, popełnienia przez Osobę Uprawnioną przestępstwa uniemożliwiającego dalsze pełnienie przez nią funkcji w Zarządzie bądź Rozszerzonym Zarządzie, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, a także zawinionej utraty uprawnień koniecznych do pełnienia przez daną Osobę Uprawnioną funkcji w Zarządzie bądź Rozszerzonym Zarządzie.
5. Każdemu Członkowi Zarządu – z zastrzeżeniem spełnienia warunków, o których mowa w § 4 ust. 3 – w związku z przystąpieniem do programu motywacyjnego przysługuje określona ilość uprawnień, przy czym poprzez uprawnienie należy rozumieć nieprzenaszalne prawo do nabycia jednej akcji Spółki.
6. Po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy za dany rok obrotowy obowiązywania programu motywacyjnego, Rada Nadzorcza Spółki dokonuje weryfikacji spełnienia warunków nabycia uprawnień, określonych § 4 ust. 3, w terminie 14 (czternastu) dni od dnia tego zatwierdzenia. W przypadku pozytywnej weryfikacji spełnienia warunków nabycia uprawnień, Rada Nadzorcza Spółki, w terminie wskazanym w zdaniu poprzedzającym, przyjmuje w drodze uchwały listę imienną osób, którym zostaną przyznane uprawnienia za dany rok obrotowy. W uchwale tej Rada Nadzorcza ustala także kwotę bazową stanowiącą podstawę przyznania uprawnień za dany rok obrotowy wraz z pulą uprawnień oraz dokonuje przydziału uprawnień.
7. Podstawę kalkulacji Puli Uprawnień stanowi Kwota Bazowa ustalana według następującej zasady:

<p>W przypadku osiągnięcia Zysku Brutto przekraczającego wartość ustalonego Progu Bazowego ustala się Kwotę Bazową</p>	$\text{Kwota Bazowa} = (\text{Zysk Brutto} - \text{PB w zł}) \times \text{WK}$
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------

gdzie

„**WK**” oznacza współczynnik kalkulacji będący sumą indywidualnych współczynników kalkulacji dla wszystkich Osób Uprawnionych określonych na Liście Imiennej,

Indywidualny współczynnik kalkulacji oznacza indywidualny procentowy współczynnik kalkulacji, określony szczegółowo w odpowiednich uchwałach Rady Nadzorczej Spółki (w odniesieniu do Członków Zarządu) lub Zarządu Spółki (w odniesieniu do Członków Rozszerzonego Zarządu), indywidualnie dla każdego Członka Zarządu lub Członka Rozszerzonego Zarządu, przy uwzględnieniu oceny dotychczasowego wkładu pracy w budowanie wartości Spółki i znaczenia piastowanego stanowiska dla osiągnięcia Zysku Brutto, określający procentowy poziom partycypacji danej Osoby Uprawnionej w Puli Uprawnień. WK oraz PB zostaną rok rocznie ustalone przez Radę Nadzorczą w formie uchwały po przyjęciu uchwały w sprawie przyjęcia budżetu Grupy na kolejny rok obrotowy, z uwzględnieniem kryterium kwotowego wskazanego w ust. 3 lit. b).

8. Celem ustalenia Puli Uprawnień za dany rok obrotowy obowiązywania Programu, Kwotę Bazową skalkulowaną zgodnie z ust. 7 należy podzielić przez wartość jednej akcji Spółki rozumianą jako średnią arytmetyczną kursów zamknięcia dla notowań akcji Spółki na rynku głównym GPW z ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień przydziału uprawnień.
9. Indywidualna pula uprawnień jest określana przez Radę Nadzorczą na liście imiennej, z uwzględnieniem: Indywidualnego Współczynnika Kalkulacji, a także okresu pełnienia funkcji Członka Zarządu lub Członka Rozszerzonego Zarządu w roku obrotowym, za który przyznawane są indywidualne pule uprawnień. Maksymalny poziom Indywidualnej Puli Uprawnień wynosi 1,5 mln zł p.a. na osobę (za dany rok obrotowy obowiązywania Programu).
10. Jeśli Członek Zarządu lub Członek Rozszerzonego Zarządu nie pełnił w roku obrotowym, za który przyznawane są Indywidualne Pule Uprawnień, funkcji przez pełny rok obrotowy, Rada Nadzorcza ustalając indywidualną pulę uprawnień dla takiej osoby uprawnionej skalkuluje ją proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy pełnienia funkcji przez osobę uprawnioną w danym roku obrotowym. W tym przypadku nierozdzielona w ramach indywidualnych pul uprawnień, część puli uprawnień przechodzi do podziału pomiędzy Osoby Uprawnione w kolejnym roku trwania Programu.



11. Sposób kalkulacji kwoty bazowej, a także kryteria wynikowe odnoszące się do kwoty zysku brutto, o których mowa w ust. 7, mogą zostać zmodyfikowane uchwałą Rady Nadzorczej Spółki w uzasadnionych przypadkach, to jest w szczególności w przypadku zmian uwarunkowań biznesowych dotyczących Grupy, istotnej zmiany struktury Grupy, a także zmiany liczby osób uprawnionych.
12. Celem umożliwienia Osobom Uprawnionym wskazanym na Liście Imiennej realizacji przyznanym im Uprawnień, Spółka złoży poszczególnym Osobom Uprawnionym oferty nieodpłatnego nabycia Akcji Własnych, zgodnie z poniższymi zasadami.
13. Po podjęciu uchwały, o której mowa w ust. 6, Spółka składa poszczególnym Osobom Uprawnionym oferty nieodpłatnego nabycia akcji Spółki w liczbie odpowiadającej indywidualnej puli uprawnień wskazanej na liście imiennej.
14. Oferty nabycia Akcji Własnych zostaną złożone osobom uprawnionym wskazanym na Liście Imiennej w terminie 7 (siedmiu) dni od dnia przydziału uprawnień, a termin ważności każdej oferty zostanie oznaczony na 30 (trzydzieści) dni od dnia jej złożenia, z uwzględnieniem ust. 15.
15. Członkowie Zarządu Spółki związani są zakazem nabywania lub zbywania akcji Spółki przez okres zamknięty 30 dni kalendarzowych przed ogłoszeniem raportu kwartalnego, półrocznego lub raportu rocznego przez Spółkę.
16. Prawo do nabywania akcji Spółki na zasadach przewidzianych w programie motywacyjnym nie przysługuje Prezesowi Zarządu. Prezes Zarządu otrzymuje wynagrodzenie w formie pieniężnej stanowiące równowartość akcji Spółki w dacie przydziału, jakie przysługiwałyby Prezesowi Zarządu zgodnie z przyznanym indywidualnym współczynnikiem kalkulacji, z uwzględnieniem ograniczenia kwotowego wskazanego w ust. 9 powyżej.

## **§ 5**

1. Umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawne zawierane są z Członkami Zarządu Spółki na czas do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki.
2. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa 4 (cztery) lata.
3. Umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawne mogą zostać rozwiązane z ważnych powodów, za wypowiedzeniem lub bez zachowania terminu wypowiedzenia.
4. Ważnymi powodami usprawiedliwiającymi rozwiązanie przez Spółkę umowy w drodze jednostronnego oświadczenia woli (wypowiedzenie lub rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia) są w szczególności:
  - a) dopuszczenie się przez Członka Zarządu istotnego naruszenia obowiązków określonych w umowach, w szczególności obowiązków dotyczących starannego

- zarządzania majątkiem Spółki, nadzorowania bieżącej działalności Spółki, postanowień dotyczących zakazu konkurencji i zakazu ujawniania poufnych informacji związanych z funkcjonowaniem Spółki;
- b) popełnienie przez Członka Zarządu przestępstwa stwierdzonego prawomocnym wyrokiem uniemożliwiającym mu dalsze pełnienie funkcji;
  - c) zaprzestanie wykonywania przez Członków obowiązków wynikających z niniejszej umowy, które nie jest spowodowane ważną przyczyną;
  - d) nieuzyskanie przez Członka Zarządu w terminie 6 (sześciu) miesięcy od daty zakończenia roku obrotowego absolutorium;
  - e) odwołanie Pracownika przez uprawniony organ Spółki ze składu Zarządu;
  - f) długotrwała choroba, zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy (w przypadku stosunku pracy).
5. W przypadku złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji przez Członka Zarządu, wywołuje ona także skutek wypowiedzenia, a wobec tego umowa ulega rozwiązaniu wraz z upływem okresu wypowiedzenia.
  6. W przypadku umów o pracę obowiązują okresy wypowiedzenia przewidziane przepisami Kodeksu pracy. W przypadku umów cywilnoprawnych obowiązuje 3-miesięczny okres wypowiedzenia, przewidziany na okoliczność wypowiedzenia umowy przez Członka Zarządu lub przez Spółkę.
  7. W przypadku gdy z Członkiem Zarządu została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, Członkowi Zarządu przysługuje miesięczne odszkodowanie w kwocie brutto wynoszącej 100 % (słownie: sto procent) średniego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki. Zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej obowiązuje przez okres 9 (dziewięciu) miesięcy od dnia ustania stosunku pracy. Odszkodowanie płatne jest w 9 (dziewięciu) równych ratach.
  8. Rada Nadzorcza dokonuje oceny konieczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z Członkiem Zarządu, o której mowa w ust. 7 oraz może wydłużyć okres jej obowiązywania na okres nie dłuższy niż 12 (dwanaście) miesięcy.
  9. Postanowienia niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy podstawę ustalenia i wypłaty wynagrodzenia na rzecz Członków Zarządu w związku z wykonywaniem obowiązków w zakresie zarządzania Spółką stanowi powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu.
  10. W przypadku wynagrodzenia należnego z tytułu powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu przysługuje ono:
    - a) od dnia powołania do składu Zarządu Spółki, chyba że w uchwale Rady Nadzorczej, o której mowa w § 2 ust. 7 wskazano inaczej,
    - b) do czasu wygaśnięcia mandatu danego Członka Zarządu, zgodnie z postanowieniami Statutu Spółki w związku z przepisami Kodeksu spółek handlowych, o ile wcześniej nie

dojdzie do zmiany stosunku prawnego będącego podstawą dla ustalenia i wypłaty wynagrodzenia danego Członka Zarządu, w szczególności poprzez zawarcie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

11. Mandat Członka Zarządu wygasa w szczególności:

- a) z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Zarządu,
- b) z chwilą odwołania Członka Zarządu przez Walne Zgromadzenie (z szczególności z uwzględnieniem okoliczności wskazanych w § 5 ust. 3-4, z podkreśleniem, że Członek Zarządu może być odwołany w każdym czasie),
- c) w związku ze złożeniem rezygnacji z pełnionej funkcji przez Członka Zarządu,
- d) z chwilą śmierci Członka Zarządu.

## § 6

1. Członkowie Rady Nadzorczej nie zawierają umów cywilnoprawnych ze Spółką.
2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje z tytułu powołania stałe miesięczne wynagrodzenie o charakterze ryczałtowym. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu udziału w posiedzeniach Rady Nadzorczej, jak również z tytułu uczestnictwa w pracach komitetów powoływanych przez Radę Nadzorczą.
3. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje wynagrodzenie premiowe.
4. Członkowie Rady Nadzorczej nie uczestniczą w programie motywacyjnym.
5. Niezależnie od wynagrodzenia stałego, Członkom Rady Nadzorczej przysługuje ubezpieczenie typu directors & officers (D&O) oraz prawo do odpłatnego korzystania z pakietu opieki medycznej, o którym mowa w § 8 ust. 1 lit. b).
6. Ponadto Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej i Komitetów Rady Nadzorczej tj. kosztów podróży i noclegów.
7. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje prawo do uczestniczenia w pracowniczym planie kapitałowym (PPK) na zasadach określonych w Ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215 z późn. zm.).
8. W przypadku delegowania Członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, Rada Nadzorcza po rekomendacji Komitetu ds. Rekrutacji i Wynagrodzeń przyznaje mu na ten okres czasu dodatkowe wynagrodzenie, w wysokości nie większej niż 100% wynagrodzenia stałego Członka Zarządu.

## § 7

1. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa 3 (trzy) lata.
2. Mandat Członka Rady Nadzorczej wygasa:
  - a) z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej,
  - b) z chwilą powołania Członka Rady Nadzorczej w skład Zarządu Spółki,
  - c) z chwilą odwołania Członka Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie,
  - d) z chwilą złożenia przez Członka Rady Nadzorczej pisemnej rezygnacji na ręce Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki,
  - e) z chwilą śmierci członka Rady Nadzorczej.

## § 8

1. Niezależnie od wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego, Członkowi Zarządu Spółki przysługują następujące świadczenia:
  - a) prawo do korzystania z samochodów służbowych (klasy premium) w celach związanych z wykonywaniem pełnionej funkcji,
  - b) prawo do korzystania z pakietu opieki medycznej, którego koszty pokrywa Spółka,
  - c) budżet szkoleniowy o wartości ok. 20.000 zł rocznie,
  - d) ubezpieczenie typu directors & officers (D&O),
  - e) prawo do bezpłatnego korzystania z narzędzi pracy takich, jak: telefon komórkowy, komputer osobisty etc.
2. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi lub programami wcześniejszych emerytur, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 5 Ustawy.
3. Członkowie Zarządu pozostający w stosunku pracy objęci są programem pracowniczych planów kapitałowych.

## § 9

1. Spółka podejmuje działania mające na celu unikanie konfliktów interesów w kontekście konstruowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Mając na uwadze realizację celu, o którym mowa w § 9 ust. 1:
  - a) Członkom Rady Nadzorczej Spółki nie przysługuje wynagrodzenie premiowe,
  - b) Członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie uczestniczą w programie motywacyjnym,

- c) Członkowie Zarządu Spółki uczestniczący w programie motywacyjnym związani są zakazem zbywania akcji Spółki w terminie 2 lat od dnia ich nabycia (*lock-up*),
- d) Członkowie Zarządu Spółki związani są zakazem nabywania, obejmowania lub zbywania akcji lub instrumentów dłużnych Spółki przez okres zamknięty 30 dni kalendarzowych przed ogłoszeniem raportu półrocznego lub raportu rocznego przez Spółkę,
- e) w przypadku Członków Zarządu, którzy pełnią funkcje w organach innych spółek z Grupy, wynagrodzenie wypłacane przez Spółkę (z uwzględnieniem wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego) stanowi co najmniej 60% łącznego wynagrodzenia otrzymywanego od spółek z Grupy,
- f) Spółka nie zawiera umów pożyczek lub innych umów o podobnym charakterze z Członkami Zarządu, Członkami Rady Nadzorczej Spółki lub członkami rodzin tych osób,
- g) Spółka nie zawiera umów handlowych z Członkami Zarządu, Członkami Rady Nadzorczej Spółki lub członkami rodzin tych osób, jak również ze spółkami, z którymi osoby te są powiązane kapitałowo, poprzez pełnienie funkcji w organach, poprzez zatrudnienie lub poprzez umowy cywilnoprawne, z wyłączeniem spółek z Grupy, Holding Wronki spółka z o.o.,
- h) Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej Spółki związani są zakazami prowadzenia działalności konkurencyjnej,
- i) w Spółce obowiązuje szczegółowy regulamin obiegu informacji poufnych w rozumieniu Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 w sprawie nadużyć na rynku oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE („Rozporządzenie MAR”), który ogranicza potencjalne wykorzystywanie informacji mogących mieć wpływ na kurs akcji Spółki,
- j) w Spółce obowiązuje szczegółowy regulamin tajemnicy przedsiębiorstwa ograniczający potencjalnie wykorzystywanie informacji istotnych dla Spółki przez dysponentów tych informacji.

## § 10

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest w formie uchwały podejmowanej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń odpowiada Zarząd Spółki.
3. Projekt Polityki Wynagrodzeń jest przygotowywany przez Zarząd Spółki.
4. Zarząd Spółki konsultuje projekt Polityki Wynagrodzeń z Radą Nadzorczą Spółki, której przysługuje prawo do wnoszenia zmian oraz poprawek dotyczących projektu.
5. Zarząd Spółki zobowiązany jest do odniesienia się do zmian oraz poprawek dotyczących projektu Polityki Wynagrodzeń w terminie 3 tygodni od dnia ich zgłoszenia przez Radę Nadzorczą oraz do przekazania Polityki Wynagrodzeń Radzie Nadzorczej w celu zatwierdzenia projektu.

6. Rada Nadzorcza zatwierdza projekt Polityki Wynagrodzeń w formie uchwały, w trybie, o którym mowa w § 10 ust. 5 i następnie przekazuje zatwierdzony projekt Zarządowi Spółki.
7. Zarząd Spółki zatwierdza projekt Polityki Wynagrodzeń w formie uchwały i przekazuje zatwierdzony projekt pod głosowanie Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy.
8. Rada Nadzorcza oraz Zarząd Spółki dokonują corocznego przeglądu Polityki Wynagrodzeń w terminie miesiąca od dnia publikacji przez Radę Nadzorczą sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy. Ponadto Rada Nadzorcza sprawuje bieżący nadzór na Polityką Wynagrodzeń. Powyższe działania obejmują w szczególności zbadanie wysokości i struktury wynagrodzeń, a także działania Polityki Wynagrodzeń w kontekście jej celów. W wyniku powyższych działań Rada Nadzorcza powinna także zidentyfikować, czy istnieje konieczność wprowadzenia zmian do Polityki Wynagrodzeń. Powyższe działania są podstawą dla sporządzenia corocznego sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy. Decyzja o przystąpieniu do prac nad zmianą Polityki Wynagrodzeń wymaga podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą Spółki oraz przez Zarząd Spółki.
9. Rada Nadzorcza oraz Zarząd Spółki dokonują corocznego przeglądu Polityki Wynagrodzeń w terminie miesiąca od dnia publikacji przez Radę Nadzorczą sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy. Decyzja o przystąpieniu do prac nad zmianą Polityki Wynagrodzeń wymaga podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą Spółki oraz przez Zarząd Spółki.
10. W przypadku podjęcia przez Radę Nadzorczą oraz przez Zarząd Spółki uchwał, o których mowa w ust. 8, organy te przystąpią do prac nad zmianą Polityki Wynagrodzeń w trybie, o którym mowa w ust. 3-7.
11. Niezależnie od postanowień ust. 8-9, Zarząd przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy projekt Polityki Wynagrodzeń nie rzadziej niż co 4 lata. Prace nad projektem Polityki Wynagrodzeń prowadzone są w trybie, o którym mowa w ust. 3-7.

## **§ 11**

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki wynagrodzeń w granicach w niej określonych, w zakresie:
  - a) stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
  - b) kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego,
  - c) okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Rada Nadzorcza dostosuje treść Regulaminu programu motywacyjnego dla kluczowej kadry menedżerskiej w terminie 1 miesiąca od Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok 2022.

## **§ 12**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z chwilą jej przyjęcia w formie uchwały przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej.
3. Rada Nadzorcza może w drodze uchwały podjąć decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
4. Za przesłanki do odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń uznaje się sytuacje, które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na realizację strategii Spółki, niekorzystnie wpłynąć na jej sytuację ekonomiczno-finansową, w tym na zdolność do wywiązywania się z przyjętych zobowiązań.
5. Z wnioskiem o czasowe odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń może wystąpić Zarząd Spółki, przedstawiając Radzie Nadzorczej w formie pisemnej przyczyny uzasadniające konieczność podjęcia takiej decyzji.
6. W uchwale o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń Rada Nadzorcza wskazuje:
  - a) okres, na który zastosowano odstąpienie,
  - b) elementy Polityki wynagrodzeń, w stosunku do których zastosowano odstąpienie,
  - c) przesłanki, które uznano za zasadne do zastosowania odstąpienia.

\*\*\*\*\*