

**Polityka wynagrodzeń  
członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
Zespołu Elektrociepłowni Wrocławskich  
KOGENERACJA S.A.**

przyjęta

Uchwałą nr .../2024 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy

Zespołu Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA S.A. z siedzibą we Wrocławiu

z dnia ..... czerwca 2024 r.

## Preambuła

Zasady dotyczące ustalania wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki przyjęte w niniejszej polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki („**Polityka**”) winny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, w tym koncepcji zrównoważonego rozwoju, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i w każdym przypadku winny być interpretowane z uwzględnieniem wyżej wzmiankowanych celów w procesie stosowania tych zasad przez wszystkie organy Spółki.

Wobec uchylecia przez Walne Zgromadzenie Spółki, które przyjęło tę Politykę, zasad wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz członków organu nadzorczego przyjętych Uchwałą nr 9/2020 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 3 czerwca 2020 r. w sprawie: przyjęcie Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, niniejsza Polityka stanowi jednocześnie uchwałę o zasadach kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz członków organu nadzorczego w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

## Podstawy prawne

Podstawę prawną sporządzenia niniejszego dokumentu stanowią przepisy zawarte w:

1. Ustawie z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
2. Ustawie z dnia z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
3. Ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
4. Ustawie z dnia z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.

W przypadku gdyby którakolwiek z powołanych powyżej podstaw prawnych przestała mieć zastosowanie do Spółki zasady określone niniejszą Polityką pozostają w mocy do czasu uchwalenia przez Walne Zgromadzenie Spółki zmian do niniejszej Polityki lub nowej polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

## § 1

### Definicje

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

- 1) „**Grupa Kapitałowa**” – Spółka i Spółki Zależne;
- 2) „**Kodeks Pracy**” – Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 3) „**Komitet Wynagrodzeń**” – Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej;
- 4) „**KSH**” – kodeks spółek handlowych z 15 września 2000 r.;
- 5) „**Polityka**” – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie oraz na podstawie art. 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz każdy kolejny dokument przyjęty w tym zakresie, który zastąpi niniejszą Politykę;
- 6) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;

- 7) **„Spółka”** – Zespół Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA S.A. z siedzibą we Wrocławiu;
- 8) **„Spółka Zależna”** – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
- 9) **„Ustawa o Ofercie”** – ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 10) **„Ustawa o Wynagrodzeniach”** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
- 11) **„Walne Zgromadzenie”** – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 12) **„Zarząd”** – Zarząd Spółki;
- 13) **„zrównoważony rozwój”** – taki rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych, w celu zagwarantowania możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności lub obywateli zarówno współczesnego pokolenia, jak i przyszłych pokoleń w rozumieniu ustawy z 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska); Idea zrównoważonego rozwoju określona w niniejszej Polityce uwzględnia specyfikę sektora elektroenergetycznego oraz zrównoważonego ładu korporacyjnego.

## §2

### **Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu**

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określonej kwotowo (**„Wynagrodzenie Stałe”**), oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (**„Wynagrodzenie Zmienne”**).
2. Postanowienia ust. 1 powyżej, nie uchybiają możliwości przyznania Członkowi Zarządu innych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych dopuszczonych Ustawą o Wynagrodzeniach, w tym określonych w niniejszej Polityce w § 8 ust. 1.
3. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu jest jedynie Wynagrodzenie Stałe.

## §3

### **Wynagrodzenie Stałe Członków Zarządu**

1. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu Spółki zostaje każdorazowo określona przez Radę Nadzorczą w przedziale kwotowym wynikającym z Ustawy o Wynagrodzeniach, z tym zastrzeżeniem, że Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 4 do 8 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 4 Ustawy o Wynagrodzeniach z uwzględnieniem obowiązujących szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość, przy czym, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące Spółki albo rynku, na którym Spółka działa, w tym w przypadkach, o których mowa w art. 4 ust. 3 Ustawy o Wynagrodzeniach, Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu, może przekraczać przedział wskazany powyżej, ale nie może przekraczać 11 – krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 4 Ustawy o Wynagrodzeniach z uwzględnieniem obowiązujących szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość.

2. W przypadku Członka Zarządu, który jest jednocześnie zatrudniony w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. lub w innych spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów lub świadczy na ich rzecz usługi i z tego tytułu pobiera wynagrodzenie, Wynagrodzenie Stałe może być ustalone w innej wysokości niż określona zgodnie z ust. 1 powyżej lub może pełnić tę funkcję bez pobierania wynagrodzenia. Członek Zarządu pełniący jednocześnie, za wynagrodzeniem, funkcję w organie innej spółki, która jest przedsiębiorcą zależnym od PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów nie pobiera wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu. W przypadku pełnienia przez Członka Zarządu funkcji bez wynagrodzenia, z Członkiem Zarządu nie jest zawierana umowa o świadczenie usług zarządzania oraz nie mają do niego zastosowania postanowienia niniejszej Polityki dotyczące Wynagrodzenia Zmiennego oraz zawarcia umowy o zarządzanie, postanowień umowy o zarządzanie, możliwości jej rozwiązania, odprawy i umowy o zakazie konkurencji.

#### **§ 4**

#### **Wynagrodzenie Zmienne (zmienne składniki wynagrodzenia)**

1. Wynagrodzenie Zmienne Członka Zarządu uzależnione jest od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 40% Wynagrodzenia Stałego, otrzymanego w roku obrotowym Spółki, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
2. W przypadku Członka Zarządu, który jest jednocześnie zatrudniony w PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. lub w innych spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów lub świadczy na ich rzecz usługi i z tego tytułu pobiera wynagrodzenie, Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 10% Wynagrodzenia Stałego otrzymanego w roku obrotowym Spółki, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne.
3. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych:
  - a) Optymalizacja wydatków (kosztów, nakładów inwestycyjnych i/lub finansowych);
  - b) Realizacja projektów i programów modernizacyjnych, rozwojowych, efektywnościowych, restrukturyzacyjnych i/lub strategicznych;
  - c) Utrzymanie/Realizacja istotnych wskaźników finansowych i/lub operacyjnych na wymaganym poziomie;
  - d) Wdrożenie rekomendacji z audytów/przeglądów/projektów.
4. Ustala się do wykonania w każdym roku obrotowym dodatkowe Cele Zarządcze warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci:
  - a) Wdrożenie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów zarządzających w spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od Spółki, w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, zgodnych z obowiązującymi

zasadami kształtowania i przyznawania wynagrodzeń członkom zarządów spółek Grupy Kapitałowej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. z przyjętymi przez Zarząd PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

- b) Wdrożenie i stosowanie zasad wynagradzania członków organów nadzorczych w spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od Spółki, w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, zgodnych z obowiązującymi zasadami kształtowania wynagrodzeń członków rad nadzorczych spółek Grupy Kapitałowej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. z przyjętymi przez Zarząd PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.;
  - c) Ukształtowanie składów rad nadzorczych we wszystkich spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od Spółki, w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, tak by ich członkowie spełniali wymogi określone w statutach/umowach tychże spółek i wymogi dla członków rad nadzorczych spółek Grupy Kapitałowej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. przyjęte przez Zarząd PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.;
  - d) Kształtowanie treści umów lub statutów spółek, które są przedsiębiorcami zależnymi od Spółki, w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, tak aby odpowiadały wymogom wskazanym w ustawie z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym, w stosunku do których podmiot uprawniony do wykonywania praw z akcji należących do Skarbu Państwa powinien podjąć działania mające na celu wprowadzenie ich do statutów spółek, wobec których spółka z udziałem Skarbu Państwa lub państwowej osoby prawnej jest przedsiębiorcą dominującym w rozumieniu art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, przy uwzględnieniu wielkości i specyfiki danej spółki.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI), przy uwzględnieniu, że:
- a) Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu za określony rok obrotowy po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy oraz udzieleniu przez Walne Zgromadzenie absolutorium z wykonania przez niego obowiązków w danym roku obrotowym;
  - b) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nieprzekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi, wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego;
  - c) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym;
  - d) spełnienie warunków dla otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego przez poszczególnych Członków Zarządu, dla których na dany rok ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę w oparciu o zweryfikowane przez biegłego sprawozdanie finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów Zarządczych. Zagadnienia zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego wynikają z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

6. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu w trakcie roku obrotowego będącego przedmiotem oceny pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1 – 5 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 miesiące.
7. Określone powyżej ogólnymi Celami Zarządczymi kryteria przyznania Wynagrodzenia Zmiennego odnoszą się również (na poziomie szczegółowym – ustalonym przez Radę Nadzorczą) do uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, w szczególności poprzez modernizację (przedsiębiorstwa lub jego części stanowiących własność) Spółki, z uwzględnieniem także innych celów korespondujących z ideą zrównoważonego rozwoju. Kryteria określone w Celach Zarządczych mają w założeniu przyczyniać się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie poprzez powiązanie wynagrodzenia z przeprowadzaniem procesów zarządczych obejmujących właśnie realizację strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych sukces poprzez stałą modernizację oraz dbałość o zaplecze techniczne i obsługiwany rynek wraz z jego poszerzaniem oraz stabilność Spółki poprzez formułowanie długoterminowych jej planów rozwoju.

#### **§ 5**

#### **Wzajemne proporcje składników wynagrodzenia**

1. Wynagrodzenie Zmienne pozostaje do Wynagrodzenia Stałego w proporcji określonej w §4 ust. 1 powyżej.
2. W żadnym jednak przypadku Wynagrodzenie Zmienne nie może być wyższe niż określone Ustawą o Wynagrodzeniach.

#### **§ 6**

#### **Umowy z Członkami Zarządu i okresy, na które są one zawierane oraz świadczenie w postaci odpłaty**

1. Z Członkiem Zarządu zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji („**Umowa**”), z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego Członka Zarządu. Umowa zawierana jest w ramach prowadzonej przez Członka Zarządu działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki oraz z uwzględnieniem właściwych przepisów prawa obowiązujących w dacie zawarcia Umowy.
3. Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub uzyskaniu na powyższe zgody Rady Nadzorczej oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
4. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w spółkach, które są przedsiębiorcami zależnymi od PGE Polska Grupa Energetyczna S.A. w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

6. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
7. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień Umowy.
8. Spółka ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 7, z maksymalnie 3-miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 6 skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 6.
9. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 7, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3-krotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 miesięcy przed rozwiązaniem tej Umowy.
10. Odprawa, o której mowa w ust. 9 nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku:
  - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez Zarządzającego w składzie Zarządu;
  - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Umowy wskutek powołania Zarządzającego na kolejną kadencję Zarządu;
  - c) objęcia funkcji Członka Zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.;
  - d) rezygnacji z pełnienia funkcji.
11. W przypadku gdy z Członkiem Zarządu nie została zawarta umowa – wówczas stosunek wynikający z aktu powołania do Zarządu (stosunek korporacyjny) zostaje nawiązany na okres pełnienia funkcji w Zarządzie i wygasa w przypadkach wskazanych w ust. 6 powyżej oraz w innych przypadkach wskazanych w obowiązujących przepisach prawa.

## **§ 7**

### **Umowa o zakazie konkurencji i świadczenie z tego tytułu**

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji Członka Zarządu przez okres co najmniej 6 miesięcy, z zastrzeżeniem, że wysokość odszkodowania miesięcznego mieścić się będzie w przedziale 25%-50% Stałego Wynagrodzenia.
2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy jest niedopuszczalne.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekroczyć 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.

5. Rada Nadzorcza zobowiązana jest określić w umowie o zakazie konkurencji co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne Członka Zarządu oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

## **§ 8**

### **Świadczenia niepieniężne**

1. Członkowi Zarządu mogą zostać także przyznane przez Spółkę świadczenia niepieniężne w postaci oddania do używania sprzętu informatycznego (w tym także do celów prywatnych), oddania do używania telefonu służbowego (w tym także dla celów prywatnych), oddania do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowania opieki zdrowotnej/medycznej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i małoletnie dzieci) i kart typu multisport, pokrycia składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym oraz umowy ubezpieczenia typu D&O, szkoleń, prasy i literatury branżowej.
2. Świadczenia niepieniężne określone są w Umowie lub w dodatkowym porozumieniu zawartym przez Radę Nadzorczą z Członkiem Zarządu.
3. Określając świadczenie niepieniężne w Umowie Rada Nadzorcza może określić limity finansowe lub niefinansowe w zakresie korzystania z tych świadczeń niepieniężnych.

## **§ 9**

### **Programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur**

W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur ani dodatkowe programy emerytalno-rentowe dla Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej ponad programy wynikające z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

## **§10**

### **Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej**

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wynika ze stosunku powołania.
2. Struktura wynagrodzenia osób pełniących funkcje Członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wyznaczonego w związku z powołaniem na funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub na Członka Rady Nadzorczej Spółki.
3. Miesięczne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej określone jest w wysokości określonej Ustawą o Wynagrodzeniach, przy czym ustala się miesięczne wynagrodzenie jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w Ustawie o Wynagrodzeniach, z uwzględnieniem obowiązujących szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość oraz mnożnika 1 (jeden).
4. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
5. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona.



O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 powyżej, może zostać podwyższone do 10% w stosunku do wysokości określonej w ust. 3, ze względu na funkcję pełnioną w organie nadzorczym Spółki lub uczestnictwo w funkcjonującym w jego ramach Komitecie.
7. Spółka może przyznać Członkom Rady Nadzorczej dodatkowe świadczenia w postaci możliwości korzystania z urzędzeń lub sprzętu Spółki, jak również zwrot kosztów podróży lub zakwaterowania;

## **§ 11**

### **Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej**

Przy ustalaniu zasad i wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej uwzględnia się zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym przyznawane pracownikom przez Spółkę świadczenia oraz aktualną sytuację na rynku pracy w miejscu prowadzenia działalności przez Spółkę. W sposób szczególny ustalając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę aktualną wysokość wynagrodzeń przyznanych pracownikom pełniącym stanowiska kierownicze oraz samodzielne stanowiska w Spółce.

## **§ 12**

### **Ustanowienie, wdrożenie oraz przegląd Polityki**

1. Każdorazowo Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej opracowywana jest przez Zarząd. Zarząd odpowiada za informacje zawarte w niniejszej Polityce. Zarząd wdraża Politykę i opracowuje jej aktualizacje.
2. Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej opiniuje Politykę.
3. Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę i sprawuje nadzór nad jej wykonaniem.
4. Finalna wersja Polityki podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia, które może wprowadzać zmiany do otrzymanego projektu Polityki.
5. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza lub Zarząd (po uzyskaniu opinii Rady Nadzorczej) zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
6. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki oraz przygotowuje sprawozdanie o wynagrodzeniach zgodnie z Ustawą o Ofercie. Pierwsze sprawozdanie Rada Nadzorcza przygotowuje za lata obrotowe 2019 i 2020, a następnie za każdy rok obrotowy.

## **§ 13**

### **Zarządzanie konfliktami interesów związanymi z Polityką**

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 KSH.

2. W przypadku identyfikacji przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie 2 powyżej, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z postanowieniami Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

#### **§ 14**

##### **Realizacja celów wskazanych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie przez Politykę**

Polityka przyczynia się do realizacji celów wskazanych w art. 90d ust. 2 Ustawy o Ofercie poprzez kształtowanie wynagrodzeń Członków Zarządu w powiązaniu z:

- a) kwalifikacjami zarządczymi Członków Zarządu,
- b) długością pełnienia funkcji w Spółce,
- c) realizacją Celów Zarządczych, w tym celów strategicznych,
- d) przyznawaniem zmiennych części wynagrodzenia po zatwierdzeniu zbadanych sprawozdań oraz uzyskaniu absolutorium oraz
- e) możliwością odraczania płatności zmiennej części wynagrodzenia.

#### **§15**

##### **Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych**

Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

#### **§16**

##### **Opis zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń**

1. Zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń dotyczą uwzględnienia regulacji dotyczących wymogów raportowania niefinansowego (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD oraz European Sustainability Reporting Standards- ESRS) i powiązania kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem z systemem zachęt i kształtowaniem wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu.
2. Przy projektowaniu zmian wzięto pod uwagę warunki narzucane przez ustawę z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, które wyłączają możliwość przyznawania wynagrodzenia zmiennego członkom organów nadzorujących. Wobec powyższego zmianie uległy głównie zapisy odnoszące się do reguł przyznawania wynagrodzenia zmiennego członkom organów zarządzających.

#### **§ 17**

##### **Uszczegółowienie elementów Polityki**

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w §2 do §9 powyżej w tym, w szczególności, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych Spółki, realizacji Celów Zarządczych, zaistnienia przesłanek przewidzianych Ustawą o Wynagrodzeniach.
2. Rada na podstawie niniejszego upoważnienia może również zadecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.

## **§ 18**

### **Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki**

1. Z zastrzeżeniem ograniczeń określonych w Ustawie o Wynagrodzeniach, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki. Przesłanką odstąpienia od czasowego stosowania Polityki jest zaistnienie sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części. Odstąpienie od stosowania Polityki dokonywane jest wówczas w drodze uchwały Rady Nadzorczej, która jednorazowo może przewidzieć okres odstąpienia nie dłuższy niż 12 miesięcy. Odstępstwo może dotyczyć Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego.

## **§ 19**

### **Publikacja Polityki**

Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie Polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

## **§ 20**

### **Postanowienia końcowe**

1. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki uchwały w przedmiocie jej przyjęcia.
2. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych i Wynagrodzeń Zmiennych, do których prawo osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.