



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI TARCZYŃSKI S.A.**

Podmiot: Tarczyński S.A. z siedzibą w Ujeźdźcu Małym
Adres: Ujeździec Mały 80, 55-100 Trzebnica
Sąd rejestrowy: Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu,
IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
Numer KRS: 0000225318
NIP: 9151525484
REGON: 932003793

Data i miejsce sporządzenia dokumentu: Wrocław, dn. 24 sierpnia 2020 r.
Organ sporządzający Zarząd
Organ przyjmujący: Walne Zgromadzenie
Obowiązuje od dnia: 24 sierpnia 2020 r.

I. Postanowienia wstępne

1. Podstawa prawna

Walne Zgromadzenie spółki Tarczyński S.A. z siedzibą w Ujeźdźcu Małym (dalej: „Spółka”, „Tarczyński”), działając w oparciu o treść art. 90c-90f 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. - dalej: „Ustawa o ofercie publicznej”), przyjmuje niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej („Polityka wynagrodzeń”, „Polityka”).

2. Cele wdrożenia Polityki wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń wprowadzana jest ze względu na kluczową rolę, którą pełnią w Spółce członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Ma ona na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, m.in. poprzez motywowanie członków ww. organów do efektywnej pracy na rzecz Spółki, zachęcenie ich do długoterminowej współpracy oraz powiązanie ich interesów z interesami Spółki.

W ramach realizowanej strategii biznesowej Spółka buduje i rozwija rolę wiodącego producenta przekąsek mięsnych, w tym w szczególności w kategorii kabanosów, jak również buduje swoją pozycję w kategorii kiełbas suchych i parówek.

W celu zapewnienia stabilnego funkcjonowania w perspektywie długofalowej, Spółka podejmuje działania w obszarach kluczowych z punktu widzenia samej organizacji, jak i jej interesariuszy. Stabilność odzwierciedlana jest poprzez ugruntowaną sytuację ekonomiczno-finansową, wizerunek Spółki na rynku zarówno jako producenta i dostawcy, jak i wizerunek pracodawcy zapewniającego rozwój swoim pracownikom.

3. Zasady sporządzania Polityki

Polityka została sporządzona zgodnie z zasadami jasności i przejrzystości.

Niniejsza Polityka wynagrodzeń została sporządzona w oparciu o istniejące dane finansowo-księgowe, biorąc pod uwagę aktualną sytuację Spółki oraz plany jej rozwoju.

Projekt Polityki przygotowany przez Zarząd został przedstawiony akcjonariuszom podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia. Akcjonariusze pozytywnie odnieśli się do treści zaproponowanej Polityki i podjęli uchwałę w sprawie jej przyjęcia.

Polityka obowiązuje od dnia podjęcia ww. uchwały Walnego Zgromadzenia i jej wejścia w życie („Uchwała”).

II. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru.

Przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji poszczególnych członków ww. organów, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem tych funkcji.

Wysokość wynagrodzenia odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do sytuacji ekonomicznej Spółki.

Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką.

Wynagrodzenia mogą składać się ze:

- stałych składników wynagrodzenia, w tym dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych w postaci m.in. korzystania z samochodu służbowego, ubezpieczeń, mieszkania, kursów, studiów itp.;
- zmiennych składników wynagrodzenia (przyznawanych jedynie członkom Zarządu; członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia z uwagi na charakter pełnionych przez nich funkcji).

1. Stałe składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie stałe jest ustalane na poziomie adekwatnym do powierzonych poszczególnym osobom zadań i związanej z nimi odpowiedzialności, a także uwzględnia pełnienie dodatkowych funkcji.

1) Wynagrodzenie z tytułu powołania

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania, wypłacane w formie pieniężnej w wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania, wypłacane w formie pieniężnej w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami ww. organów ze względu na pełnione przez nich funkcje.

2) Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej

Członkowie Zarządu – poza wynagrodzeniem z tytułu powołania – mogą otrzymywać także wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, w tym kontraktu menedżerskiego, zawieranego jako osoba fizyczna lub w ramach prowadzonej przez te osoby działalności gospodarczej.

Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu, najpóźniej do 10-go dnia kolejnego miesiąca.

W przypadku zatrudnienia członków Zarządu na podstawie umowy o pracę, są oni objęci Regulaminem Pracy przyjętym w Spółce.

3) Wynagrodzenie z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie

Członek Rady Nadzorczej pełniący dodatkową funkcję w wyodrębnionym Komitecie może otrzymywać dodatkowe stałe wynagrodzenie pieniężne w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Kwota ww. miesięcznego wynagrodzenia dodatkowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami danego komitetu ze względu na funkcje pełnione przez nich w ramach tego komitetu.

4) Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne

Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być m. in.:

- wszelkie koszty służbowych podróży zagranicznych jak i krajowych,
- prywatna opieka medyczna, w tym również dla członków rodziny,
- korzystanie z samochodów służbowych dla celów prywatnych i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
- zwrot kosztów używania samochodu prywatnego na cele służbowe,
- korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
- finansowanie szkoleń, kursów (w tym kursów językowych) oraz studiów, w tym studiów podyplomowych (w Polsce i za granicą),
- ochrona prywatna,
- pokrywanie kosztów mieszkania służbowego/ pobytu w miejscu świadczenia pracy/usług,
- pakiet dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami (D&O),
- płatny urlop typu sabbatical.

W razie potrzeby szczegóły dotyczące przyznawania Zarządowi dodatkowych świadczeń określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

Na potrzeby Polityki wynagrodzeń Spółka przyjmuje, że za dodatkowe świadczenia, o których mowa w niniejszym punkcie, uznaje się tylko te świadczenia, które stanowią lub mogą stanowić dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej przychód podatkowy. Świadczeniami dodatkowymi nie są więc koszty ponoszone przez Spółkę w celu umożliwienia członkom ww. organów pełnienia ich funkcji, tj. kosztów ponoszonych w celach służbowych.

Przykładowo, nie będzie świadczeniem dodatkowym oddanie członkowi Zarządu do dyspozycji samochodu służbowego w celu efektywnego wypełniania przez niego obowiązków związanych z bieżącym zarządzaniem Spółką. Dodatkowym świadczeniem będą jedynie koszty związane z korzystaniem z tego samochodu do celów prywatnych.

2. Zmienne składniki wynagrodzenia

Szczegóły dotyczące warunków wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia członkom Zarządu ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

1) Premie pieniężne roczne

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać okresowe wynagrodzenie zmienne w formie premii pieniężnych, przyznawane za okresy nie krótsze niż 12 miesięcy, uzależnione od częściowego lub całkowitego spełnienia kryteriów finansowych i niefinansowych, szczegółowo wyznaczonych przez Radę Nadzorczą.

A. Kryteria finansowe obejmują wyniki finansowe Spółki lub Grupy, i mogą być mierzone na podstawie takich wskaźników jak:

- zysk netto,
- EBITDA,
- przychody ze sprzedaży,
- marża brutto,
- rentowność netto,
- cena akcji Spółki,

B. Kryteria niefinansowe wyznaczane w ramach celów indywidualnych poszczególnych członków Zarządu lub celów wspólnych całego Zarządu. Kryteria te uwzględniają w szczególności interesy społeczne, przyczynianie się Spółki i Grupy do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i Grupy i ich likwidowanie. Kryteria te wyznaczane są zgodnie z przyjętą strategią biznesową i założonymi celami długoterminowymi, a ponadto mają się przyczyniać do utrzymania stabilności Spółki.

Wyznaczając kryteria niefinansowe Rada Nadzorcza w szczególności uwzględni takie aspekty, jak:

- realizacja zadań strategicznych odpowiadających aktualnej sytuacji Spółki, niezwiązanych bezpośrednio z osiągnięciem określonych wyników finansowych (np. realizacja określonych inwestycji, wprowadzenie do sprzedaży nowych produktów, itp.),
- otrzymanie przez Spółkę lub Grupę nagród i tytułów, uzyskanie pozytywnych ocen w ratingach i audytach wewnętrznych i zewnętrznych, wdrożenie nowych systemów zarządzania, uzyskanie certyfikatów jakości czy zaświadczeń o spełnieniu międzynarodowych norm – w zakresie uwzględniającym kwestie środowiskowe i społeczne oraz związane ze zrównoważonym rozwojem i innowacyjnością;
- występowanie z pomysłami i projektami, których wdrożenie w Spółce usprawni stosowane procedury, organizację pracy itp.;
- realizacja celów dotyczących ochrony środowiska, takich jak zwiększenie nakładów inwestycyjnych związanych z ochroną środowiska, prowadzenie zrównoważonej gospodarki energetycznej, redukcja emisji dwutlenku węgla, ograniczanie ilości odpadów.

C. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria zostały spełnione

- odnośnie kryteriów finansowych - dane finansowe prezentowane przez Spółkę w raporcie okresowym albo jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium
- odnośnie kryteriów niefinansowych - osiągnięcie zakładanej oceny w odpowiednim ratingu, ratingu czy audycie, w których brana jest pod uwagę działalność pod kątem ochrony środowiska, społecznej odpowiedzialności biznesu lub zrównoważonego rozwoju, a także poprzez ocenę stopnia realizacji konkretnego zadania związanego z tymi obszarami.

D. Możliwość żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Spółka nie może żądać zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia w postaci premii pieniężnych.

2) Wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji celów z pkt I.2

- powiązanie celów okresowych (opartych o kryteria finansowe i niefinansowe) z aktualną strategią finansową Spółki,
- zwiększenie motywacji członków Zarządu poprzez wyznaczenie ambitnych, ale realnych celów, przekładających się na atrakcyjne wynagrodzenia,
- uzasadnienie doboru konkretnych wskaźników finansowych / niefinansowych (np. EBITDA – pokazuje realną kondycję Spółki, bo wyłącza wahania faktycznej stopy podatku dochodowego);
- odroczenie wypłaty składników zmiennych = zatrzymanie kluczowej kadry menedżerskiej w Spółce = stabilność i płynność zarządzania.]

3. Wynagrodzenie jednorazowe / nadzwyczajne

Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, przyznawane w okolicznościach nadzwyczajnych, które nie stanowią wynagrodzenia przysługującego za pełnienie funkcji lub świadczenie usług na rzecz Spółki.

Wśród tego typu świadczeń mogą się znaleźć m.in.:

- 1) odprawy związane z zakończeniem współpracy, w tym odprawy emerytalne i rentowe,
- 2) odprawy pośmiertne (na rzecz członków rodzin),
- 3) bonusy wypłacane jednorazowo przy nawiązaniu współpracy (*sign-on fee*) lub w celu zatrzymania danego członka organu na stanowisku (*retention bonus*),
- 4) rekompensaty za przeniesienie / przeprowadzkę w związku z objęciem lub zmianą stanowiska,
- 5) odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji
- 6) dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. ekwiwalent za urlop wynikający z umowy o pracę.

4. Proporcja wynagrodzenia zmiennego do stałego

Proporcja wynagrodzenia zmiennego (z uwzględnieniem ew. wypłat jednorazowych / nadzwyczajnych i ew. zmiennych składek emerytalnych), względem wynagrodzenia stałego (z uwzględnieniem ew. stałych składek emerytalnych) otrzymywanego od Spółki w danym roku obrotowym powinna wynosić maksymalnie 3:1.

5. Wynagrodzenie otrzymywane od innych podmiotów z grupy

Członkowie Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej mogą nawiązać współpracę na podstawie stosunku powołania, umowy o pracę, umowy menedżerskiej czy innej umowy cywilnoprawnej z innymi podmiotami wchodzącymi w skład Grupy.

III. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej. Wynagrodzenia pracowników Spółki są jednocześnie dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych.

Siatka płac jest skonstruowana tak, aby odzwierciedlać docenienie kompetencji, wiedzy oraz zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracowników na poszczególnych stanowiskach.

W Spółce funkcjonuje system premiowania obejmujący szeroki krąg pracowników i współpracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej. W takim przypadku cele i zadania członków Zarządu wynikające z przyjętej przez Spółkę strategii biznesowej są także częściowo delegowane do pracowników Spółki lub osób współpracujących ze Spółką. Oznacza to, że cele strategiczne wiążą także pozostałych pracowników i współpracowników Spółki. W ten sposób możliwe jest czerpanie przez nich korzyści – pośrednio lub bezpośrednio – w związku ze wzrostem wyników finansowych Spółki. Pracownicy są także motywowani do realizacji strategii biznesowej, celów długoterminowych i stabilności Spółki.

Ponadto, kryteria w zakresie wyników niefinansowych zostały oparte m.in. o działania uwzględniające usprawnienie stosowanych w Spółce procedur, organizacji pracy itp. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu uzależniona jest zatem również od ciągłej dbałości o sytuację pracowników Spółki.

IV. Warunki umów zawartych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Członkowie Zarządu

Członkowie Zarządu współpracują ze Spółką na podstawie aktu powołania do pełnienia swoich funkcji, a ponadto Spółka zawarła z poszczególnymi członkami Zarządu umowę o pracę na czas nieokreślony. Tym samym są oni objęci regulaminem pracy obowiązującym w Spółce.

Umowy o pracę członków Zarządu mogą zostać wypowiedziane przez Spółkę lub przez samych członków Zarządu. Okres wypowiedzenia umowy wynosi trzy miesiące. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić z przyczyn określonych przepisami prawa pracy, a także w związku z odwołaniem pracownika z Zarządu lub z zaprzestaniem pełnienia przez niego tej funkcji z innych przyczyn.

Spółka nie wyklucza w przyszłości zmiany podstawy współpracy z obecnymi członkami Zarządu lub ukształtowania współpracy z nowymi członkami Zarządu także na podstawie umów menedżerskich, umów zlecenia czy innych umów cywilnoprawnych.

Zarząd Spółki składa się z 2 (dwóch) do 5 (pięciu) członków, w tym Prezesa Zarządu. Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały. Kadencja Zarządu trwa pięć lat, a członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji. Rada Nadzorcza może odwołać członka Zarządu przed upływem kadencji Zarządu. Członek Zarządu może także w każdym czasie złożyć rezygnację z wykonywanej funkcji.

2. Członkowie Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej współpracują ze Spółką na podstawie aktu powołania do pełnienia swoich funkcji.

Rada Nadzorcza składa się z pięciu do dziewięciu członków powoływanych przez Walne Zgromadzenie na wspólną trzyletnią kadencję. W skład Rady wchodzi co najmniej dwóch członków spełniających kryteria niezależności wskazane w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie. Mandat członka Rady Nadzorczej powołanego w toku danej kadencji wygasa równocześnie z wygaśnięciem mandatów pozostałych członków Rady Nadzorczej. Członek Rady Nadzorczej może w każdym czasie złożyć rezygnację z wykonywania funkcji.

Z członkami Rady Nadzorczej mogą być zawierane umowy, na podstawie których pełnią oni swoje funkcje, ale także inne umowy łączące te osoby ze Spółką, np. umowy o pracę na konkretnym stanowisku, (np. gdy członek RN zatrudniony jest jednocześnie na stanowisku niezwiązanym z organem nadzorczym). Warunki umów w zakresie okresu, na jaki zostały zawarte umowy; okresie i warunkach wypowiedzenia tych umów, nie odbiegają od standardowych postanowień wynikających z przepisów odrębnych.

V. Główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Członkowie Zarządu jako pracownicy Spółki oraz członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani z tytułu pełnionych funkcji na podstawie umowy o pracę mogą być objęci Pracowniczymi Programami Emerytalnymi (PPE) lub Pracowniczymi Planami Kapitałowymi (PPK) w Spółce. Udział w PPK/PPE jest dobrowolny, a ww. członkowie organów Spółki mogą z niego zrezygnować.

Jeśli członkowie Zarządu lub członkowie Rady Nadzorczej nie zdecydują się na rezygnację z PPK, Spółka będzie dokonywać wpłat podstawowych z tego tytułu w wysokość 1,5% wynagrodzenia brutto danego uczestnika. Poza wpłatami podstawowymi Spółka nie przewiduje wpłat dodatkowych na rzecz członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.

Poza PPK w Spółce nie wprowadzono i nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

VI. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń

Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia Polityki obejmował:

1. weryfikację wszelkich kwestii wynagradzania i zasad współpracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką na dotychczas obowiązujących zasadach, w tym monitorowanie osiągnięć i poziomu realizacji wyznaczonych zadań przez poszczególnych członków organów,
2. wymianę wiedzy między Radą Nadzorczą a Zarządem w celu wspólnego wypracowania celów i założeń niniejszej Polityki,
3. konsultacje z większościami akcjonariuszami oraz zewnętrznymi doradcami (biznesowymi / prawnymi / finansowymi) na etapie tworzenia założeń Polityki wynagrodzeń,
4. opracowanie niniejszej Polityki przez Zarząd na podstawie założeń wypracowanych wspólnie z Radą Nadzorczą, przy uwzględnieniu opinii większościami akcjonariuszy,
5. przeprowadzenie dyskusji nad uchwałą podczas obrad Walnego Zgromadzenia,
6. poddanie niniejszej Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia,
7. przyjęcie Polityki przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

Polityka zostanie wdrożona częściowo przez Zarząd pod bieżącym nadzorem Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza będzie na bieżąco monitorować wdrażanie Polityki wynagrodzeń, zgodność sposobu wypłacania wynagrodzeń z założeniami Polityki, a także weryfikować, czy wynagrodzenia w rzeczywistości przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki.

Jeśli pojawi się potrzeba zrewidowania postanowień Polityki lub jej istotnych założeń, przeprowadzona zostanie analogiczna procedura jak w przypadku ustanawiania Polityki (wewnętrzna wymiana wiedzy, konsultacje, opracowanie nowych założeń Polityki, poddanie Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia).

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

Przez konflikt interesów rozumie się znane Spółce okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Spółki i obowiązkiem działania przez Spółkę w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu akcjonariuszy, jak również znane Spółce okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku akcjonariuszy Spółki.

Konflikt interesów ma również miejsce w sytuacji, w której decyzje pracownika, współpracownika lub członka organów Spółki z zakresu posiadanych przez te osoby kompetencji są podejmowane z uwzględnieniem ich własnych interesów natury osobistej lub finansowej lub interesów innej osoby lub podmiotu, w szczególności konkurencyjnego, będących w sprzeczności z interesami Spółki lub Grupy. Konfliktem interesów jest też sytuacja, w której interesy pracownika, współpracownika lub członka organu Spółki, a także ich osób bliskich, natury osobistej lub finansowej pozostają w sprzeczności z interesami Spółki lub Grupy.

Potencjalne rodzaje konfliktów:

- między Spółką a akcjonariuszem lub akcjonariuszami Spółki,
- między Spółką a jej pracownikiem lub pracownikami,
- między Spółką a członkiem lub członkami Zarządu,
- między Spółką a członkiem lub członkami Rady Nadzorczej,
- między Spółką a podmiotem lub podmiotami z Grupy.

Spółka podjęła następujące środki w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów:

- przestrzegane są zasady w zakresie unikania konfliktu interesów oraz etyki
- organizowane są szkolenia dla pracowników i członków organów;
- dopuszczalne są odstępstwa od stosowania Polityki, w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności, o których mowa w pkt IX.2 Polityki;
- dokonywane są okresowe przeglądy porównawcze wynagrodzeń i oceny ich skuteczności w realizacji celów określonych w pkt I.2;
- w razie potrzeby, możliwe jest podjęcie uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie zmiany Polityki lub uchwały Rady Nadzorczej w sprawie wprowadzenia odstępstwa od Polityki.

VIII. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2

Ustanowienie niniejszej Polityki wynagrodzeń opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:

- zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających,
- zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej, otrzymujących wynagrodzenie według jasnych kryteriów, które składa się z elementów stałych oraz zmiennych,
- częściowe uzależnienie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego członkom Zarządu od osiągniętych wyników Spółki i Grupy, na które bezpośredni wpływ mają podejmowane przez nich działania,
- powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy, zwłaszcza poprzez uzależnienie wysokości wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu od wyników Spółki;

- wyznaczanie członkom Zarządu konkretnych, ambitnych, ale też pozostających w zasięgu możliwości, zadań zgodnych z kierunkiem strategii biznesowej Spółki, których wypełnienie uprawnia członków tego organ do otrzymania atrakcyjnego wynagrodzenia zmiennego,
- długotrwałe związanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki,
- uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia od wyników uzyskiwanych na przestrzeni dłuższych okresów, co ma decydujące znaczenie dla osiągania celów długoterminowych oraz zapewnienia stabilności funkcjonowania Spółki.

IX. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki

1. Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla:
 - 1) realizacji długoterminowych interesów Spółki oraz
 - 2) zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania rentowności Spółki.
2. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone w następujących sytuacjach:
 - 1) poniesienie przez Spółkę w danym roku obrotowym straty przewyższającej sumę kapitałów zapasowego i rezerwowych,
 - 2) podjęcie działań restrukturyzacyjnych lub reorganizacyjnych, które mają lub będą miały istotny wpływ na aktywa i pasywa Spółki oraz na jego sytuację ekonomiczną, finansową lub zyski i straty,
 - 3) złożenie wniosku o ogłoszenie upadłości Spółki lub wszczęcie postępowania restrukturyzacyjnego wobec Spółki,
 - 4) powzięcie wiedzy co do niewypłacalności istotnych dłużników Spółki,
 - 5) zawieszenia obrotu akcjami Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,
 - 6) wycofania akcji Spółki z obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,
3. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone w następującym trybie:
 - 1) na podstawie pisemnego wniosku wszystkich członków Zarządu lub akcjonariusza/akcjonariuszy reprezentujących łącznie co najmniej 51% głosów na Walnym Zgromadzeniu;
 - 2) z inicjatywy własnej Rady Nadzorczej.
4. O czasowym odstępianiu od stosowania Polityki wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały. Uchwała o czasowym odstępianiu jest podejmowana najpóźniej 14 dni od doręczenia Radzie Nadzorczej odpowiedniego wniosku Zarządu lub akcjonariuszy.
5. Uchwała Rady Nadzorczej o odstępianiu od stosowania Polityki określa okres odstępiania, a także wskazuje przesłanki, procedurę i uzasadnienie, o którym mowa w ust. 1 powyżej. Jeśli wskazanie dokładnego terminu odstępiania nie jest możliwe, Rada Nadzorcza wskazuje warunki, których spełnienie umożliwi powrót do stosowania Polityki. W tej sytuacji zakończenie okresu odstępiania od stosowania Polityki zostanie potwierdzone kolejną uchwałą Rady Nadzorczej.
6. Odstępianie od stosowania Polityki nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe.
7. Kolejne odstępianie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od zakończenia poprzedniego okresu odstępiania.
8. Odstępianie od stosowania Polityki może obejmować wyłącznie następujące elementy Polityki:
 - 1) wynagrodzenie stałe i zmienne, które może być przyznawane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - 2) kryteria przyznawania wynagrodzenia w zakresie wyników finansowych i niefinansowych,
 - 3) wzajemna proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego,
 - 4) okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 5) możliwość żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 6) główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur,
 - 7) sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt 1.2

X. Upoważnienie Rady Nadzorczej do uszczegółowienia postanowień Polityki

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą, w granicach określonych niniejszą Polityką, do uszczegółowienia następujących jej elementów:

1. opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
2. jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie;
3. informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
4. okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w tej formie przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2 niniejszej Polityki.

XI. Stosowanie Polityki

1. Spółka wypłaca poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.
2. 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 tak długo, jak długo mają one zastosowanie.