

załącznik nr [•] do uchwały nr [•]

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
YARRL S.A.

Z SIEDZIBĄ W KRAKOWIE

(tekst jednolity w brzmieniu ustalonym uchwałą nr [•] Zwyczajnego Walnego
Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia [•] czerwca 2024 r.)

Celem przyczynienia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności yarrrl S.A. z siedzibą w Krakowie („Spółka”) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki („Walne Zgromadzenie”), na podstawie 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 (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm.) („Ustawa”), przyjęło, mocą uchwały nr [•] z dnia [•] czerwca 2024 r., niniejszą politykę wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Spółki („Polityka wynagrodzeń”).

§ 1.

1. Ilekroć w Polityce wynagrodzeń mowa o:

- a. Radzie Nadzorczej – rozumie się przez to radę nadzorczą Spółki,
- b. Członkach Rady Nadzorczej – rozumie się przez to każdego członka Rady Nadzorczej, niezależnie od pełnionej przez niego funkcji, w tym przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- c. Zarządzie – rozumie się przez to zarząd Spółki,
- d. Członkach Zarządu – rozumie się przez to każdego członka Zarządu, niezależnie od pełnionej przez niego funkcji, w tym Prezesa Zarządu,
- e. Organie Spółki – rozumie się przez to Zarząd i Radę Nadzorczą,
- f. Podstawie zatrudnienia – rozumie się przez to dokument kreujący stosunek prawny, na podstawie którego członek Organu Spółki pełni swą funkcję i otrzymuje należne z tego tytułu wynagrodzenie i inne świadczenia, w tym: umowę o pracę, tzw. umowę cywilnoprawną (w szczególności kontrakt menedżerski) oraz uchwałą powołującą do pełnienia danej funkcji (jeżeli obok powzięcia takiej uchwały nie zawarto z członkiem Organu Spółki odpowiedniej umowy).

§ 2.

2. Z tytułu pełnienia swych funkcji Członkowie Zarządu mogą otrzymywać:

- a. wynagrodzenie podstawowe – będące stałym składnikiem wynagrodzenia, wypłacane co miesiąc, uregulowane postanowieniami Podstawy zatrudnienia, należne za sprawowanie funkcji Członka Zarządu i niezależne od wyników finansowych Spółki,
- b. wynagrodzenie dodatkowe – stanowiące świadczenie pieniężne, którego przyznanie i wysokość zależy od decyzji Rady Nadzorczej, podjętej w szczególności z uwzględnieniem wyników finansowych Spółki,

- c. świadczenia pieniężne i niepieniężne – przez które rozumie się uprawnienie do korzystania z określonych rzeczy stanowiących własność Spółki lub do innych świadczeń niepieniężnych ze strony Spółki na rzecz Członka Zarządu,
 - d. wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych – stanowiące dodatkową motywację dla Członków Zarządu do dbania o długoterminowy wzrost wartości Spółki, przejawiający się w szczególności we wzroście cen akcji oraz trwałym związaniu Członków Zarządu ze Spółką, jej celami i perspektywami rozwoju.
3. Wynagrodzenie podstawowe ma charakter stały, a więc przysługuje Członkowi Zarządu co do zasady (Członek Zarządu ma roszczenie o jego wypłatę). Wynagrodzenie dodatkowe przysługuje Członkowi Zarządu wyłącznie wtedy, kiedy Rada Nadzorcza tak zdecyduje (Członek Zarządu ma roszczenie o jego wypłatę wyłącznie wówczas, kiedy Rada Nadzorcza zdecydowała o jego przyznaniu i określiła jego wysokość).
 4. Członkowie Zarządu Spółki mogą pobierać dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w organach spółek należących do Grupy Kapitałowej yarrl.
 5. Rodzaj i wysokość wskazanych powyżej składników wynagrodzenia i świadczeń pieniężnych i niepieniężnych określa, w granicach wyznaczonych Polityką wynagrodzeń, Rada Nadzorcza w osobnej uchwale, i, w razie potrzeby, również w Podstawie zatrudnienia.
 6. W Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy, zgodnie z zasadami przewidzianymi w Ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.), ustanowiony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez pracowników Spółki. Członkowie Zarządu mają prawo do uczestniczenia w Pracowniczym Planie Kapitałowym prowadzonym przez Spółkę.

§ 3.

1. Ustalając wysokość wynagrodzenia podstawowego Członka Zarządu, uwzględnia się: obowiązujące przepisy prawa, pełnioną /powierzaną/ funkcję, kwalifikacje, wiedzę i doświadczenie zawodowe związane z tą funkcją, sytuację na rynku pracy, a także sytuację ekonomiczną Spółki.
2. Wysokość wynagrodzenia podstawowego nie może przekroczyć 12-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w przepisach prawa obowiązujących w dniu przyjęcia Polityki wynagrodzeń.

§ 4.

1. Wynagrodzenie dodatkowe może zostać przyznane Członkom Zarządu raz do roku w szczególności na wniosek Prezesa Zarządu za wyniki finansowe osiągnięte przez Spółkę w poprzednim roku obrotowym, jeżeli Zwyczajne Walne Zgromadzenie zatwierdziło sprawozdanie finansowe Spółki za poprzedni rok obrotowy, a rachunek zysków i strat składający się na to sprawozdanie finansowe wykazywał zysk Spółki, oraz zostały spełnione dalsze kryteria, o których mowa poniżej.
2. Szczegółowe kryteria przyznawania wynagrodzenia dodatkowego określi w uchwale Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę wytyczne w tym względzie zawarte w Polityce wynagrodzeń. Uchwała, o której mowa określi także tryb i warunki wypłaty wynagrodzenia dodatkowego i jej ewentualnego odroczenia. Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki wynagrodzeń we

wskazany powyżej sposób w granicach określonych w dalszych postanowieniach Polityki wynagrodzeń.

3. W przypadku spełnienia się w danym roku kryteriów określonych w uchwale wskazanej w ust.2 powyżej Rada Nadzorcza powinna podjąć, w terminie 1 miesiąca od dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zamykającego poprzedni rok obrotowy (w tym zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za ten rok), uchwałę w przedmiocie przyznania (o przyznaniu lub odmowie przyznania) wynagrodzenia dodatkowego. Pomimo spełnienia się kryteriów Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o odmowie jego przyznania, w szczególności w sytuacji, w której w czasie, w którym uchwała powinna zostać podjęta Spółka nie znajduje się w dobrej bieżącej sytuacji ekonomicznej, w szczególności wykazuje stratę w kwartale poprzedzającym (a gdyby uchwała była podejmowana po zakończeniu II kwartału – w kwartałach poprzedzających) podjęcie uchwały.
4. Jeżeli Rada Nadzorcza podejmie uchwałę o przyznaniu w danym roku wynagrodzenia dodatkowego, o której mowa w ust.3 powyżej, może w niej wskazać jako uprawnionych do otrzymania tego wynagrodzenia tylko tych Członków Zarządu, którzy pełnili obowiązki w poprzednim roku obrotowym i otrzymali absolutorium z wykonania swych obowiązków w poprzednim roku obrotowym. Rada Nadzorcza może uwzględnić w uchwale o przyznaniu wynagrodzenia dodatkowego Członka Zarządu, który został odwołany, jeżeli uzna, że zachodzą ważne powody przemawiające za tym, by takie wynagrodzenie dodatkowe pomimo odwołania otrzymał.
5. Wysokość wynagrodzenia dodatkowego określi Rada Nadzorcza, indywidualnie dla danego Członka Zarządu jako krotność (maksymalnie 12-krotność, przy czym dopuszcza się zastosowanie jako mnożników liczb innych niż całkowite) miesięcznego wynagrodzenia podstawowego Członka Zarządu.
6. W zakresie określonym w ust.4 i 5 (tj. co do objęcia poszczególnych Członków Zarządu uchwałą w sprawie wynagrodzenia dodatkowego oraz krotności zastosowanej w odniesieniu do każdego z nich) powyżej Prezes Zarządu może przedstawić Radzie Nadzorczej sugestie, które Rada Nadzorcza rozważy.

§ 5.

1. Świadczenia pieniężne i niepieniężne mogą być przyznawane (i odbierane) Członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, indywidualnie, w każdym czasie, z uwzględnieniem możliwości Spółki, a w szczególności jej sytuacji ekonomicznej oraz konieczności zapewnienia Członkom Zarządu niezbędnych i godziwych warunków wykonywania funkcji, do której pełnienia zostali powołani.
2. Świadczeniami pieniężnymi i niepieniężnymi mogą być:
 - a. oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych);
 - b. ryczałt na pokrycie kosztów związanych z używaniem samochodu prywatnego do celów służbowych;
 - c. finansowanie opieki zdrowotnej;
 - d. korzystanie z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchamianych dla pracowników Spółki;
 - e. pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie oraz umowy D&O;
 - f. korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w także w zakresie użytku prywatnego;
 - g. pokrycie składek członkowskich w organizacjach branżowych i zawodowych;

- h. pokrycie kosztów szkoleń branżowych i zawodowych;
 - i. pokrycie kosztów wynajmu mieszkania służbowego;
 - j. inne świadczenia pieniężne lub niepieniężne, jeżeli obowiązek ich wypłaty wynika z przepisów prawa.
3. Świadczenia pieniężne i niepieniężne przyznawane Członkom Zarządu mają charakter uznaniowy i z tego względu Członkom Zarządu nie przysługuje roszczenie o ich przyznanie w przypadku niepodjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały o ich przyznaniu lub niezawarcia stosownych postanowień w Podstawie zatrudnienia.

§ 6.

1. Spółka może prowadzić programy motywacyjne uprawniające Członków Zarządu do otrzymywania wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe. Zasady udziału w takim programie określa każdorazowo regulamin programu motywacyjnego, który wskazuje m.in.:
- a. kryteria uprawniające do udziału w programie i warunki na jakich przyznawane jest wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.
 - b. okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, z zastrzeżeniem, że możliwość realizacji praw do nabycia akcji będzie nie dłuższa niż 3 lata od daty przyznania takich uprawnień
 - c. zasady zbywania instrumentów finansowych, przy czym regulamin może przewidywać ustalenie okresu, w którym instrumenty te nie mogą być zbywane, jeżeli jest to wymagane do realizacji celów programu motywacyjnego, z zastrzeżeniem, że okres ten nie będzie dłuższy niż 3 lata od daty przyznania instrumentów finansowych lub prawa do ich objęcia.
2. Wynagrodzenie przyznawane w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności poprzez ściślejsze związanie Członków Zarządu ze Spółką i jej interesami oraz motywowanie Członków Zarządu do osiągania długoterminowych rezultatów, w tym podejmowania działań nakierowanych na wzrost kursu akcji i wartości Spółki.

§ 7.

1. Z tytułu pełnienia swych funkcji Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać:
- a) wynagrodzenie podstawowe – będące stałym składnikiem wynagrodzenia, wypłacane co miesiąc, należne za sprawowanie funkcji Członka Rady Nadzorczej i niezależne od wyników finansowych Spółki, faktu odbycia ani liczby posiedzeń Rady Nadzorczej,
 - b) wynagrodzenie za posiedzenie – należne za udział w każdym posiedzeniu Rady Nadzorczej, w którym Członek Rady Nadzorczej brał udział,
 - c) świadczenia niepieniężne – przez które rozumie się uprawnienie do korzystania z określonych rzeczy stanowiących własność Spółki lub do innych świadczeń niepieniężnych ze strony Spółki na rzecz Członka Rady Nadzorczej.
2. Wynagrodzenie podstawowe ma charakter stały, a więc przysługuje Członkowi Rady Nadzorczej co do zasady (Członek Rady Nadzorczej ma roszczenie o jego wypłatę). Wynagrodzenie za posiedzenie przysługuje Członkowi Rady Nadzorczej z tytułu udziału w posiedzeniu Rady Nadzorczej (w razie takiego udziału Członek Rady Nadzorczej ma roszczenie o jego wypłatę).

3. Wysokość wskazanych powyżej składników wynagrodzenia i innych świadczeń oraz inne zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej określa, w granicach wyznaczonych Polityką wynagrodzeń, Walne Zgromadzenie w osobnej uchwale.
4. Uchwalając Politykę wynagrodzeń, Walne Zgromadzenie niniejszym powierza Radzie Nadzorczej uprawnienie do określenia wysokości osobnego wynagrodzenia przysługującego Członkom Rady Nadzorczej delegowanym do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru lub do stałego samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych.
5. Członek Rady Nadzorczej delegowany w trybie przepisu art. 383 § 1 Kodeksu spółek handlowych do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, który został odwołany, złożył rezygnację albo z innych przyczyn nie może sprawować swoich czynności (dalej: „zastępowanego Członka Zarządu”), uzyskuje na czas delegacji prawo do wynagrodzenia w wysokości ostatnio przysługującej zastępowanemu Członkowi Zarządu, w tym do wynagrodzenia zasadniczego i ewentualnych innych składników wynagrodzenia oraz świadczeń, które otrzymuje (lub otrzymywał) zastępowany Członek Zarządu. Jeżeli zastępowanemu Członkowi Zarządu przysługiwało prawo do świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, prawo to na czas delegacji przysługuje delegowanemu Członkowi Rady Nadzorczej, przy czym nie wcześniej niż od chwili postawienia przedmiotów tych świadczeń (a więc np. samochodu służbowego) do dyspozycji Spółki. W czasie delegacji Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje wynagrodzenie i świadczenia należne z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, przy czym do czasu uzyskania świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, Członek Rady Nadzorczej może korzystać ze świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przysługujących mu z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej (dotyczy to w szczególności korzystania z telefonu służbowego oraz innych urządzeń elektronicznych).

§ 8.

1. Ustalając wysokość wynagrodzenia podstawowego Członka Rady Nadzorczej, uwzględnia się pełnioną /powierzaną/ funkcję, sytuację rynkową i sytuację ekonomiczną Spółki.
2. Wynagrodzenie podstawowe jest wypłacane na koniec każdego miesiąca kalendarzowego.
3. Wysokość wynagrodzenia podstawowego nie może przekroczyć 5-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w przepisach prawa obowiązujących w dniu przyjęcia Polityki wynagrodzeń.
4. Wynagrodzenie za posiedzenie wypłacane jest w terminie 14 dni od dnia odbycia posiedzenia, za które wynagrodzenie jest należne.

§ 9.

1. Członkowi Rady Nadzorczej przysługują świadczenia niepieniężne w postaci komputera przenośnego oraz ubezpieczenia OC w związku z pełnieniem funkcji Członka Rady Nadzorczej.
2. Walne Zgromadzenie może postanowić o przyznaniu Członkom Rady Nadzorczej innych świadczeń niepieniężnych.

§ 10.

1. Przyjmuje się założenie, że wynagrodzenie podstawowe stanowi zasadniczą i na tyle istotną część całości świadczeń otrzymywanych przez Członka Zarządu, aby gwarantowało stabilny rozwój Spółki. Tak ukształtowane wynagrodzenie podstawowe zapewnia Członkowi Zarządu godziwą zapłatę za pełnioną przez niego funkcję i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka, wykraczającego poza akceptowany poziom, a jednocześnie ma zapewnić Spółce możliwość zatrudnienia doświadczonej i kompetentnej kadry kierowniczej.
2. Przyznawane Członkom Zarządu wynagrodzenie dodatkowe ma stanowić czynnik motywujący do podejmowania przez Zarząd działań zmierzających do prowadzenia polityki finansowej nastawionej na maksymalizację zysku Spółki, a jednocześnie nie zagrażać ciągłości ani stabilności realizowanej przez Spółkę działalności.

§ 11.

1. Wysokość wynagrodzenia podstawowego każdego z Członków Rady Nadzorczej jest ustalana indywidualnie i powinna być adekwatna do wagi czynności mu powierzonych, w tym funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej.
2. Wysokość wynagrodzenia za posiedzenie powinna być taka sama dla każdego Członka Rady Nadzorczej i uwzględniać m.in. koszty związane z udziałem w posiedzeniu Rady Nadzorczej. Nie może ona przekroczyć 50% wynagrodzenia podstawowego Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

§ 12.

1. Ustanawiając Politykę wynagrodzeń, uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Organów Spółki. Pod uwagę zostały przede wszystkim wzięte zasady wynagradzania wynikające ze stosunków pracy łączących Spółkę z pracownikami stanowiącymi wyższą kadry kierowniczą. Mając na względzie ogólny wzrost wynagrodzeń Spółce w okresie ostatnich 3 lat, zważono m.in. na wyższe w stosunku do innych pracowników wymagania w zakresie kompetencji i doświadczenia stawiane Członkom Organów Spółki, jak również ponoszona przez nich odpowiedzialność i ich kluczową rolę dla sukcesu Spółki. Zmierząc do tego, by zasady wynagradzania, warunki pracy i płacy (w tym m.in. atrakcyjne świadczenia niepieniężne) i ogólny poziom wynagrodzeń Członków Organów Spółki mogły stanowić punkt odniesienia dla aspiracji innych pracowników i zachętę do tego, by przez stałe podnoszenie swych kompetencji i zaangażowanie dążyli do osiągnięcia powołania do Organów Spółki jako ukoronowania kariery w jej strukturach, starano się jednocześnie uniknąć rażących dysproporcji pomiędzy warunkami pracy i płacy Członków Organów Spółki i innych jej pracowników, tak aby wszyscy mieli poczucie, że tworzą jeden zespół pracujący na sukces Spółki i swój własny.

§ 13.

1. Umowy z Członkami Zarządu mogą być zawierane na czas określony lub nieokreślony.
2. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy oraz indywidualnych ustaleń odzwierciedlonych w zapisach umowy (w przypadku okresu

wypowiedzenia dłuższego niż wynikający z przepisów Kodeksu Pracy - z zastrzeżeniem, że okres ten nie może być dłuższy niż 12 miesięcy). Okres wypowiedzenia kontraktów menedżerskich i innych umów cywilno-prawnych nie może być krótszy niż 3 miesiące, ani dłuższy niż 12 miesięcy. Umowy, o których mowa w zdaniu poprzedzającym powinny gwarantować obu stronom prawo do jej wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym w razie istotnego naruszenia obowiązków drugiej strony.

3. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z ich powołania. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani na zasadach i na czas określony w Statucie.

§ 14.

1. Spółka nie przewiduje oferowania Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur.

§ 15.

(intencjonalnie pusty)

§ 16.

1. Proces aktualizacji Polityki wynagrodzeń zainicjował Zarząd.
2. Za informacje zawarte w Polityce wynagrodzeń odpowiada Zarząd.
3. W zakresie przysługujących im ustawowych i statutowych kompetencji wdrożenia Polityki wynagrodzeń dokonują Walne Zgromadzenie i Rada Nadzorcza.
4. Rada Nadzorcza odpowiada za informacje zawarte w corocznym sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
5. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.

§ 17.

1. Ogólne zasady wynagradzania Członków Organów Spółki określono w Polityce wynagrodzeń w sposób mający zapobiegać wystąpieniu konfliktów interesów z nią związanych - w szczególności tak, aby Członkowie Organów Spółki nie mieli interesu finansowego w podejmowaniu decyzji sprzecznych z celami Spółki, w tym działań zbyt ryzykownych lub działań w sposób sztuczny poprawiających wyniki finansowe Spółki mające wpływ na wysokość wynagrodzenia dodatkowego Członków Zarządu. Służą temu m.in.: zapis o obowiązku uwzględniania przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu wynagrodzenia dodatkowego sytuacji ekonomicznej Spółki oraz zapis o nieuwzględnianiu we wskaźnikach finansowych stanowiących kryteria finansowe przyznania wynagrodzenia dodatkowego zdarzeń nadzwyczajnych.
2. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń za dobrą praktykę na gruncie Polityki wynagrodzeń uznaje się uwzględnianie przez akcjonariuszy będących równocześnie Członkami Organów Spółki interesów Spółki oraz wyważanie tych interesów i interesów własnych podczas głosowań w sprawie uchwał Walnego Zgromadzenia mogących wpływać na jego wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Organie Spółki, w tym uchwał w przedmiocie zmiany Polityki wynagrodzeń.

3. Nadto Spółka stosuje rekomendacje i zasady dotyczące konfliktów interesów zawarte w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021.
4. Uszczegóławiając zasady wynagradzania Członków Organów Spółki, organy wskazane w ust.2 powyżej winny kierować się potrzebą unikania konfliktu interesów.
5. W przypadku podejrzenia lub wystąpienia konfliktu interesów na tle Polityki wynagrodzeń odpowiednie działania wyjaśniające podejmie Rada Nadzorcza (w przypadku konfliktu dotyczącego Członka Zarządu) lub Walne Zgromadzenie (w przypadku konfliktu dotyczącego Członka Rady Nadzorczej). W razie potrzeby organy te podejmą środki zaradcze (również w zakresie stosunku prawnego łączącego daną osobę ze Spółką) i/lub zainicjują procedurę mającą na celu aktualizację Polityki wynagrodzeń w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 18.

1. Polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów w postaci: realizacji strategii biznesowej Spółki (która oparta jest na celach w postaci stabilnego wzrostu sprzedaży przy zachowaniu dotychczas wypracowanej pozycji i szeroko rozumianym bezpieczeństwie biznesowym, zintensyfikowaniu sprzedaży w oparciu o nowe technologie uwzględniające aktualne tendencje rynkowe, zagwarantowaniu wysokiej jakości dostarczanych rozwiązań i wykonywanych usług, a tym samym dbałości o satysfakcję klienta, uzyskaniu marży na poziomie średniej rynkowej w branżach, w których działa Spółka, doskonaleniu zorientowanej na klienta organizacji w oparciu o wysoko wykwalifikowaną kadrę, budowy efektywnej struktury grupy kapitałowej dopasowanej do potrzeb biznesowych), długoterminowych interesów Spółki, odpowiadających interesom wszystkich grup jej akcjonariuszy, uwzględnianym z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy, tj. pracowników, współpracowników, kontrahentów i klientów, oraz zidentyfikowanym w perspektywie długoterminowej, oraz stabilności Spółki w szczególności poprzez to, że:
 - a. wytycza stabilne ramy dla systemu wynagradzania Członków Organów Spółki, przyczyniając się do stabilności Spółki i przewidywalności jej sytuacji wewnętrznej,
 - b. jednocześnie przyjęte w niej zróżnicowanie form wynagradzania oraz uprawnienia Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia zapewniają niezbędną elastyczność, pozwalającą dostosowywać się do trendów panujących na rynku i bieżącej sytuacji Spółki.

§ 19.

1. Określając szczegółowe kryteria finansowe przyznania wynagrodzenia dodatkowego Członków Zarządu, Rada Nadzorcza odwoła się w uchwale, o której mowa w § 4 ust.2 Polityki wynagrodzeń, do wskaźników finansowych Spółki za poprzedni rok obrotowy (EBITDA i/lub zysk operacyjny i/lub zysk netto) oraz do decyzji Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia o przyznaniu akcjonariuszom dywidendy.
2. Do wskaźników finansowych decydujących o przyznaniu wynagrodzenia dodatkowego (kryteriów finansowych) nie powinno wliczać się tej ich części, która wynika ze zdarzeń nadzwyczajnych, przez które rozumie się w szczególności:
 - a. zmianę przepisów prawa, standardów, norm lub zasad księgowania lub rachunkowości,

- b. zdarzenia o charakterze czysto księgowym lub rachunkowym (niebędące odzwierciedleniem realnych zdarzeń gospodarczych),
 - c. zbycie przez Spółkę akcji lub udziałów w kapitałowej spółce zależnej, ogółu praw i obowiązków (udziału spółkowego) w osobowej spółce zależnej lub innych praw o charakterze udziałowym związanych z uczestnictwem w jakimkolwiek podmiocie /jednostce/ zależnym od Spółki, powiązanych lub stowarzyszonych ze Spółką,
 - d. zbycie przedsiębiorstwa lub akcji własnych Spółki,
 - e. zbycie aktywów Spółki lub podmiotu, o którym mowa w podpunkcie c).
3. Rada Nadzorcza tylko w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach może podjąć uchwałę/uchwały o przyznaniu wynagrodzenia dodatkowego Członkom Zarządu, jeżeli w roku obrotowym, za który takie wynagrodzenie dodatkowe miałyby zostać przyznane, Spółka nie podejmowała działań przyczyniających się do ochrony środowiska lub działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki bądź ich likwidowanie (kryteria negatywne niefinansowe), w tym w szczególności nie wykonała decyzji, nakazów, zarządzeń itp. właściwych organów z zakresu ochrony środowiska, chyba że niepodejmowanie takich działań było obiektywnie uzasadnione, a także jeżeli nałożono na nią obowiązek uiszczenia kar administracyjnych w związku z naruszeniem przepisów z zakresu ochrony środowiska.

§ 20.

1. Kryteria, o których mowa w punkcie poprzedzającym, przyczyniają się do realizacji celów w postaci: realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki w szczególności poprzez to, że:
 - a. tak określone zasady wynagradzania zapewniają Spółce wykwalifikowaną kadrę zarządzającą, dla której ich przejrzystość i atrakcyjność może stanowić istotny czynnik motywujący do podjęcia zatrudnienia w Spółce,
 - b. sprawiedliwość zastosowanych kryteriów służy umocnieniu jedności zespołu, co przyczynia się do stabilności Spółki i umożliwia koncentrację na długoterminowych celach,
 - c. kompleksowość regulacji ułatwia budowanie strategii biznesowej, a premiowanie osiągnięcia celów się na nią składających służy jej realizacji,
 - d. jasność kryteriów oraz uwzględnienie w nich działań przyczyniających się do ochrony środowiska oraz działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki bądź ich likwidowanie przyczyniają się do budowy pozytywnego wizerunku Spółki i wzrostu jej renomy.

§ 21.

1. Celem określenia, czy kryteria przyznania Członkom Zarządu wynagrodzenia dodatkowego zostały spełnione Rada Nadzorcza, podczas posiedzenia, zapoznaje się z uchwałami Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, w tym w szczególności w przedmiotach: sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy, podziału zysku i udzielenia absolutorium, weryfikuje samo sprawozdanie finansowe Spółki i ustala wartość wskaźników miarodajnych dla przyznania wynagrodzenia dodatkowego, a nadto ocenia aktualną sytuację finansową Spółki oraz zasięga informacji w sprawie kryteriów negatywnych niefinansowych.

§ 22.

1. Spółka co do zasady nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz szczególnych możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia. W tym zakresie mają zastosowanie ogólne zasady wynikające z przepisów prawa.
2. Zarząd Spółki w odniesieniu do wynagrodzenie dodatkowego przyznanego Członkowi Zarządu ma prawo odroczyć wypłatę na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy. Odroczenie musi być uchwalone w drodze podjętej jednogłośnie uchwały Zarządu Spółki.

§ 23.

1. Jeżeli stanie się to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, w szczególności jeżeli w aktualnych warunkach makroekonomicznych, z uwagi na zmiany prawa lub w połączeniu z innymi czynnikami wewnętrznymi w Spółce stosowanie zasad wynikających z Polityki wynagrodzeń mogłoby stworzyć lub zwiększyć ryzyko niewypłacalności Spółki lub osłabić jej przewagę konkurencyjną, jak również w przypadku wszczęcia wobec Spółki postępowania likwidacyjnego lub restrukturyzacyjnego, wystąpienia zdarzeń o charakterze siły wyższej negatywnie wpływających na możliwość prowadzenia normalnej działalności przez Spółkę, Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o czasowym odstąpieniu, jednak na okres nie dłuższy niż 2 lata, od następujących elementów Polityki wynagrodzeń:
 - a. przyznawania wynagrodzenia podstawowego, wynagrodzenia dodatkowego i świadczeń niepieniężnych Członkom Organów Spółki,
 - b. warunków pracy i płacy Członków Organów Spółki.
2. Uchwała powinna określać co najmniej okres, na jaki zastosowano czasowe odstąpienie od Polityki wynagrodzeń, elementy Polityki wynagrodzeń, w stosunku do których je zastosowano oraz przyczyny jego wprowadzenia.
3. Po ustaniu okoliczności uzasadniających podjęcie uchwały Rada Nadzorcza winna podjąć uchwałę o powrocie do stosowania Polityki wynagrodzeń w zakresie elementu, od którego stosowania czasowo odstąpiono.

§ 24.

1. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Organów Spółki wyłącznie zgodnie z Polityką wynagrodzeń.
2. W przypadku nieprzyjęcia przez Walne Zgromadzenie Polityki wynagrodzeń Spółka wypłaca wynagrodzenia zgodnie z dotychczas obowiązującą Polityką wynagrodzeń. Zmieniona Polityka wynagrodzeń przyjmowana jest, w drodze uchwały, na kolejnym Walnym Zgromadzeniu.
3. 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. Za istotną zmianę Polityki wynagrodzeń będzie się uważać w szczególności przyznanie Członkom Organów Spółki jakichkolwiek dodatkowych świadczeń poza wskazanymi powyżej lub objęcie ich dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi lub programami wcześniejszych emerytur (celem uniknięcia wątpliwości nie dotyczy to tych programów, których wprowadzenie jest obligatoryjne na mocy obowiązujących przepisów prawa). Za istotną zmianę Polityki wynagrodzeń nie będzie się natomiast uważać m.in. zmiany warunków zatrudnienia Członka Organu Spółki w ramach zasad określonych w Polityce wynagrodzeń, zmiany składu osobowego lub

zmiany liczebności Organów Spółki, zmiany Podstawy zatrudnienia lub zawarcia nowej umowy z Członkiem Organu Spółki.

4. 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.
5. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki wynagrodzeń w zakresie elementów określonych w art. 90d określonych w ust. 3 pkt 1, ust. 4 pkt 1 i 4 oraz ust. 5 Ustawy w granicach określonych w innych miejscach Polityki wynagrodzeń.
6. Postanowienia Polityki wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem uchwalenia przez Walne Zgromadzenie.
7. Istotne zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń dotyczą:
 - a. § 2 – dodano możliwość wynagradzania Członków Zarządu za pomocą instrumentów finansowych, możliwość pobierania wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w organach spółek należących do Grupy Kapitałowej oraz uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych prowadzonych przez Spółkę,
 - b. § 3 – zmieniono limit maksymalnej wysokości wynagrodzenia podstawowego Członka Zarządu,
 - c. § 4 – zmieniono limit maksymalnej wysokości wynagrodzenia dodatkowego Członka Zarządu,
 - d. § 5 – zmieniono katalog świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą być przyznawane Członkom Zarządu,
 - e. § 6 – opisano sposób, w jaki Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie opartego o instrumenty finansowe,
 - f. § 13, § 14, § 15, § 17, § 22 – zmieniono uwzględniając aktualną sytuację Spółki.

