

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ**  
**CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ YANOSIK SA**

**§ 1**

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie w związku z art. 90c ust. 1 Ustawy o Ofercie przyjmuje się niniejszą Politykę.
2. Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:
  - a) **Podmiot powiązany** – należy przez to podmiot powiązany w rozumieniu międzynarodowych standardów rachunkowości przyjętych na podstawie rozporządzenia (WE) nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 lipca 2002 r. w sprawie stosowania międzynarodowych standardów rachunkowości;
  - b) **Kodeks Pracy** – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2025.277z późn. zm.);
  - c) **KSH** – ustawa z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U.2024.18 z późn. zm.);
  - d) **Polityka** – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;
  - e) **Statut** – należy przez to rozumieć statut Spółki;
  - f) **Spółka** – Yanosik S.A. z siedzibą w Poznaniu, ul. Piątkowska 161, 60-650 Poznań wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy Poznań Grunwald i Jeżyce w Poznaniu, pod numerem KRS: 0000447152;
  - g) **Strategia biznesowa, Strategia** – strategia biznesowa Spółki, ukierunkowana na interes akcjonariuszy, zgodna z prospektem emisyjnym;
  - h) **Świadczenia dodatkowe** – świadczenia pieniężne lub niepieniężne, o których mowa w § 2 ust. 3 pkt 3 Polityki;
  - i) **Rada** – Rada Nadzorcza Spółki;
  - j) **Ustawa** – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz. U. 2020.1907 z późn. zm.);
  - k) **Ustawa o Ofercie** – Ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U.2025.592 z późn. zm.);
  - l) **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
  - m) **wynagrodzenie stałe** – wynagrodzenie Członka Zarządu Spółki, o którym mowa w § 2 ust. 3 pkt 1 Polityki;
  - n) **Zarząd** – Zarząd Spółki.
3. Polityka określa zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady, z uwzględnieniem art. 90d ust. 3 Ustawy o Ofercie.
4. Celem Polityki jest wskazanie zasad ustalania składników wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady.
5. Polityka uwzględnia kierunki działalności biznesowej Spółki, w tym także długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności Spółki.
6. Uregulowania zawarte w niniejszej Polityce mają przyczyniać się do osiągnięcia celów w postaci rozwoju działalności Spółki, realizacji jej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów, jak również zapewnienia jej stabilności poprzez zapewnienie Członkom Zarządu oraz Rady wynagrodzenia w wysokości oraz na warunkach odpowiadających wiedzy, kwalifikacji, doświadczeniu, pozwalającym na utrzymanie się odpowiedniego poziomu motywacji, a tym

samym, istnienie długotrwałej, stabilnej współpracy ze Spółką. Jednocześnie, Polityka uwzględnia kwestie ekonomiczne wynikające z aktualnej oraz prognozowanej sytuacji finansowej Spółki.

## **§ 2**

1. Polityka przewiduje następujące podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu w Spółce:
  - a) powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu na okres kadencji,
  - b) zawarcie umowy o świadczenie usług na czas nieokreślony z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia,
  - c) zawarcie umowy o zarządzanie (tzw. kontrakt menedżerski) na okres kadencji.
2. Rada, powołując Członków Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku prawnego, uzasadnienie ekonomiczne oraz zasady wynagradzania danego Członka Zarządu.
3. Z tytułu pełnienia funkcji Członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie, w wysokości ustalonej przez Radę, w drodze uchwały. Wysokość składników wynagrodzenia ustala się w oparciu o wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, poziom odpowiedzialności za obszar działalności w Spółce, a także sytuację finansową Spółki.
4. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
5. Spółka nie oferuje Członkom Zarządu innych, poza programami obowiązkowymi wynikającymi z przepisów prawa programów dodatkowych, w szczególności programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.
6. Członkowie Zarządu nie są pracownikami Spółki, dlatego przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki wynikające z postanowień przyjętego regulaminu wynagradzania w rozumieniu art. 77<sup>2</sup> Kodeksu pracy, który obejmuje wyłącznie pracowników Spółki zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

## **§ 3**

1. Członkowie Zarządu pełnią swe funkcje na podstawie powołania do pełnienia funkcji.
2. Statut określa zasady powoływania i odwoływania osób, o których mowa w zdaniu poprzedzającym.

## **§ 4**

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie uchwały Rady, podjętej w związku z powołaniem ich do pełnienia tej funkcji.
2. Członkowie Rady otrzymują wynagrodzenie na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, podjętej w związku z powołaniem ich do pełnienia tej funkcji.
3. Uchwały, o których mowa w ust. 1-2 powyżej są podejmowane na okres pełnienia przez Członka odpowiednio Zarządu albo Rady funkcji w oparciu o mandat trwający w okresie jednej kadencji do czasu jego wygaśnięcia (w szczególności wskutek upływu kadencji, śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji). Czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności. Wygaśnięcie mandatu wiąże się z utratą przez Członka odpowiednio Zarządu albo Rady prawa do wynagrodzenia począwszy od dnia następującego po ostatnim dniu pełnienia funkcji, bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.

## **§ 5**

1. Rada jest upoważniona do określenia kwotowo wynagrodzenia stałego dla poszczególnych Członków Zarządu, zgodnie z postanowieniami ust. 2-3.
2. Miesięczne wynagrodzenie stałe dla poszczególnych Członków Zarządu zawiera się w przedziale od jednokrotności do 20-krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy.
3. Przy określaniu wysokości wynagrodzenia stałego Członków Zarządu, Rada bierze pod uwagę następujące przesłanki:
  - a) kwalifikacje zawodowe, wiedzę, poziom doświadczenia zawodowego;
  - b) profil wykonywanej funkcji, wielkość kierowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
  - c) poziom wynagrodzenia członków organów zarządzających spółek publicznych o podobnej skali lub przedmiocie działalności.

## **§ 6**

1. Członkowie Rady otrzymują wynagrodzenie stałe, którego wysokość określa Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
2. W przypadku pełnienia jednocześnie funkcji Członka Rady i członka dowolnego komitetu, wynagrodzenie dodatkowe, tzn. ponad świadczenie wynikające z zastosowanego mnożnika dla Członka Rady, nie jest przewidziane.
3. Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
4. Spółka nie oferuje Członkom Rady Nadzorczej innych, poza programami obowiązkowymi wynikającymi z przepisów prawa programów dodatkowych, w szczególności programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.
5. Członkom Rady przysługuje zwrot kosztów związanych z pełnieniem funkcji w Radzie, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa. Na tych samych zasadach Członkom Rady może przysługiwać pokrycie kosztów szkoleń zapewniających podnoszenie ich kwalifikacji niezbędnych do należytego wykonywania powierzonych obowiązków.

## **§ 7**

1. Niezależnie od wynagrodzenia stałego, Rada może dodatkowo przyznać Członkom Zarządu prawo do świadczeń dodatkowych, takich samych jak należne pracownikom Spółki, w szczególności obejmujących dofinansowanie szkoleń i nauki podnoszących kwalifikacje zawodowe adekwatne do pełnionej funkcji, niezbędnych do należytego wykonywania powierzonych obowiązków.
2. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu lub Rady wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

## **§ 8**

1. Zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu, Członkowi Rady oraz przedstawicielom kluczowej kadry kierowniczej urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania przez nich funkcji, a także limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych, określają regulaminy wewnętrzne Spółki.

2. Spółka udostępnia Członkom Zarządu, Członkom Rady, przedstawicielom kluczowej kadry kierowniczej urzędzenia techniczne i zasoby stanowiące mienie Spółki w zakresie niezbędnym do należytego wykonywania obowiązków powierzonych Członkom tych organów.

## **§ 9**

Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady, na zasadach obowiązujących wszystkich pracowników i osoby współpracujące ze Spółką na dowolnej podstawie faktycznej lub prawnej mają obowiązek informowania stosownie Rady lub Walnego Zgromadzenia o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej konkurencyjnej spółki handlowej oraz o choćby potencjalnym istnieniu konfliktu interesów. Szczegółowe obowiązki Członków organów stanowiących Spółki w zakresie konfliktu interesów określają przepisy wewnętrzne Spółki.

## **§ 10**

1. Składniki wynagradzania pozostałych pracowników Spółki określają warunki Regulaminu wynagradzania dla pracowników uchwalonego przez Zarząd na podstawie art. 77<sup>2</sup> KP.
2. Spółka zatrudnia pracowników głównie w oparciu o umowę o pracę na czas określony i nieokreślony. Przyjęta struktura wynagrodzeń obejmuje wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzeń, których wysokość i zasadność udzielenia uzależnione są od wydajności, osiągniętych wyników i efektywności świadczonej pracy.
3. W przypadku współpracy na podstawie stosunku zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze stosowane są wynagrodzenia zbliżone do warunków określonych w regulaminie, o którym mowa w ust. 3, z uwzględnieniem realiów rynkowych.
4. Poza programami obowiązkowymi, przewidzianymi przepisami prawa, Spółka nie oferuje pracownikom dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.
5. Spółka oferuje pracownikom prawo do świadczeń dodatkowych, w szczególności obejmujących dofinansowanie szkoleń i nauki podnoszących kwalifikacje zawodowe adekwatne do pełnionej funkcji, niezbędnych do należytego wykonywania powierzonych obowiązków.

## **§ 11**

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu lub Rady.
2. Decyzję o zastosowaniu odstąpienia podejmuje Rada w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.
5. W uchwale o odstąpieniu określa się w szczególności:
  - a) okres, na który zastosowano odstąpienie,
  - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstąpienie,
  - c) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.

6. Odstąpienie od Polityki może dotyczyć wybranych postanowień Polityki, z wyłączeniem postanowień wynikających z Ustawy.

## **§ 12**

Co najmniej raz w roku Rada poddaje Politykę weryfikacji jej stosowania oraz kompleksowemu przeglądowi, a także ocenia funkcjonowanie Polityki z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Rada przekazuje Walnemu Zgromadzeniu ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany.

## **§ 13**

1. Rada sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką (dalej: „Sprawozdanie”), o treści zgodnej z przepisami Ustawy o Ofercie oraz na zasadach w niej wskazanych.
2. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają Członkowie Rady.
3. Walne Zgromadzenie Spółki podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie, o charakterze doradczym, z zastrzeżeniem art. 90g ust. 7 Ustawy o Ofercie.
4. Spółka zamieszcza Sprawozdanie na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w ust. 6 lub 7. Jeżeli Spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych członków Zarządu i Rady.
5. Sprawozdanie to poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie wskazanym w Ustawie o Ofercie.

## **§ 14**

W stosunku do poprzedniego brzmienia Polityki, zmianie ulega wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego określonego w § 5 Polityki. Dotychczasowe wynagrodzenie zawierało się w przedziale od jednokrotności do 10-krotności podstawy wymiaru, natomiast zgodnie z nowym brzmieniem Polityki wynagrodzenie zawiera się w przedziale od jednokrotności do 20-krotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 Ustawy.

## **§ 15**

1. Politykę opracowuje Zarząd i przedkłada go celem zaopiniowania Radzie. Zaopiniowany przez Radę projekt Polityki, Zarząd przekazuje Walnemu Zgromadzeniu.
2. Walne Zgromadzenie przyjmuje i aktualizuje Politykę. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. Spółka, niezwłocznie zamieszcza Politykę wraz z uchwałą Walnego Zgromadzenia, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
4. W przypadku zmiany Polityki, nowe brzmienie Polityki zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do dotychczasowego brzmienia Polityki i podlega bieżącej publikacji.
5. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.