

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Atlanta Poland Spółka akcyjna z siedzibą w Gdańsku

I. Postanowienia ogólne.

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Atlanta Poland Spółka akcyjna z siedzibą w Gdańsku (dalej: „**Polityka Wynagrodzeń**”) określa zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Atlanta Poland S.A.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Atlanta Poland S.A.
3. Szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Atlanta Poland S.A. powinny być zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Atlanta Poland S.A., w tym w szczególności ze Statutem Atlanta Poland S.A. oraz uchwalonymi na jego podstawie regulaminami obowiązującymi w Atlanta Poland S.A.

II. Wynagrodzenie Członków Zarządu.

1. Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu Atlanta Poland S.A. jest każdorazowo stosunek prawny łączący Atlanta Poland S.A. z Członkiem Zarządu. Powierzenie zarządzania Atlanta Poland S.A. i wypłata wynagrodzenia może nastąpić na podstawie następujących stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy łączący Atlanta Poland S.A. i Członka Zarządu;
 - b) umowy o zarządzanie (kontrakt menedżerski) zawierany pomiędzy Atlanta Poland S.A. i Członkiem Zarządu;
 - c) stosunek powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu.
2. Przyjmuje się, iż podstawowym okresem obowiązywania stosunku prawnego łączącego Atlanta Poland S.A. i Członka Zarządu jest czas nieoznaczony, przy czym dopuszcza się możliwość zawierania z Członkami Zarządu umów na czas oznaczony, w szczególności na okres pełnienia funkcji Członka Zarządu. W przypadku umów zawartych na czas nieoznaczony, podstawowym okresem wypowiedzenia stosunku prawnego jest okres 3 miesięcy.
3. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne stosunku łączącego Członka Zarządu i Atlanta Poland S.A. oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu.
4. Rada Nadzorcza określa wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty

funkcjonujące na rynku, w którym funkcjonuje Atlanta Poland S.A. Wysokość wynagrodzenia oraz zasady przyznawania wynagrodzenia Członkom Zarządu mają na celu pozyskanie, utrzymanie i motywację osób posiadających kompetencje do wykonywania obowiązków Członków Zarządu, w celu właściwego zarządzania Atlanta Poland S.A.

5. Każdemu Członkowi Zarządu Atlanta Poland S.A. przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej. Przy określaniu wynagrodzenia stałego uwzględniane będą w szczególności następujące okoliczności:
 - a) zakres i rodzaj obowiązków powierzonych Członkowi Zarządu;
 - b) nakład pracy niezbędny do wykonania powierzonych Członkowi Zarządu obowiązków;
 - c) poziom wysokości wynagrodzenia osób kierujących w podmiotach podobnych dla Atlanta Poland S.A.;
 - d) możliwości finansowe Atlanta Poland S.A.
6. Ponad wynagrodzenie stałe, Członkom Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza mając na uwadze dążenie do zapewnienia jakości i wydajności pracy Członków Zarządu oraz motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia.
7. Wynagrodzenie zmienne uzależnione jest w szczególności od wyników finansowych Atlanta Poland S.A., realizacji przez Zarząd Atlanta Poland S.A. oraz przez poszczególnych Członków Zarządu Atlanta Poland S.A. celów ustalonych przez Radę Nadzorczą, a także od innych działań przysparzających korzyści Atlanta Poland S.A.
8. Część zmienna wynagrodzenia może być ustalona jako świadczenie okresowe lub jednorazowe, w zależności od podstaw jego ustalenia, struktury, charakteru i celu jego ustalenia. W przypadku wynagrodzenia jednorazowego, którego podstawą ustalenia stanowią roczne wyniki finansowe Atlanta Poland S.A. lub realizacja określonych celów biznesowych Atlanta Poland S.A., Rada Nadzorcza może ustalić prawo do zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego także przed zakończeniem roku obrotowego lub przed zrealizowaniem określonego celu.
9. Członkowi Zarządu może być także przyznane wynagrodzenie dodatkowe, którego wysokość oraz podstawy naliczania i wypłaty każdorazowo określa Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie takie może być przyznane, w szczególności w przypadkach, kiedy dany rodzaj wynagrodzenia wynika ze szczególnych przepisów lub ustalonych zwyczajów, bądź w przypadku realizacji istotnych dla Atlanta Poland S.A. celów.
10. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, w postaci, między innymi:
 - a) prawa do korzystania z określonego majątku Atlanta Poland S.A.;
 - b) prawa do dodatkowego ubezpieczenia;

- c) prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Atlanta Poland S.A. i stale współpracujących z Atlanta Poland S.A.

11. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa każdorazowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia z Członkiem Zarządu umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego lub innej podobnej umowy, również te dokumenty.
12. Każdy z Członków Zarządu może w uzasadnionych przypadkach wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasad wynagradzania Członka Zarządu.

III. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej.

1. Wyłącznie podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej jest stosunek powołania łączący Członka Rady Nadzorczej i Atlanta Poland S.A.
2. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej ustala w drodze uchwały Walne Zgromadzenie. Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w odrębnej uchwale Walnego Zgromadzenia.
3. Zasadą jest, że Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej w zryczałtowanej miesięcznej kwocie, lub w kwocie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej, z tym zastrzeżeniem, że członkom Rady Nadzorczej pełniącym w niej określone funkcje, z którymi związany jest dodatkowy nakład pracy, w szczególności Przewodniczącemu Rady Nadzorczej, Wiceprzewodniczącemu Rady Nadzorczej, może przysługiwać wynagrodzenie wyższe od wynagrodzenia przysługującego innym Członków Rady.
4. Członek Rady Nadzorczej, będący również członkiem Komitetu Audytu może otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie, w tym dodatkowe, stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

IV. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Atlanta Poland S.A.

1. Podstawową formą zatrudnienia personelu Atlanta Poland S.A. jest umowa o pracę.
2. Rodzaj i wysokość wynagrodzenia przysługującego pracownikom Atlanta Poland S.A. został uwzględniony w niniejszej Polityce Wynagrodzeń, w szczególności poprzez analizę wysokości wynagrodzeń przysługujących pracownikom Atlanta Poland S.A., a także poprzez uwzględnienie stosowania wynagrodzenia w postaci części stałej i części zmiennej, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Atlanta Poland S.A., podobnie jak w przypadku innych pracowników Atlanta Poland S.A., co zachęca Członków Zarządu do podejmowania działań mających

na celu uzyskiwanie przez Atlanta Poland S.A. lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu.

V. Sprawozdanie o wynagrodzeniach.

1. Rada Nadzorcza zobowiązana jest corocznie do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, wypłaconych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej powinno zawierać w szczególności:
 - a) Informację o wysokości całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3pkt 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Atlanta Poland S.A.;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Atlanta Poland S.A. oraz średniego wynagrodzenia pracowników Atlanta Poland S.A. niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości;
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa;
 - i) w sytuacji, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób

najbliższych Członkowi Zarządu lub Rady Nadzorczej, informacje o wartości takich świadczeń.

3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach podlega zaopiniowaniu przez Walne Zgromadzenie.

VI. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń.

1. Stosownie do art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiada Zarząd Atlanta Poland S.A.
2. Projekt Polityki Wynagrodzeń został opracowany przez Zarząd Atlanta Poland S.A. oraz został oceniony i zaopiniowany przez Radę Nadzorczą.
3. Polityka Wynagrodzeń jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia.
4. Wdrożenie Polityki Wynagrodzeń i bieżący nadzór nad funkcjonowaniem Polityki Wynagrodzeń przeprowadza i prowadzi Zarząd Atlanta Poland S.A.
5. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń.

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

1. Podmioty realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, biorąc pod uwagę akty wewnętrzne obowiązujące w Atlanta Poland S.A. i zobowiązane są na bieżąco podejmować działania zapobiegające powstaniu konfliktów.
2. W przypadku stwierdzenia przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa powstania konfliktu interesów w zakresie uregulowanym Polityką Wynagrodzeń, Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej zgłasza swoje uwagi lub spostrzeżenia Przewodniczącemu Rady Nadzorczej.
3. W przypadku, o którym mowa wyżej w pkt 2, Przewodniczący Rady Nadzorczej zwołuje posiedzenie Rady Nadzorczej celem oceny uwag lub spostrzeżeń, o których mowa wyżej w pkt 2 oraz celem podjęcia przez Radę Nadzorczą niezbędnych działań mających na celu wyeliminowanie powstałego konfliktu interesu i zapobieganie powstawaniu konfliktu interesu, w tym również poprzez zainicjowanie zmiany Polityki Wynagrodzeń.

VIII. Obowiązki Polityki Wynagrodzeń.

Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń uchwałą Walnego Zgromadzenia Atlanta Poland S.A.