

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ  
FABRYKI FARB I LAKIERÓW ŚNIEŻKA S.A.

## Spis treści

Spis treści .....	2
I. WSTĘP .....	3
ROZDZIAŁ I .....	3
I. Postanowienia ogólne .....	3
II. Wskazanie, w jaki sposób Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki .....	4
ROZDZIAŁ II .....	5
I. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu .....	5
II. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej .....	8
III. Upoważnienie Rady Nadzorczej .....	9
IV. Wskazanie wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia .....	9
V. Wskazanie okresu , na jaki zostały zawarte umowy o pracę , umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z Członkami Zarządu oraz Członkami Rady Nadzorczej oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów .....	10
VI. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur .....	11
VII. Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń .....	11
ROZDZIAŁ III .....	12
Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityka Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami .....	12
ROZDZIAŁ IV .....	13
Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu I Rady Nadzorczej .....	13
ROZDZIAŁ V .....	14
Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń .....	14
ROZDZIAŁ VI .....	15
Postanowienia końcowe .....	15

## I. WSTĘP

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Fabryki Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A. z siedzibą w Warszawie została opracowana w ramach realizacji obowiązków wynikających z Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 2554 ze zm.), a także w celu zapewnienia przejrzystości korporacyjnej oraz nadzoru nad wynagrodzeniami Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Fabryki Farb i Lakierów Śnieżka S.A.

## ROZDZIAŁ I

### I. Postanowienia ogólne

Ilekcroć w treści niniejszej Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Fabryki Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A. będą używane następujące definicje, nadaje się im poniższe znaczenie:

- 1) **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Fabryki Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A.;
- 2) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Fabryki Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A.;
- 3) **Członkowie Rady Nadzorczej** – Członkowie Rady Nadzorczej Fabryki Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A. indywidualnie lub łącznie, odpowiednio do kontekstu;
- 4) **Zarząd** – Zarząd Fabryki Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A.;
- 5) **Członkowie Zarządu** – członkowie Zarządu Fabryki Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A. indywidualnie lub łącznie, odpowiednio do kontekstu;
- 6) **FFiL Śnieżka lub Spółka** - Fabryka Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A., z siedzibą w Warszawie; ul. Chłodna 51, 00-867 Warszawa, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000060537; NIP: 8181433438;
- 7) **Grupa Kapitałowa** – grupa kapitałowa, której podmiotem dominującym jest Fabryka Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A.;
- 8) **Polityka lub Polityka Wynagrodzeń** – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu spółki Fabryki Farb i Lakierów „Śnieżka” S.A.; **Ustawa** – Ustawa o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r. poz. 2554 ze zm.).

II. Wskazanie, w jaki sposób Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

**Realizacja Strategii Biznesowej i długoterminowych interesów FFIL Śnieżka.**

Przyjęta Polityka Wynagrodzeń stanowi element realizacji strategii biznesowej FFIL Śnieżka, jest zgodna z celami, wartościami oraz długoterminowymi interesami Spółki a także celami strategicznymi i operacyjnymi.

Wdrożone w Spółce zasady ustalania i wypłaty wynagrodzeń umożliwią dostosowanie celów osobistych osób pełniących funkcje Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z długoterminowymi interesami FFIL Śnieżka. Uwzględnienie wśród możliwych składników wynagrodzenia Członków Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia oraz oparcie wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej na stałych składnikach wynagrodzenia stanowi dostosowanie zasad wynagradzania do funkcji Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w strukturze organizacyjnej Spółki, zapewniając jednocześnie zachowanie balansu pomiędzy strategią opartą na stabilnym i długoterminowym rozwoju oraz potrzebą uwzględniania ryzyka immanentnie związanego z prowadzeniem działalności.

Spółka, jak również cała Grupa Kapitałowa Śnieżka, konsekwentnie realizuje strategię rozwoju, której fundamentem jest długofalowe budowanie pozycji lidera w segmencie farb dekoracyjnych na rynkach Europy Środkowo - Wschodniej.

Grupa Kapitałowa zamierza zwiększać swój potencjał poprzez zdobywanie nowych rynków zbytu przy jednoczesnym utrzymaniu wiodącej pozycji na rynkach Europy Środkowo - Wschodniej oraz rynku polskim, a także dalszy rozwój oferty swoich marek produktowych. W ramach realizowanej strategii rozwoju Zarząd FFIL Śnieżka wyznaczył za cel budowanie trwałych relacji zarówno z partnerami handlowymi, pracownikami, akcjonariuszami, jak i konsumentami. Harmonijny, zrównoważony rozwój, zgodny z przyjętą strategią oraz oparty na jasnej i zgodnej z wartościami określonymi w Polityce Personalnej Grupy Kapitałowej Śnieżka, strukturze wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, ma pozwolić Spółce na realizację przyjętej strategii biznesowej i na osiągnięcie wiodącej pozycji na kluczowych rynkach.

Polityka Wynagrodzeń ustalając przejrzyste zasady regulujące wynagradzanie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz uwzględniając przy tym katalog wartości organizacyjnych, wskazany w Polityce Personalnej Grupy Kapitałowej Śnieżka, a także cele w obszarze zrównoważonego rozwoju stanowi integralną część budowania w Spółce kultury wysokiego zaangażowania, a tym samym umożliwia dostosowanie wspólnych interesów Spółki, Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przy zachowaniu odpowiedniej relacji pomiędzy tymi interesami, zapewniając unikanie konfliktu interesów, spójność celów strategicznych i operacyjnych z opisanymi wartościami, przyczyniając się jednocześnie do długoterminowego sukcesu FFIL Śnieżka S.A. oraz Grupy Kapitałowej

**Stabilność FFIL Śnieżka**

Wdrożona Polityka Wynagrodzeń wpisuje się w działania Spółki mające na celu utrzymanie stabilności jej funkcjonowania.

Wprowadzone zasady wynagradzania zachęcają Członków Zarządu i Rady Nadzorczej do podejmowania działań skoncentrowanych na długoterminowych celach i wynikach oraz trwałym i zrównoważonym rozwoju FFIL Śnieżka, jak i całej Grupy Kapitałowej, przy jednoczesnym zapewnieniu stabilności funkcjonowania Spółki oraz aktywnej realizacji funkcji compliance.

Rozwiązanie przyjęte w Polityce w zakresie wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej, zakładające stosowanie wyłącznie stałych składników wynagrodzenia, stanowią środek realizacji strategii celów długoterminowych Spółki oddzielając zasadniczo wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej od krótkoterminowych celów Spółki.

## ROZDZIAŁ II

### I. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu

#### **Ogólne zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członkom Zarządu**

Zasady wynagradzania Członków Zarządu ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w FFIL Śnieżka.

Wynagrodzenie Członków Zarządu może składać się ze stałych i zmiennych składników. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać dodatkowe świadczenia niepieniężne związane z pełnieniem funkcji lub zajmowanym stanowiskiem. Ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu spoczywa na Walnym Zgromadzeniu. Wysokość stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu oraz zasady wyliczania zmiennych składników wynagrodzenia mogą być ustalane przez Radę Nadzorczą na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia.

W przypadku uchwalenia Polityki Wynagrodzeń, wynagrodzenie Członków Zarządu wypłacane jest wyłącznie zgodnie z tą Polityką.

Wysokość wynagrodzenia powinna być każdorazowo określana w taki sposób, aby odpowiadała, w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom, wielkości kierowanego obszaru i charakterowi wykonywanych w tym obszarze zadań, a także uwzględniała ilość i jakość świadczonej pracy, oraz zapewniała utrzymanie porównywalności wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

Wynagrodzenie stałe jest obowiązkową częścią wynagrodzenia.

Zmienne składniki wynagradzania ustalane są na podstawie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych Spółki. Zasady przyznawania oraz ustalenia wysokości zmiennych składników wynagrodzenia są kształtowane w sposób, który będzie gwarantował Spółce prowadzenie elastycznej polityki wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza jest uprawniona do doprecyzowania w uchwale powołującej Członka Zarządu zakresu uprawnień i obowiązków Członka Zarządu poprzez wskazanie obszaru, którym bezpośrednio Członek Zarządu będzie kierował zajmując stanowisko dyrektorskie.

#### **Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu**

Członek Zarządu otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie, w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą Spółki odpowiadającej zajmowanemu stanowisku i na zasadach ustalanych każdorazowo w porozumieniu z daną osobą w podstawie prawnej zatrudnienia.

Członkom Zarządu nie przysługują rekompensaty w przypadku rezygnacji lub ich zwolnienia ze stanowiska, za wyjątkiem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia podstawowego w razie odwołania z pełnionej funkcji przed upływem danej kadencji Zarządu Spółki oraz z wyjątkiem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji za okres po ustaniu stosunku pracy, w przypadku podpisania z Członkiem Zarządu stosowanej umowy w tym zakresie

#### **Zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń**

W celu stymulowania rozwoju Spółki, uwzględnienia krótkoterminowych celów Spółki oraz zachowania stabilności zatrudnienia na kluczowych stanowiskach zarządczych, wynagrodzenie Członków Zarządu może uwzględniać zmienne składniki wynagrodzenia obejmujące premię roczną i nagrody za szczególne osiągnięcia, w tym w formie instrumentów finansowych (w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi, Dz.U. z 2023 r. poz. 89 t.j.).

Prezesowi Zarządu może przysługiwać prawo wnioskowania do Rady Nadzorczej o przyznanie premii i nagród dla Członków Zarządu wynikających z dodatkowych zadań, szczególnych osiągnięć lub jubileuszy.

Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być uzależnione od wszystkich lub niektórych z wymienionych poniżej kryteriów:

- 1) kryterium finansowego - wyników finansowych osiągniętych przez Spółkę lub Grupę Kapitałową w okresie, za który przyznawany jest zmienny składnik wynagrodzenia;
- 2) kryterium lojalnościowego - okresu pełnienia funkcji Członka Zarządu;
- 3) kryterium zaangażowania społecznego - uwzględniania w działalności Spółki lub Grupy Kapitałowej interesów społecznych;
- 4) kryterium środowiskowego - uwzględniania w działalności Spółki lub Grupy Kapitałowej jej wkładu w ochronę środowiska;
- 5) kryterium ESG - wspierania realizacji przez Spółkę lub Grupę Kapitałową działań w obszarze społecznej odpowiedzialności Spółki lub Grupy Kapitałowej;
- 6) kryterium – indywidualnego obejmującego indywidualne elementy kwalifikacyjne Członka Zarządu w tym szczególne osiągnięcia, realizację dodatkowych zadań lub jubileusze zawodowe.

Zmienne składniki wynagrodzenia w formie instrumentu finansowego dla Członków Zarządu mogą być przyznawane także w ramach programów motywacyjnych. Udział Członków Zarządu w programach motywacyjnych jest dobrowolny. Prawo do otrzymania zmiennego składnika wynagrodzenia w formie instrumentu finansowego w ramach programów motywacyjnych może być przyznawany za okresy roczne lub dłuższe, w roku następującym po roku spełnienia warunków otrzymania tego składnika wynagrodzenia, przy czym za rok uznaje się okres liczony od dnia 1 stycznia danego roku do 31 grudnia. Zmienne składniki wynagrodzenia w formie instrumentu finansowego mogą zostać ukształtowane jako zbywalne lub niezbywalne.

Przyjęte kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, jak również zapewnienie możliwości przyznawania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych. Dopuszczenie ustanowienia i wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia od wyników finansowych Spółki łączy się ze wzrostem motywacji do realizacji przez Członków Zarządu celów związanych ze strategią biznesową FFIL Śnieżka i skoncentrowaniu się przy podejmowaniu strategicznych decyzji także na długoterminowych celach i interesach Spółki. Taki składnik wynagrodzenia umożliwia zachowanie odpowiedniej relacji pomiędzy składnikiem zasadniczym – stałym, mającym wspierać ukierunkowanie działań na realizację długoterminowych celów i strategii Spółki oraz Grupy Kapitałowej. Wdrożenie zmiennych składników wynagrodzenia stwarza dodatkową motywację dla Członków Zarządu i sprzyja zatrzymaniu kluczowych dla FFIL Śnieżka osób przez powiązanie ich interesów z interesami Spółki. Takie rozwiązanie przyczynia się do podejmowania przez Członków Zarządu zasadnych i przemyślanych decyzji biznesowych ukierunkowanych na realizację celów finansowych wpisujących się w strategię FFIL Śnieżka oraz wpływających na rozwój, budowanie wartości a także kondycję finansową FFIL Śnieżka. Wynagrodzenia Członków Zarządu mogą uwzględniać również indywidualne składniki związane ze szczególnymi osiągnięciami Członka Zarządu, realizacją dodatkowych zadań lub jubileuszami. Przewidziane kryteria umożliwiają elastyczne dostosowanie składników wynagrodzeń do rzeczywistego zakresu zadań oraz faktycznych osiągnięć Członka Zarządu związanych z działalnością Spółki lub Grupy Kapitałowej, a ponadto poprzez promowanie utrzymania kluczowej kadry managerskiej i podkreślenia jej wkładu w działalność, realizację strategii oraz rozwój Spółki i Grupy Kapitałowej w formie nagród jubileuszowych.

Dopuszczenie uwzględnienia elementów niefinansowych w wynagrodzeniach Członków Zarządu może przychylić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki, w ten sposób, że kryterium w postaci:

- 1) elementu lojalnościowego ukierunkowane jest na zachowanie atrakcyjności Spółki jako pracodawcy dla kluczowej kadry managerskiej oraz budowaniu stabilnej, długoterminowej współpracy umożliwiającej połączenie rozwoju i sukcesu indywidualnego kadry zarządzającej z długoterminowo postrzeganym rozwojem Spółki;
- 2) kryterium zaangażowania społecznego - uwzględniania w działalności Spółki lub Grupy Kapitałowej interesów społecznych – dotyczy realizacji Polityki Zaangażowania Społecznego jako dokumentu precyzującego obszary i kierunki zaangażowania spółek z Grupy Kapitałowej w tym zakresie, zgodnie z wyznaczającą w tym aspekcie strategią oraz interesy Spółki oraz Grupy Kapitałowej zasadą wyrównywania szans i zrównoważonego rozwoju;
- 3) kryterium środowiskowego - uwzględniania w działalności Spółki lub Grupy Kapitałowej jej wkładu w ochronę środowiska – przede wszystkim poprzez realizację Polityki środowiskowej Grupy Kapitałowej Śnieżka precyzującej strategię Spółki oraz Grupy Kapitałowej w tym zakresie;
- 4) kryterium ESG - wspierania realizacji przez Spółkę lub Grupę Kapitałową działań w obszarze realizacji przyjętej strategii zrównoważonego rozwoju Spółki i Grupy Kapitałowej zmierza do uwzględnienia podejmowanych przez Spółkę działań w obszarze środowiska, wspierania społeczeństwa oraz kultury zarządzania/ładu korporacyjnego (corporate governance) w ramach programów i projektów z zakresu zrównoważonego rozwoju w tym poprzez wspieranie działalności Fundacji Śnieżka.

Ustalanie, w jakim zakresie kryteria będące podstawą wypłaty zmiennego składnika wynagrodzenia zostały spełnione Rada Nadzorcza może weryfikować na podstawie:

- weryfikacji wyników finansowych Spółki lub Grupy Kapitałowej w okresie, za który przyznawany jest zmienny składnik wynagrodzenia,
- weryfikacji okresu pełnienia przez danego Członka Zarządu swojej funkcji;
- weryfikacji realizacji przez Członków Zarządu celów związanych z pozostałymi kryteriami niefinansowymi dotyczącymi przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

W przypadku przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia, zasady jego przyznawania mogą przewidywać okresy odroczenia wypłaty oraz możliwość żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

#### **Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne przyznane Członkom Zarządu**

Obok przyznanego wynagrodzenia Członkom Zarządu mogą przysługiwać inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, które obejmują w szczególności:

- 1) możliwość korzystania ze świadczeń określonych w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych;
- 2) możliwość korzystania z programu MyBenefit;
- 3) możliwość przystąpienia do funkcjonującego w Spółce programu emerytalno-rentowego na zasadach przewidzianych dla pracowników Spółki;
- 4) pokrycie kosztów składki na ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze (tzw. D&O); życia i zdrowia oraz utraconego wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku;
- 5) prawo do korzystania ze szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe wskazane do pełnienia funkcji Członka Zarządu;
- 6) możliwość korzystania z przydzielonego samochodu służbowego do celów prywatnych;
- 7) wszelkie inne świadczenia pozapłatowe (benefity), jakie są dostępne dla pracowników (lub współpracowników) Spółki odpowiednio do podstawy zatrudnienia;
- 8) wszelkie inne świadczenia wynikające z przepisów prawa pracy i przysługujące Członkom Zarządu na podstawie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę;
- 9) wszelkie inne świadczenia wynikające z innych bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa.

Zasady korzystania przez Członków Zarządu z przysługujących im innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych wskazanych powyżej określać może podstawa zatrudnienia lub powołania danego Członka Zarządu, regulaminy świadczeń pozapłatowych (benefitów) przyznawanych pracownikom Spółki, odrębna uchwała Rady Nadzorczej Spółki lub Walnego Zgromadzenia.

## **II. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej**

### **Ogólne zasady przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członkom Rady Nadzorczej**

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w FFiL Śnieżka.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może składać się wyłącznie ze stałych składników. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują dodatkowych świadczeń niepieniężnych związanych z pełnieniem funkcji.



Ustalenie szczegółowych zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej spoczywa na Walnym Zgromadzeniu.

Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej uwzględnia rodzaj, charakter, zakres obowiązków, kwalifikacje i doświadczenie, w tym doświadczenie nabyte w związku tworzeniem i rozwijaniem organizacji Spółki.

Wynagrodzenie stałe jest obligatoryjną częścią wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej.

#### **Stale składniki wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej**

Członek Rady Nadzorczej otrzymuje wyłącznie stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Wynagrodzenie przysługuje Członkowi Rady Nadzorczej bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń. Wynagrodzenie nie jest przyznawane za miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych.

Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane dodatkowe stałe miesięczne wynagrodzenie w związku z wykonywaniem dodatkowych zadań, obowiązków lub funkcji.

#### **Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne przyznane Członkom Rady Nadzorczej**

Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują premie, jak również inne świadczenia dodatkowe o charakterze pieniężnym lub niepieniężnym.

### **III. Upoważnienie Rady Nadzorczej**

Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki w zakresie:

- a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, jak również wskazanych w Polityce kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia;
- b) okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania zmiennego składnika wynagrodzenia w formie instrumentu finansowego, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienia, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki;

### **IV. Wskazanie wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia**

Spółka ustalając zasady i wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu ma na względzie, aby relacja pomiędzy stałymi a zmiennymi składnikami wynagrodzenia Członków Zarządu przyczyniała się do realizacji długoterminowych interesów i strategii Spółki oraz Grupy Kapitałowej.

Zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia zapewniają, że w sytuacji negatywnych wyników finansowych Spółki lub Grupy Kapitałowej wynagrodzenie zmienne zostaje zmniejszone lub w ogóle nie jest przyznawane.

Suma zmiennych składników wynagrodzenia w tym premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych w tym w formie instrumentów finansowych, wypłaconych w roku kalendarzowym powinna mieścić się w zakresie od 0 do 9 krotności sumy stałych składników wynagrodzenia Członka Zarządu. Przy czym proporcję maksymalną przyjmuje się z uwzględnieniem potencjalnego poziomu wypłat, który objąłby wyniki "wyższe niż docelowe".

V. Wskazanie okresu , na jaki zostały zawarte umowy o pracę , umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z Członkami Zarządu oraz Członkami Rady Nadzorczej oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów

### **Członkowie Zarządu**

Członków Zarządu ze Spółką może łączyć stosunek prawny na podstawie umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej. Umowy te mogą być zawarte na czas określony lub nieokreślony. Ponadto stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu może być oparty na podstawie powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.

Podstawą do zmiany lub rozwiązania umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej z Członkiem Zarządu w trybie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron będzie odwołanie Członka Zarządu z pełnionej funkcji lub niepowołanie go w skład Zarządu następnej kadencji. Ponadto umowa o pracę z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana na podstawie obowiązujących przepisów prawa, z uwzględnieniem przepisów Kodeksu Pracy oraz Kodeksu Spółek Handlowych.

Członkowie Zarządu mogą być w każdej chwili odwołani przez Radę Nadzorczą przed upływem kadencji, co nie narusza ich uprawnień wynikających z umowy o pracę lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji Członka Zarządu.

Okres wypowiedzenia umów o pracę określają przepisy Kodeksu Pracy. W przypadku kontraktów menedżerskich i innych umów cywilno-prawnych okres wypowiedzenia nie może być krótszy niż 3 miesiące.

Mandaty Członków Zarządu wygasają najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie Zarządu z działalności oraz sprawozdanie finansowe Spółki za ostatni rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Zarządu, który rozpoczął się w czasie trwania kadencji, na jaką Członkowie Zarządu zostali powołani.

### **Członkowie Rady Nadzorczej**

Członka Rady Nadzorczej ze Spółką łączy stosunek organizacyjny (stosunek korporacyjny) istniejący między Spółką a Członkiem Rady Nadzorczej od momentu jego powołania w skład tego organu.

Kadencja Rady Nadzorczej trwa trzy lata, a mandaty Członków Rady Nadzorczej wygasają z dniem odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie z działalności Spółki i sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy, który rozpoczął się w czasie trwania kadencji, na jaką Rada Nadzorcza została powołana. Kadencja ma charakter wspólny.

Rozwiązanie poza upływem kadencji, rozwiązanie (ustanie) stosunku łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką może nastąpić wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu Rady Nadzorczej.

#### VI. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

W FFIL Śnieżka nie funkcjonują dodatkowe programy emerytalno – rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

#### VII. Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń

W FFIL Śnieżka warunki pracy i płacy pracowników Spółki oparte zostały na zasadach wskazanych w Polityce Personalnej Grupy Kapitałowej Śnieżka oraz na założeniach określonych w ramach przyjętej przez FFIL Śnieżka strategii zrównoważonego rozwoju. Przyjęte dokumenty są oparte na założeniu, że sukces organizacji zależy od ludzi, którzy w niej pracują.

Polityka płacowa Grupy Kapitałowej Śnieżka zakłada, iż wynagrodzenie pracownika powinno być adekwatne do zajmowanego przez niego stanowiska, zakresu zadań i przejawianych kompetencji a nadto porównywalne względem kobiet i mężczyzn zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

Takie same zasady znajdują zastosowanie do pracowników pełniących funkcje Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu, jak i odpowiednio innych pracowników Spółki. Przy ustalaniu wysokości stawki wynagrodzenia oraz jego składników Spółka kieruje się oceną zakresu odpowiedzialności, wartości konkretnego stanowiska i kompetencji osoby, która je zajmuje, a także jej doświadczeń oraz wkładu w aktualny, jak również w przyszły rozwój Spółki oraz Grupy Kapitałowej.

Polityka wpisuje się w przyjęte przez Spółkę rozwiązania w zakresie warunków pracy i płacy pracowników i jest zgodna z wartościami określonymi w Polityce Personalnej Grupy Kapitałowej Śnieżki, przy czym uwzględnia zakres zadań i odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, przyczyniając się tym samym do realizacji założeń strategii biznesowej i zrównoważonego rozwoju Spółki. Spółka ma na uwadze, że poziom wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką oraz sprawowania nad nią nadzoru. Rozwiązanie to gwarantuje stabilność i bezpieczeństwo Spółki oraz jedynie częściowe powiązanie wysokości wynagrodzenia z krótkoterminowymi celami Spółki.

Powyżej opisane założenia i wartości są zgodne z długoterminowymi interesami Spółki i przyjętą strategią biznesową.

## ROZDZIAŁ III

### Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami

Czynności zapobiegania powstawaniu konfliktów interesów lub zarządzania takim konfliktami są realizowane na bieżąco w ramach funkcjonowania Spółki. Obowiązująca w Spółce praktyka i zasady funkcjonowania Spółki pozwalają zapobiegać i przeciwdziałać powstawaniu konfliktów interesów, a w razie ich powstania, dają narzędzia Spółce do szybkiego i sprawnego ich rozwiązywania. W szczególności:

- Spółka wprowadziła jasne zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzeń;
- Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wyłącznie stałe wynagrodzenie. W stosunku do Członków Rady Nadzorczej Spółka zdecydowała się nie wprowadzać wynagrodzenia opartego na kryteriach wyników finansowych Spółki. Takie rozwiązanie przyczynia się do unikania konfliktów interesów związanych z przyznawaniem i ustalaniem zmiennych składników wynagrodzenia;
- Spółka stosuje zasady zgodnie z którymi, Członek Zarządu nie może bez zgody Spółki zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej, w przypadku posiadania w niej przez Członka Zarządu co najmniej 10% udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego Członka Zarządu;
- Zgodnie z art. 90g Ustawy Spółka ma obowiązek ujawnić i opublikować sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej z uwzględnieniem m.in.: wysokości wypłacanych wynagrodzeń, nie tylko ze strony samej Spółki, lecz także ze strony wszelkich przedsiębiorstw należących do tej samej Grupy Kapitałowej;
- Spółka stosuje zasady ładu korporacyjnego zawartego w zbiorze Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW;
- Statut Spółki, Regulamin Rady Nadzorczej i Regulamin Zarządu Spółki zawierają postanowienia, które zobowiązują organy Spółki do działania zgodnie z przepisami prawa. Spółka dba o przejrzystość wprowadzonych zasad i procedur;
- Członkowie Rady Nadzorczej nie są jednocześnie członkami organów innych spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej;
- Członkowie Rady Nadzorczej nie są jednocześnie pracownikami lub współpracownikami innych spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej.

## ROZDZIAŁ IV

### Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu I Rady Nadzorczej

#### Proces ustanowienia i wdrożenia Polityki Wynagrodzeń

1. Zarząd jest odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie oraz aktualizację Polityki.
2. Zarząd realizując powyższe obowiązki nałożone Ustawą opracowuje dokument Polityki biorąc pod uwagę przyjęte przez Spółkę kierunki działania oraz strategię Spółki w zakresie wynagradzania członków objętych Polityką. Spółka za cel przyjęła sobie opracowywanie trwałej, przewidywalnej i przejrzystej Polityki Wynagrodzeń opartej także na dotychczasowej praktyce, potwierdzonej w zakresie słuszności założeń i stosowania harmonijnym i stabilnym rozwojem oraz wzrostem wartości Spółki. W związku z powyższym dokument Polityki powinien uwzględniać przyjęte dotychczas i obowiązujące w Spółce rozwiązania odnoszące się do ustalania i wypłaty wynagrodzeń członków objętych Polityką, które to rozwiązania, jak pokazuje stały rozwój Spółki, wpisywały się oraz realizowały strategię biznesową Spółki, jak i jej długoterminowe interesy.
3. Polityka w brzmieniu wynikającym z niniejszego dokumentu została przyjęta Uchwałą Zarządu nr ..... z dnia ..... 2024 r.
4. Opracowany dokument Polityki Wynagrodzeń został zaopiniowany przez Radę Nadzorczą mocą uchwały nr .....z dnia ..... 2024 r.
5. Zarząd przekazuje Walnemu Zgromadzeniu opracowany dokument Polityki Wynagrodzeń zaopiniowany uprzednio przez Radę Nadzorczą. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę Wynagrodzeń w drodze uchwały. Zarząd przed przekazaniem Polityki Wynagrodzeń Walnemu Zgromadzeniu konsultuje projekt Polityki z Radą Nadzorczą.
6. W przypadku nieprzyjęcia przez Walne Zgromadzenie Polityki Wynagrodzeń, Spółka wypłaca wynagrodzenia zgodnie z dotychczas obowiązującą polityką wynagrodzeń. W przypadku, gdy w Spółce nie obowiązuje polityka wynagrodzeń, Spółka może wypłacać wynagrodzenia zgodnie z dotychczasową praktyką. Zmieniona polityka wynagrodzeń przyjmowana jest w drodze uchwały na kolejnym Walnym Zgromadzeniu.
7. Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń.
8. W przypadku, o którym mowa w pkt 7 Rada Nadzorcza dokonuje uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń wyłącznie w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie.
9. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
10. 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.

#### Proces przeglądu Polityki Wynagrodzeń

1. Za przegląd Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd.
2. Przegląd Polityki Wynagrodzeń dokonywany jest co najmniej raz w roku do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

3. Zarząd przy dokonywaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń zasięga opinii Dyrektora Działu People. Przy dokonywaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Zarząd może korzystać ze wsparcia pracowników Spółki w zakresie przygotowania analiz, opracowań, wniosków oraz czynności administracyjno – biurowych.
4. Dokonując przeglądu Polityki Wynagrodzeń Zarząd bierze pod uwagę w szczególności następujące kwestie:
  - 1) czy przyjęta Polityka Wynagrodzeń:
    - a) jest realizowana zgodnie z określonymi w niej zasadami,
    - b) jest zgodna z obowiązującymi krajowymi i międzynarodowymi przepisami, zasadami oraz standardami,
    - c) jest dostosowana do sytuacji finansowej Spółki,
    - d) uwzględnia aktualną strategię, długo i krótkoterminowe cele i interesy oraz wpływa na zachowanie stabilności Spółki,
    - e) jest zgodna z celami strategicznymi i operacyjnymi przyjmowanymi przez Spółkę w ramach strategii zrównoważonego rozwoju,
  - 2) bada czy rozwiązania i procedury przyjęte w Polityce Wynagrodzeń są skuteczne i adekwatne do aktualnej sytuacji Spółki.
5. Zarząd może zlecić dokonanie przeglądu Polityki Wynagrodzeń w całości lub w części wyspecjalizowanym w tym zakresie firmom zewnętrznym, mając na względzie, że doradcy zewnętrzni mogą stanowić uzupełnienie i wsparcie Zarządu w realizacji jego zadań.
6. Zarząd niezwłocznie po dokonaniu przeglądu, przekazuje jego wyniki wraz z wnioskami oraz ewentualnymi propozycjami zmian Radzie Nadzorczej. Zarząd po zapoznaniu się z opinią Rady Nadzorczej podejmuje decyzje o dokonaniu aktualizacji Polityki Wynagrodzeń lub o braku konieczności dokonywania zmian w Polityce.
7. Rada Nadzorcza jest zobowiązana do corocznego sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym.

## ROZDZIAŁ V

### Czasowe odstępianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
2. Z wnioskiem do Rady Nadzorczej o czasowe odstępianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może wystąpić każdy Członek Rady Nadzorczej lub Zarząd. Wniosek o czasowe odstępianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń powinien być umotywowany i odpowiednio udokumentowany.
3. Decyzję o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza podejmuje po przeprowadzeniu wcześniejszych konsultacji z Zarządem. Z przeprowadzonych konsultacji zostaje sporządzony dokument zawierający wnioski.
4. Decyzję o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza podejmuje w drodze uchwały. Uchwała powinna zawierać, w szczególności wskazanie motywów i przyczyn

uzasadniających czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń, elementów Polityki Wynagrodzeń objętych odstąpieniem oraz przewidywany okres odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń, po którym Rada Nadzorcza dokona ponownej weryfikacji sytuacji Spółki i podejmie decyzję o utrzymaniu czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń lub o przywróceniu stosowania Polityki Wynagrodzeń.

5. Decyzja o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń może nastąpić po stwierdzeniu przez Radę Nadzorczą:
  - 1) słabej kondycji finansowej spółki;
  - 2) zaistnieniu okoliczności zagrażających realizacji długoterminowych interesów Spółki;
  - 3) zaistnieniu okoliczności zagrażających stabilności finansowej Spółki;
  - 4) zaistnieniu okoliczności zagrażających rentowności Spółki.
6. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może objąć następujące jej elementy:
  - 1) krótkoterminowe wstrzymania wypłat zmiennych składników wynagrodzenia, w tym premii i nagród na okres nie dłuższy niż 2 lata obrotowe następujące po sobie lub wypłatę ich na zasadach innych niż te wskazane w Polityce Wynagrodzeń;
  - 2) wstrzymania dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych lub realizacji ich na zasadach innych niż te wskazane w Polityce Wynagrodzeń.

## ROZDZIAŁ VI

### Postanowienia końcowe

1. FFIL Śnieżka niezwłocznie od dnia zatwierdzenia Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie zamieszcza Politykę Wynagrodzeń oraz uchwały w sprawie Polityki, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej: <https://sniezkagroup.com/>. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
2. FFIL Śnieżka niezwłocznie aktualizuje dokumenty zamieszczone na swojej stronie internetowej.
3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce stosuje się przepisy Ustawy oraz inne przepisy powszechnie obowiązujące.
4. Polityka stosowana jest od dnia wejścia w życie wskazanego w uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki.

Brzeźnica, ..... kwiecień 2024 r.