

**Uchwała Nr 1
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: wyboru Przewodniczącego Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki.

Działając na podstawie art. 409 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych, wybiera się
Przewodniczącego Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w osobie

**Uchwała Nr 2
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: wyboru Komisji Skrutacyjnej.

Działając na podstawie Regulaminu Obrad Walnego Zgromadzenia Spółki, powołuje się Komisję Skrutacyjną w następującym składzie:

-
-
-

**Uchwała Nr 3
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności Spółki w 2019 roku oraz sprawozdania finansowego Spółki za 2019 rok.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1 i art. 395 § 2 punkt 1 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 1 Statutu Spółki, po rozpatrzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki w 2019 roku oraz sprawozdania finansowego Spółki za 2019 rok uchwala się co następuje:

1. Zatwierdza się sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki za rok obrotowy Spółki od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku.
2. Zatwierdza się sprawozdanie finansowe Spółki sporządzone na dzień 31 grudnia 2019 roku, za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku.

Sprawozdanie z sytuacji finansowej zamyka się po stronie aktywów i pasywów kwotami 932.588.376,13 zł (słownie: dziewięćset trzydzieści dwa miliony pięćset osiemdziesiąt osiem tysięcy trzysta siedemdziesiąt sześć złotych trzynaście groszy), natomiast sprawozdanie z całkowitych dochodów wykazuje stratę netto w wysokości 284.644.006,59 zł (słownie: dwieście osiemdziesiąt cztery miliony sześćset czterdzieści cztery tysiące sześć złotych i pięćdziesiąt dziewięć groszy).

**Uchwała Nr 4
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S. A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej RAFAKO w 2019 roku oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej za 2019 rok.

Działając na podstawie art. 395 § 5 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 1 Statutu Spółki, po rozpatrzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej RAFAKO w 2019 roku oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej RAFAKO za 2019 rok uchwala się co następuje:

1. Zatwierdza się sprawozdanie Zarządu Spółki z działalności Grupy Kapitałowej RAFAKO za rok obrotowy od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku.
2. Zatwierdza się skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej RAFAKO sporządzone na dzień 31 grudnia 2019 roku, za okres od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku.

Skonsolidowane sprawozdanie z sytuacji finansowej zamyka się po stronie aktywów i pasywów kwotami 1.302.430.920,15 zł (słownie: jeden miliard trzysta dwa miliony czterysta trzydzieści tysięcy dziewięćset dwadzieścia złotych piętnaście groszy), natomiast skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów wykazuje stratę netto w wysokości 477.586.033,08 zł (słownie: czterysta siedemdziesiąt siedem milionów pięćset osiemdziesiąt sześć tysięcy trzydzieści trzy złote osiem groszy).

**Uchwała Nr 5
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S. A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: zatwierdzenia sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej Spółki w 2019 roku.

Zatwierdza się sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej Spółki w 2019 roku.

**Uchwała Nr 6
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia Członkowi Zarządu Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. Wiceprezesowi Zarządu Spółki Pani Agnieszce Wasilewskiej- Semail.

**Uchwała Nr 7
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia Członkowi Zarządu Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 20 sierpnia 2019 r. Prezesowi Zarządu Spółki Panu Jerzemu Wiśniewskiemu.

**Uchwała Nr 8
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia Członkowi Zarządu Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 2 września 2019 r., Wiceprezesowi Zarządu Spółki Panu Jarosławowi Dusiło.

**Uchwała Nr 9
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia Członkowi Zarządu Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 2 września 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Wiceprezesowi Zarządu Spółki Panu Jerzemu Ciechanowskiemu.

**Uchwała Nr 10
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia Członkowi Zarządu Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 2 września 2019 r. do 25 listopada 2019 r., delegowanemu członkowi Rady Nadzorczej do czasowego pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Pani Helenie Fic.

**Uchwała Nr 11
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia Członkowi Zarządu Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 27 listopada 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Prezesowi Zarządu Spółki Panu Pawłowi Jarczewskiemu.

**Uchwała Nr 12
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia Członkowi Zarządu Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 25 listopada 2019 r. do 20 grudnia 2019 r., delegowanemu członkowi Rady Nadzorczej do czasowego pełnienia funkcji członka Zarządu Panu Jerzemu Karney.

**Uchwała Nr 13
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia Członkowi Zarządu Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 20 grudnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Wiceprezesowi Zarządu Spółki Panu Jackowi Drozdowi.

**Uchwała Nr 14
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2018, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 2 września 2019 r., Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Pani Helenie Fic.

**Uchwała Nr 15
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. w okresie od 1 stycznia 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku, Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Pani Małgorzacie Wiśniewskiej.

**Uchwała Nr 16
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Krzysztofowi Gerula.

**Uchwała Nr 17
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Przemysławowi Schmidt.

**Uchwała Nr 18
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 25 listopada 2019 r., Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Dariuszowi Szymańskiemu.

**Uchwała Nr 19
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Adamowi Szyszka.

**Uchwała Nr 20
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 20 grudnia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Jerzemu Karney.

**Uchwała Nr 21
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Michałowi Sikorskiemu.

**Uchwała Nr 22
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Spółki absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 roku.

Działając na podstawie art. 393 punkt 1, art. 395 § 2 punkt 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 3 Statutu Spółki, udziela się absolutorium z wykonania obowiązków w roku obrotowym 2019, tj. za okres od 25 listopada 2019 r. do 31 grudnia 2019 r., Członkowi Rady Nadzorczej Spółki Panu Michałowi Maćkowiakowi.

**Uchwała Nr 23
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: pokrycia straty za rok obrotowy Spółki od 1 stycznia 2019 do 31 grudnia 2019 roku.

Działając na podstawie art. 395 § 2 punkt 2 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 2 w związku z § 36 ust. 1 pkt 1 Statutu Spółki, uchwała się co następuje:

Stratę netto za rok obrotowy Spółki od 1 stycznia 2019 do 31 grudnia 2019 roku w wysokości 284.644.006,59 zł (słownie: dwieście osiemdziesiąt cztery miliony sześćset czterdzieści cztery tysiące sześć złotych i pięćdziesiąt dziewięć groszy) pokryć z przyszłych zysków Spółki.

**Uchwała Nr 24
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: zbycia zorganizowanej części przedsiębiorstwa tj. Oddziału Spółki w Solcu Kujawskim.

Działając na podstawie art. 393 pkt. 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 30 ust. 1 pkt 10 Statutu Spółki, Walne Zgromadzenie Spółki postanawia wyrazić zgodę na zbycie zorganizowanej części przedsiębiorstwa tj. Oddziału Spółki w Solcu Kujawskim.

**Uchwała Nr 25
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RAFAKO S.A. („Spółka”)
z dnia 3 sierpnia 2020 roku**

w sprawie: przyjęcia polityki wynagrodzeń Spółki.

Działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Walne Zgromadzenie Spółki przyjmuje politykę wynagrodzeń Spółki zgodnie z brzmieniem załącznika nr 1 do niniejszej uchwały.



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
RAFAKO S.A.**

SPIS TREŚCI

1. PREAMBUŁA	28
2. DEFINICJE	28
3. ZASADY OGÓLNE	30
4. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	31
5. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	36
6. FUNKCJONOWANIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ Z PUNKTU WIDZENIA REALIZACJI JEJ CELÓW	37
7. WDROŻENIE POLITYKI, NADZÓR I PRZEGLĄD POLITYKI	38
8. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI	39
9. UNIKANIE KONLIKTU INTERESÓW ORAZ NIM ZARZĄDZANIE	39
10. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	40

1. PREAMBUŁA

Niniejsza polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej RAFAKO S.A. została opracowana i przyjęta do stosowania w celu wdrożenia przepisów rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Polityka określa zasady dotyczące ustalania, monitorowania oraz kontrolowania systemów wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez spółkę RAFAKO S.A. wobec członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki. Polityka potwierdza wymagania zgodności przyjętych systemów wynagradzania z powszechnie obowiązującym prawem, określa zasady monitorowania praktyk rynkowych oraz podejście do zagadnienia systemów wynagradzania zapewniające stabilność funkcjonowania Spółki.

Podejście do wynagrodzeń w Spółce jest zorientowane na wyniki, uwzględnia sytuację rynkową, jest związane z przyjętą strategią biznesową i ma na względzie dobro akcjonariuszy. Podstawowymi zasadami Polityki jest zapewnienie konkurencyjnego poziomu oraz efektywności wynagrodzeń, a także przejrzystość, sprawiedliwość i prawidłowość w zakresie postępowania oraz osiągniętych wyników.

2. DEFINICJE

Kodeks Pracy

ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.
Kodeks pracy (t.j. (Dz.U. z 2019 r. poz.
1040).

Komisja ds. Zgodności Interesów

komisja powołana w RAFAKO S.A. na
mocy regulaminu zarządzania
konfliktami interesów w celu
prowadzenia nadzoru nad
zarządzaniem konfliktem interesów,
której zadaniem jest w szczególności
proponowanie rozwiązań w celu

zminimalizowania negatywnych skutków wystąpienia konfliktu interesów oraz środków zaradczych mających zapobiegać wystąpieniu konfliktu interesów.

Konflikt Interesów

wszelkie sytuacje i okoliczności mogące powodować powstanie sprzeczności pomiędzy:

- interesem członka Zarządu RAFAKO S.A. lub członka Rady Nadzorczej RAFAKO S.A. a spółką RAFAKO S.A.,
- interesem członka Zarządu RAFAKO S.A. lub członka Rady Nadzorczej RAFAKO S.A. a kontrahentem spółki RAFAKO S.A., z zagrożeniem interesów spółki;

Polityka

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej RAFAKO S.A. przyjęta uchwałą nr 25 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy RAFAKO S.A. z dnia 3 sierpnia 2020 roku.

Rada Nadzorcza

rada nadzorcza spółki RAFAKO S.A.

Regulamin Zarządzania Konfliktami Interesów

regulamin zarządzania konfliktami interesów w RAFAKO S.A. obowiązujący od dnia 30 kwietnia 2019 r.

Spółka	RAFAKO S.A. z siedzibą w Raciborzu, ul. Łąkowa 33 47-400 Racibórz, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców pod numerem KRS 0000034143 prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Gliwicach, X Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, numer NIP 6390001788.
Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy	walne zgromadzenie akcjonariuszy spółki RAFAKO S.A.
Zarząd	zarząd spółki RAFAKO S.A.

3. ZASADY OGÓLNE

Polityka oparta jest na rozwiązaniach, które przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, celów i długoterminowych interesów oraz stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa, w tym perspektywy zrównoważonego rozwoju i długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy.

Nadrzędnymi celami Polityki są:

- zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania;
- powiązanie zasad wynagradzania z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i realizowaniem planów finansowych;
- kształtowanie wysokości wynagradzania w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych;
- wzrost wartości Spółki poprzez rozwój najwyższej kadry zarządzającej;
- doskonalenie systemów wynagradzania przekładających się na realizowanie strategii i kierunków rozwoju.

Zasady Polityki uwzględniają rozmiary działalności Spółki, charakter i stopień złożoności prowadzonej działalności, a także warunki pracy i płacy pracowników pozostałych Spółki nieobjętych Polityką, w szczególności osób wykonujących

zadania zarządcze w Spółce (dyrektorów zarządzających), biorąc pod uwagę specyfikę zakresu zadań członków Zarządu i Rady Nadzorczej w kontekście realizacji strategii Spółki oraz zwiększoną odpowiedzialność z tytułu pełnionych funkcji.

4. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Podstawa i opis stosunku prawnego

Z członkami Zarządu zostały zawarte:

- umowy o pracę na czas nieokreślony z 3 - miesięcznym okresem wypowiedzenia, przy czym przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez Spółkę może stanowić odwołanie z funkcji członka Zarządu, bądź
- umowy o świadczenie usług zarządzania na czas nieokreślony, przy czym umowa ulega rozwiązaniu z chwilą odwołania członka Zarządu z pełnionej funkcji lub wygaśnięcia mandatu i braku powołania członka Zarządu na kolejną kadencję, jak również Spółka może wypowiedzieć umowę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Członkowie Zarządu pełnią funkcję na podstawie powołania w trybie uchwały Rady Nadzorczej na 3 - letni okres kadencji.

Z tytułu zawartej umowy oraz powołania członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie ustalane każdorazowo przez Radę Nadzorczą w trybie uchwały.

Elementy systemu wynagrodzeń

Do głównych elementów systemu wynagrodzeń członków Zarządu należą:

- stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze,
- premia roczna (wynagrodzenie zmienne) uzależniona od poziomu realizacji określonych celów oraz zadań i/lub uznaniowa w maksymalnej wysokości 40 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego,
- odprawa pieniężna,
- wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji,
- świadczenia pozapłacowe (np. ubezpieczenie medyczne, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej).

Wynagrodzenie stałe i zmienne w postaci premii rocznej oraz inne świadczenia składające się na wynagrodzenie całkowite członków Zarządu Spółki, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, jak również do całości kosztów, podlegających przeglądowi nie rzadziej niż co 4 lata.

Wynagrodzenie członków Zarządu pozostaje co do zasady adekwatne do wynagrodzeń oferowanych w ramach sektora Spółki. Okresowy przegląd wynagrodzeń pod kątem adekwatności może skutkować ich zmianą dla członków Zarządu, przy czym decyzja w tym zakresie jest podejmowana przez Radę Nadzorczą w trybie uchwały.

Wysokość całkowitego wynagrodzenia członka Zarządu w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia podlega ujawnieniu w sprawozdaniu o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej. Niezależnie, wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej podlega ujawnieniu w sprawozdaniu o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej.

Przyznanie członkom Zarządu świadczenia pieniężnego lub niepieniężnego, które nie obowiązuje z mocy prawa, każdorazowo wymaga wyrażonej przez Radę Nadzorczą akceptacji.

Opis stałych składników wynagrodzenia

Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie z dołu.

Wynagrodzenie stałe stanowi znaczącą część udziału w wynagrodzeniu całkowitym i jest powiązane z poziomem doświadczenia zawodowego, umiejętności wymaganych na danym stanowisku oraz odpowiedzialnością za powierzony zakres zadań. W procesie kształtowania wynagrodzeń Spółka wystrzega się jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych.

Opis zmiennych składników wynagrodzenia

Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane i wypłacane w terminach określonych przez Radę Nadzorczą Spółki, przy czym premia roczna jest wypłacana po zakończeniu roku obrotowego przez poszczególnych członków Zarządu oraz zatwierdzenia sprawozdania finansowego za dany okres oceny.

Wynagrodzenie zmienne członków Zarządu jest wypłacane wyłącznie ze środków Spółki, przy szczególnym uwzględnieniu skali działalności i sytuacji finansowej Spółki, jego celów, w

tym zasad związanych z ochroną inwestorów i klientów, przestrzegania wewnętrznych zasad i procedur, a także pełnionej przez taką osobę funkcji.

Kwota wypłaconej premii członkowi Zarządu za dany rok nie może przekroczyć 40 % wynagrodzenia stałego wypłaconego w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne.

Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego

Wynagrodzenie zmienne uzależnione jest od spełnienia określonych kryteriów wynikowych, tj. realizacji celów zarządczych ustalonych przez Radę Nadzorczą opartych na wskaźnikach finansowych i pozafinansowych, takich jak:

wskaźniki finansowe

- a) wzrost zysku netto albo EBITDA bądź dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników,
- b) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży,
- c) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
- d) wielkość wartości dodanej wygenerowanej z tytułu realizacji projektów prowadzonych przez Zarząd Spółki,
- e) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
- f) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
- g) realizacja określonej inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,

wskaźniki pozafinansowe

- h) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji,
- i) zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
- j) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników,
- k) wzrost wydajności w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu,
- l) indywidualny nakład pracy członka Zarządu Spółki.

W sytuacji gdy Rada Nadzorcza wyznaczy inne cele w oparciu o kryteria wskazane powyżej w lit. a – g, wypłata wynagrodzenia zmiennego może być uzależniona od ich realizacji. Polityka nie przewiduje możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu.

Spółka ma możliwość wstrzymania na okres określony przez Radę Nadzorczą w trybie uchwały wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia w szczególności w sytuacji, w której dany członek Zarządu podejmował działania, których wynikiem były znaczne straty Spółki.

Ocena efektów pracy członka Zarządu

Ocena efektów pracy członków Zarządu dokonywana jest corocznie przez Radę Nadzorczą i obejmuje rok poprzedzający ocenę.

Ostateczną decyzję co do wysokości i wypłaty premii podejmuje Rada Nadzorcza w trybie uchwały.

Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne

a. zwrot kosztów

Członkom Zarządu pełniącym funkcję na podstawie zawartej umowy o pracę przysługuje zwrot kosztów podróży służbowej na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Członkom Zarządu pełniącym funkcję na podstawie zawartej umowy o świadczenie usług zarządzania przysługuje zwrot udokumentowanych i zaakceptowanych przez Spółkę kosztów podróży służbowej.

b. odprawa pieniężna

Członkom Zarządu Spółki zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługuje odprawa w przypadku gdy umowa o pracę zostanie rozwiązana przez Spółkę. Odprawa stanowi równowartość 3 - miesięcznego wynagrodzenia, przy czym jeśli staż pracy członka Zarządu przekroczy 6 miesięcy wysokość odprawy wynosi równowartość 6-miesięcznego wynagrodzenia.

Członkom Zarządu Spółki pełniącym funkcję na podstawie zawartej umowy o świadczenie usług zarządzania przysługuje odprawa w wysokości 6 - miesięcznego wynagrodzenia, przy czym odprawa nie przysługuje w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy następuje na skutek uchybienia obowiązków wynikających z umowy, działania niedbałe lub umyślne wpływające negatywnie na interesy Spółki.

c. wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji

Członkowie Zarządu pełniący funkcję na podstawie zawartej umowy o świadczenie usług zarządzania są objęci umowami o zakazie konkurencji, które z tytułu powstrzymywania się przed zatrudnieniem w firmie konkurencyjnej po zakończeniu zatrudnienia w Spółce przewidują wypłaty odszkodowań – maksymalnie przez okres 6 miesięcy, w wysokości do 50 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z zawartej umowy.

d. samochód służbowy

Każdemu z członków Zarządu przysługuje nieograniczone prawo do korzystania z samochodu służbowego w celach wykonywania funkcji i realizacji zadań zarządczych Spółki na zasadach określonych w umowie. Dojazd do pracy nie jest refundowany przez pracodawcę. W przypadku posługiwania się samochodem służbowym do celów prywatnych (jak dojazd do miejsca pracy) pracodawca potrąca podatek na podstawie umowy użyczenia.

e. służbowy lokal mieszkalny

Spółka pozostawia do dyspozycji członków Zarządu nieograniczone prawo do korzystania z lokali mieszkalnych Spółki na zasadach określonych w odrębnej umowie.

f. ubezpieczenie zdrowotne

Każdemu z członków Zarządu przysługuje prawo do korzystania z ubezpieczenia zdrowotnego, którego koszty pokrywa Spółka.

g. ubezpieczenie na życie

Każdemu z członków Zarządu przysługuje ubezpieczenie na życie, którego koszty pokrywa Spółka.

h. Ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej

Każdy z członków Zarządu zostaje objęty ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej, którego koszty pokrywa Spółka, na zasadach określonych w polisie ubezpieczeniowej.

i. programy motywacyjne

Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń w Spółce nie występują żadne programy motywacyjne.

W wyjątkowych sytuacjach, które – w ocenie Rady Nadzorczej - stanowią dla Spółki ekstraordynaryjne wyzwania organizacyjne, Spółka może wdrożyć program motywacyjny, którego celem będzie utrzymanie kluczowej kadry w krytycznym dla Spółki okresie oraz

motywowanie Zarządu do kreowania jej wartości i sprawnego przygotowania organizacji do zmian krytycznych.

j. świadczenia emerytalne

Spółka nie przewiduje wypłaty świadczeń emerytalnych członkom Zarządu.

Członkom Zarządu przysługuje prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

5. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Podstawa i opis stosunku prawnego

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania w trybie uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy na 2 - letni okres kadencji i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Wynagrodzenie wypłacane jest miesięcznie z dołu.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać oddelegowani przez Radę Nadzorczą do indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych.

Opis składników wynagrodzenia i zasady wypłaty

Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie za pełnioną funkcję ustalone przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w trybie uchwały.

W związku z oddelegowaniem członka Rady Nadzorczej do indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych, takiemu członkowi Rady Nadzorczej może przysługiwać osobne wynagrodzenie. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy uprawnia Radę Nadzorczą do ustalenia wysokości takiego wynagrodzenia.

Ocena zaangażowania w prace Rady Nadzorczej następuje w oparciu o dobre praktyki sektorowe oraz praktyki podmiotów z adekwatnego indeksu GPW, tak, aby zapewnić pozyskanie, utrzymanie i motywację członków Rady Nadzorczej niezbędnych do sprawowania właściwego nadzoru.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej uwzględnia dodatkowe zaangażowanie członka Rady Nadzorczej np. w ewentualne prace komitetów celowych Rady

Nadzorczej. Wysokość takiego wynagrodzenia jest każdorazowo ustalana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w trybie uchwały.

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie są powiązane z wynikami działalności Spółki.

Każdy z członków Rady Nadzorczej zostaje objęty ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej, którego koszty pokrywa Spółka, na zasadach określonych w polisie ubezpieczeniowej.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot udokumentowanych i zaakceptowanych przez Spółkę kosztów podróży służbowej.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje na ich wniosek prawo do korzystania z samochodu służbowego w celach wykonywania funkcji i realizacji zadań nadzorczych Spółki na zasadach określonych w odrębnej umowie.

6. FUNKCJONOWANIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ Z PUNKTU WIDZENIA REALIZACJI JEJ CELÓW

Stosowany system wynagradzania członków Zarządu jest zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Zapewniony jest spójny system powiązany z monitorowaniem rocznych planów finansowych oraz przyjmowanych strategii i kierunków rozwoju Spółki.

Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na umożliwienie rekrutacji i utrzymanie osób spełniających kryteria wymagane do zarządzania Spółką w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy (budowanie wartości Spółki dla akcjonariuszy), jak również zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów członków Zarządu i akcjonariuszy. Równocześnie są one skonstruowane w sposób przejrzysty dla inwestorów, tak aby budować ich zaufanie do Spółki oraz umożliwić im wyrażenie opinii we właściwym trybie.

Wyplata zmiennych składników wynagrodzenia jest powiązana z określonymi z góry, wymiernymi celami zarządczymi. Wyznaczone cele zarządcze powinny sprzyjać długoterminowej stabilności Spółki.

Kryteria, od spełnienia których zależy uzyskanie oraz wysokość zmiennych składników wynagrodzenia wykazują takie cechy, jak: precyzyjność, mierzalność, możliwość osiągnięcia, istotność i określenie w czasie.

Obowiązujący w Spółce system wynagradzania i premiowania wspiera realizację celów strategicznych oraz uwzględnia uzależnienie poziomu wynagrodzenia zmiennego od sytuacji finansowej Spółki w perspektywie rocznej, zważywszy na interesy społeczne oraz poziom przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki, tak wzrostu społecznej odpowiedzialności biznesu Spółki.

7. WDROŻENIE POLITYKI, NADZÓR I PRZEGLĄD POLITYKI

Wdrożenie i realizacja Polityki

Odpowiedzialność za zapewnienie realizacji zasad określonych w Polityce spoczywa na Zarządzie.

Zarząd jest odpowiedzialny za aktualizację Polityki, której dokonuje w ścisłej współpracy z dyrektorem HR w Spółce.

Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w trybie uchwały, przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Nadzór i przegląd Polityki

Rada Nadzorcza sprawuje bieżący nadzór nad przyjętą Polityką, poddaje ją przeglądowi co najmniej raz do roku, a także bada strukturę i wysokość wynagrodzeń na tle kosztów Spółki w procesie zatwierdzania planu finansowego i monitoruje jego realizację.

Rada Nadzorcza analizuje, czy struktura wynagrodzeń wpływa na zachowanie przez Spółkę zgodności z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.

Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji spełnienia szczegółowych kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.

Rada Nadzorcza, podczas stwierdzenia – drodze sprawowania nadzoru nad realizacją Polityki – nieprawidłowości lub niekorzystnego wpływu Polityki na Spółkę, może nakazać Zarządowi przygotowanie projektu odpowiednich zmian oraz przekazanie Radzie Nadzorczej do zaopiniowania, a następnie zwołania Walnego Zgromadzenia z porządkiem obrad obejmującym zmianę Polityki.

Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy raz w roku w okresie przedkładania do zatwierdzenia rocznych sprawozdań finansowych na zwyczajnym walnym zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania Polityki w Spółce.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki. W przypadku stwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, że Polityka nie sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może nakazać Zarządowi przygotowanie projektu odpowiednich zmian oraz przekazanie Radzie Nadzorczej do zaopiniowania, a następnie zwołania Walnego Zgromadzenia z porządkiem obrad obejmującym zmianę Polityki.

8. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI

Nie przewiduje się sytuacji, w której Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.

9. UNIKANIE KONLIKTU INTERESÓW ORAZ NIM ZARZĄDZANIE

Polityka ma na celu zapewnienie, że konflikty interesów związane z wynagrodzeniem są identyfikowane i w sposób odpowiedni ograniczane. Jednym z elementów procesu przyznawania wynagrodzenia zmiennego są odpowiednie działania ograniczające

ryzyko, tj. wielopoziomowy proces decyzyjny, jasne i transparentne zasady oceny wyników, zasady okresowego nadzoru i przeglądu Polityki.

Spółka nie przewiduje żadnej formy wynagrodzenia, która mogłaby stanowić dla osób objętych Polityką zachętę do faworyzowania własnych interesów lub interesów Spółki przy jednoczesnym działaniu na szkodę klientów Spółki.

Zasady wynagradzania opisane w Polityce nie stanowią zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka niewłaściwej sprzedaży produktów Spółki.

W Spółce obowiązuje Regulamin Zarządzania Konfliktami Interesów, który ma na celu określenie zasad identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów w Spółce. Ma on zastosowanie do osób zatrudnionych w Spółce.

Za określenie zasad identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów w przypadku członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej odpowiedzialny jest Komitet Audytu Rady Nadzorczej.

Członkowie Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej zobowiązani są do złożenia oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu Zarządzania Konfliktami Interesów i zobowiązaniem się do jego przestrzegania.

10. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem 3 sierpnia 2020 r.