

# Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Termo-Rex S.A.

## §1

### Postanowienia Ogólne.

1. Przedmiotem Polityki Wynagrodzeń w Termo-Rex S.A. jest kształtowanie zasadniczych regulacji dotyczących wynagradzania członków organów statutowych Spółki i innych osób wskazanych w Polityce, jak również zapewnienie Spółce odpowiednich standardów realizacji kluczowych funkcji zarządczych i nadzorczych, z uwzględnieniem potrzeb kształtowania należytych relacji korporacyjnych i finansowych z piastunami takich funkcji oraz zarządzania kosztami działalności Spółki z uwzględnieniem jej interesu.
2. Polityka jest elementem ładu korporacyjnego oraz środowiska regulacyjnego Spółki.

## § 2

### Cel wprowadzenia Polityki

1. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. W powyższym celu rozwiązania przyjęte w Polityce winny prowadzić do:
  - 2.1. Utrzymywania stabilnych relacji z członkami Organów, przy uwzględnieniu motywacji Członków Organów do realizacji strategii biznesowej Spółki, osobistej identyfikacji członków Organów z długoterminowym interesem i stabilnością Spółki;
  - 2.2. Eliminowania zjawisk przedkładania w stosunkach profesjonalnych własnego interesu członków Organów nad interesem Spółki i jej akcjonariuszy;
  - 2.3. Eliminowania podejmowania działań zarządczych i/lub nadzorczych, mających na celu krótkotrwałe, szkodliwe dla długoterminowych interesów Spółki kształtowanie uwarunkowań jej działalności lub wyników;
  - 2.4. Eliminowania zjawisk jakichkolwiek nierzetelności w zakresie sprawozdawczości i dokumentowania działalności Spółki.

## § 3

### Definicje

1. Terminy użyte w Polityce i wyróżnione wielką literą należy interpretować zgodnie z poniżej przedstawionymi definicjami:
  - 1.1. Kodeks pracy – należy przez to rozumieć z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2023r. poz. 1465 ze zm.) lub inny akt prawa krajowego lub europejskiego zastępujący lub uzupełniający w przyszłości tę ustawę;
  - 1.2. Kodeks spółek handlowych – należy przez to rozumieć z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tekst jednolity Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.) lub inny akt prawa krajowego lub europejskiego zastępujący lub uzupełniający w przyszłości tę ustawę;
  - 1.3. Okres Naliczania – należy przez to rozumieć okres, w którym wyniki Pracownika są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia jego wynagrodzenia zmiennego;
  - 1.4. Organ – rozumie się przez to Zarząd i/lub Radę Nadzorczą Spółki;
  - 1.5. Powołanie – rozumie się przez to korporacyjny stosunek prawny pomiędzy Spółką a członkiem jej Organu, powstały w momencie powołania na stanowisko w organie i wygasający wraz z wygaśnięciem mandatu.
  - 1.6. Pracownik - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Spółce na podstawie umowy o pracę lub stosunku cywilnoprawnego;
  - 1.7. Spółka – Termo-Rex S.A. z siedzibą w Jaworznie

- 1.8. Ustawa o ofercie - rozumie się przez to ustawę z dnia 29 lipca 2005 o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity Dz. U. 2024 poz. 620 ze zm.) lub inny akt prawa krajowego lub europejskiego zastępujący lub uzupełniający w przyszłości tę ustawę.

#### § 4

##### Zakres regulacji Polityki. Wpływ warunków pracy i płacy w Spółce na postanowienia Polityki.

1. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do członków Organów Spółki. Postanowienia Polityki mogą mieć zastosowanie do innych Pracowników Spółki o ile Polityka tak stanowi.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką.
3. Polityka zostaje wprowadzona oraz podlega zmianom w czasie jej stosowania przy uwzględnieniu warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Organów. Warunki wynagradzania członków Organów są elementem całościowych polityk Spółki w zakresie wynagradzania, kształtowania i realizacji strategii biznesowej, kształtowania polityki kadrowej, zarządzania kosztami działalności oraz ryzykiem. Wprowadzając Politykę oraz dokonując jej kolejnych zmian Spółka dąży do:
  - 3.1. Kreowania otwartej całościowej polityki wynagradzania Pracowników Spółki;
  - 3.2. Wspierania realizacji strategii biznesowej Spółki w oparciu, między innymi, o aktywną politykę kadrową, mającą na celu przyciąganie i utrzymywanie w relacjach ze Spółką Pracowników o najwyższych kompetencjach;
  - 3.3. Wspierania procesów zarządzania kosztami poprzez możliwie optymalne dopasowanie stosowanych instrumentów płacowych do oczekiwań Pracowników oraz możliwości finansowych Spółki;
  - 3.4. Wspieranie procesów zarządzania ryzykiem Spółki poprzez promowanie działań mających wpływ na obniżanie ryzyk działalności Spółki.

#### § 5

##### Stosunek prawny Spółki z członkami Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej, w tym Przewodniczący, powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej, trzyletniej kadencji.
2. Prawa i obowiązki członków Rady Nadzorczej wynikające ze sprawowania mandatu członka Rady Nadzorczej określają przepisy Kodeksu spółek handlowych, inne obowiązujące przepisy prawa oraz zapisy statutu Spółki.
3. Członek Rady Nadzorczej może być w każdym czasie odwołany. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach i w terminach określonych przepisami Kodeksu spółek handlowych, w szczególności z chwilą odwołania, złożenia rezygnacji lub śmierci członka Rady Nadzorczej.

#### § 6

## Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej, w tym Przewodniczący, otrzymują wynagrodzenie z tytułu sprawowania mandatu, w stałej wysokości jako kwoty należne za kolejne miesiące sprawowania mandatu. Wynagrodzenie jest określane przez Walne Zgromadzenie.
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie zawiera: i) elementów zmiennych, ii) premii, iii) świadczeń niepieniężnych w tym w formie instrumentów finansowych lub praw do ich nabycia, iii) programów emerytalno-rentowych, iv) programów wcześniejszych emerytur.
3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może być różnicowane w zależności od funkcji w Radzie Nadzorczej (Przewodniczący, Zastępca Przewodniczącego, Sekretarz itp.).
4. Spółka ubezpiecza członków Rady Nadzorczej w zakresie odpowiedzialności cywilnej członków organów spółek kapitałowych.
5. Członkom rady nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach rady.

## § 7

### Stosunek prawny Spółki z członkami Zarządu

1. Członkowie Zarządu, w tym Prezes Zarządu, Wiceprezesi, Członkowie Zarządu, powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej, trzyletniej kadencji.
2. Prawa i obowiązki członków Zarządu wynikające ze sprawowania mandatu członka Zarządu określają przepisy Kodeksu spółek handlowych, inne obowiązujące przepisy prawa oraz zapisy statutu Spółki.
3. Członek Zarządu może być w każdym czasie odwołany. Mandat członka Zarządu wygasa w przypadkach i w terminach określonych przepisami Kodeksu spółek handlowych, w szczególności z chwilą odwołania, złożenia rezygnacji lub śmierci członka Zarządu.
4. Spółka reprezentowana przez Radę Nadzorczą lub pełnomocnika powołanego przez Walne Zgromadzenie może zawrzeć z członkami Zarządu umowy o pracę, przewidujące pełny wymiar czasu pracy. Umowy o pracę podlegają zmianom oraz rozwiązaniu w trybie określonym przepisami Kodeksu pracy.

## § 8

### Wynagrodzenie członków Zarządu

1. Członkowie Zarządu, w tym Prezes, mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu sprawowania mandatu lub/i z tytułu umów o pracę. Wysokość wynagrodzenia z tytułu sprawowania mandatu określana jest w uchwale o powołaniu. Wynagrodzenie ustalane w umowach o pracę, jest różnicowane m.in. w oparciu o wagę obowiązków wykonywanych dla Spółki. Wynagrodzenie z tytułu sprawowania mandatu oraz wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu stanowią kwoty stałe.
2. Członkowie Zarządu poza wynagrodzeniem z tytułu sprawowania mandatu oraz wynagrodzeniem zasadniczym na mocy uchwały Rady Nadzorczej mogą otrzymywać premię okresową: kwartalną, półroczną lub roczną należną za kolejne okresy kalendarzowe świadczenia pracy, stanowiącą wynagrodzenie zmienne.

3. Wysokość premii okresowej uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych określonych w uchwale Rady Nadzorczej na dany rok obrotowy. Wysokość premii okresowej przyznanej łącznie wszystkim członkom Zarządu Spółki w roku obrotowym wynosi nie więcej niż 10 % wypracowanego w roku obrotowym zysku netto.
4. Wynagrodzenie członków Zarządu nie zawiera: i) elementów zmiennych innych niż premia okresowa Członków Zarządu, ii) świadczeń niepieniężnych, w tym w formie instrumentów finansowych lub praw do ich nabycia, iii) programów emerytalno-rentowych, iv) programów wcześniejszych emerytur.
5. Poza stałym i zmiennym wynagrodzeniem Członkowie Zarządu uprawnieni są do korzystania z:
  - a) sprzętu Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu,
  - b) dofinansowania do kart sportowych na zasadach określonych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
  - c) szkoleń,
  - d) dofinansowania do pakietu świadczeń zdrowotnych – opieki medycznej na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania pracowników.
6. Spółka ubezpiecza członków Zarządu w zakresie odpowiedzialności cywilnej członków organów spółek kapitałowych.
7. Członkom Zarządu przysługują zwroty kosztów podróży służbowych stosownie do przepisów obowiązujących w stosunkach pracy.

## § 9

### Upoważnienie Rady Nadzorczej

Poprzez wprowadzenie Polityki Walne Zgromadzenie upoważnia niniejszym Radę Nadzorczą do uszczegóławiania postanowień Polityki w zakresie wskazanym w art. 90d ust. 7 Ustawy o ofercie.

## § 10

### Procedura ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki. Zarządzanie konfliktem interesów w związku z formalizacją i stosowaniem Polityki

1. Zarząd przedkłada wstępne propozycje Polityki, uwzględniając aktualne uwarunkowania wynagradzani członków Organów Spółki oraz potrzebę przyczyniania się Polityki do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Przedłożenia Zarządu w zakresie Polityki podlegają analizie ze strony Rady Nadzorczej, która przedkłada własne zmiany i propozycje Polityki. Polityka w kształcie przyjętym przez Radę Nadzorczą podlega przedłożeniu pod obrady najbliższego Walnego Zgromadzenia.
3. Polityka jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia.
4. Postanowienia ust. 1 i 2 powyżej stosują się odpowiednio do przeglądów Polityki. Polityka podlega przeglądowi nie rzadziej niż co cztery lata.
5. Zarządzanie konfliktem interesu w związku z formalizacją i stosowaniem Polityki osiągnane jest poprzez otwartość procedur tworzenia, formalizacji i stosowania Polityki. Przebieg prac dotyczących Polityki jest dokumentowany.

6. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zobowiązani są powstrzymać się od działań w zakresie tworzenia, formalizacji i stosowania Polityki, w zakresie w jakim wiązałoby się to realizacją osobistego interesu danego członka Organu kosztem interesu Spółki, jej akcjonariuszy czy pozostałych członków Organów.

## § 11

### Postanowienia końcowe

1. Spółka zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie Polityki, 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.
2. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki. Przesłankami odstąpienia są: i) brak środków finansowych Spółki pozwalających wypłacać wynagrodzenia członków Organów na warunkach określonych w Polityce, ii) konieczność sfinansowania nadzwyczajnych wydatków, w tym wydatków inwestycyjnych, iii) ujawnienie okoliczności mogących przemawiać za naruszeniem interesu Spółki lub powstanie niezarządzonego konfliktu interesu w związku z wprowadzaniem, formalizacją lub stosowaniem Polityki.
3. Rada Nadzorcza spółki sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką.

## § 12

### Wejście w życie Polityki wynagrodzeń oraz zmian do Polityki wynagrodzeń

Niniejsza Polityka wynagrodzeń została przyjęta uchwałą numer 16/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Termo-Rex z dnia 27 lipca 2020 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwałą numer \_\_\_\_/2024 z dnia 25 lipca 2024 r. zatwierdziło zmiany w treści § 8 oraz § 12 Polityki wynagrodzeń.

Roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach  
Członków Rady Nadzorczej i Zarządu  
Termo-Rex SA za rok obrotowy 20....  
*Propozycja*

Niniejsze Roczne sprawozdanie (zwane dalej „Sprawozdaniem”) o wynagrodzeniach Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Termo-Rex SA przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń w Termo-Rex S.A. (zwaną dalej „Polityką”). Wszelkie terminy użyte w Sprawozdaniu należy rozumieć zgodnie z definicjami zamieszczonymi w Polityce. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.

	Członek Zarządu	
1.	wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia	
2.	wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	
3.	informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników	
4.	informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie	
5.	wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości	
6.	liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany	
7.	informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	
8.	informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw	

	zastosowanych zgodnie z art. 90f, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa	
9.	Wartość świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych (wartość świadczeń uwzględniona w punkcie 1 powyżej)	
10.	Wyjaśnienie uwzględnienia uchwały lub dyskusji opiniującej sprawozdanie za poprzedni rok obrotowy	

Jaworzno, dnia \_\_\_\_\_.