

Polityka Wynagrodzeń

§1

Postanowienia ogólne

1. W granicach określonych w Uchwale ustala się następujące elementy Polityki Wynagrodzeń:
 - a) składniki Wynagrodzenia Zmiennego;
 - b) Kryteria przyznania Wynagrodzenia Zmiennego;
 - c) okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego;
 - d) zasady możliwości żądania zwrotu przez Spółkę wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego;
 - e) świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane w ramach Wynagrodzenia Stałego („**Świadczenia Dodatkowe**”).
2. Do Wynagrodzenia Zmiennego, przewidzianego Umową z Członkiem Zarządu, nie mają zastosowania okresy odroczenia wypłaty.
3. Wypłacone Wynagrodzenie Zmienne, przewidziane Umową z Członkiem Zarządu, podlega zwrotowi w zakresie przewidzianym przepisami prawa.
4. Wyrażenia wskazane w niniejszym dokumencie dużą literą mają znaczenie nadane im w Uchwale.

§2

Składniki Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane w formie:
 - a) premii rocznej („**Premia Roczna**”);;
 - b) premii za realizację określonego zadania („**Premia Zadaniowa**”).

§3

Premia Roczna

1. W każdym roku obrotowym członkowi Zarządu może zostać przyznana Premia Roczna. Premia Roczna przyznawana jest w oparciu o przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej Nadzorcza plan premiowy dla danego członka Zarządu obowiązujący w danym roku obrotowym („**Roczny Plan Premiowy**”). Wraz z ustaleniem Roczego Planu Premiowego, Rada Nadzorcza określa parametry premiowe oraz wagi parametrów premiowych.
2. Premia Roczna może zostać przyznana wyłącznie w przypadku spełnienia przez członka Zarządu kryterium lojalnościowego na zasadach opisanych w Umowie z Członkiem Zarządu.
3. Program Premii Rocznej w odniesieniu do Członków Zarządu pełniących funkcję w dniu podjęcia niniejszej uchwały jest realizowany zgodnie z następującymi założeniami:

- a) może być realizowany w dwóch wariantach: (i) poziom podstawowy wyznaczający jeden parametr, tj. roczny skonsolidowany zysk brutto przed podatkiem Spółki („**Poziom Podstawowy**”) i (ii) poziom zaawansowany wyznaczający jeden stały parametr, tj. roczny skonsolidowany zysk brutto przed podatkiem Spółki („**Parametr Standardowy**”) oraz maksymalnie trzy parametry opcjonalne, które są określane na każdy rok w ramach sporządzania budżetu Spółki zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą („**Parametry Opcjonalne**”) („**Poziom Zaawansowany**”);
 - b) Poziom Podstawowy jest uruchamiany pod warunkiem osiągnięcia docelowej wartości, jaką jest osiągnięcie rocznego skonsolidowanego zysku brutto przed podatkiem Spółki w wysokości określonej w budżecie Spółki zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą („**Cel Podstawowy**”);
 - c) wysokość Premii Rocznej w ramach Poziomu Podstawowego uzależniona jest od stopnia realizacji Celu Podstawowego;
 - d) Poziom Zaawansowany jest uruchamiany pod warunkiem: (i) realizacji Celu Podstawowego w stopniu określonym w Umowie z Członkiem Zarządu; oraz (ii) osiągnięcia co najmniej jednego z celów w zakresie Parametrów Opcjonalnych;
 - e) w ramach Poziomu Zaawansowanego wysokość Premii Rocznej jest obliczana jako suma wyników osiągniętych dla każdego z parametrów Poziomu Zaawansowanego przemnożonych przez wagę przypisaną każdemu parametrowi powiększona o wynik osiągnięty w ramach Poziomu Podstawowego.
4. Program Premii Rocznej w odniesieniu do Członków Zarządu, którzy nie pełnią funkcji w dniu podjęcia niniejszej uchwały jest realizowany zgodnie z następującymi założeniami:
- a) może być realizowany w trzech wariantach: (i) poziom podstawowy wyznaczający jeden parametr, tj. roczny skonsolidowany zysk brutto przed podatkiem Spółki („**Poziom Podstawowy**”) lub (ii) poziom zaawansowany wyznaczający jeden stały parametr, tj. roczny skonsolidowany zysk brutto przed podatkiem Spółki („**Parametr Standardowy**”) oraz maksymalnie trzy parametry opcjonalne, które są określane na każdy rok w ramach sporządzania budżetu Spółki zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą („**Parametry Opcjonalne**”) („**Poziom Zaawansowany Model I**”) lub (iii) poziom zaawansowany wyznaczający parametry specjalne odnoszące się do wykonania oznaczonych zadań lub oznaczonych parametrów finansowych lub ekonomicznych („**Poziom Zaawansowany Model II**”);
 - b) Poziom Podstawowy, o ile ma zastosowanie, jest uruchamiany pod warunkiem osiągnięcia docelowej wartości, jaką jest osiągnięcie rocznego skonsolidowanego zysku brutto przed podatkiem Spółki w wysokości określonej w budżecie Spółki zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą („**Cel Podstawowy**”);

- c) wysokość Premii Rocznej w ramach Poziomu Podstawowego uzależniona jest od stopnia realizacji Celu Podstawowego;
- d) Poziom Zaawansowany Model I, o ile ma zastosowanie, jest uruchamiany pod warunkiem: (i) realizacji Celu Podstawowego w stopniu określonym w Umowie z Członkiem Zarządu; oraz (ii) osiągnięcia co najmniej jednego z celów w zakresie Parametrów Opcjonalnych;
- e) w ramach Poziomu Zaawansowanego Model I, o ile ma zastosowanie, wysokość Premii Rocznej jest obliczana jako suma wyników osiągniętych dla każdego z parametrów Poziomu Zaawansowanego przemnożonych przez wagę przypisaną każdemu parametrowi powiększona o wynik osiągnięty w ramach Poziomu Podstawowego;
- f) w ramach Poziomu Zaawansowanego Model II, o ile ma zastosowanie, wysokość Premii Rocznej jest obliczana zgodnie z warunkami określonymi w uchwałach Rady Nadzorczej.
- g) Rada Nadzorcza ma prawo swobodnego wyboru stosowanego wariantu Programu Premii Rocznej lub ich łączenia.

§4

Premia Zadaniowa

1. Niezależnie od Premii Rocznej, Rada Nadzorcza może zdecydować, w drodze uchwały, o przyznaniu członkowi Zarządu Premii Zadaniowej za spełnienie kryterium przyznania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci realizacji określonego zadania („Zadanie”) lub działania członka Zarządu, które w uznaniu Rady Nadzorczej uzasadnia przyznanie członkowi Zarządu Premii Zadaniowej. W uchwale, o której mowa w zdaniu poprzedzającym określa się również wysokość i inne warunki Premii Zadaniowej.
2. Zadaniem jest działanie, które posiada swój skutek w zakresie:
 - a) skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi związanymi z funkcjonowaniem Spółki, w tym między innymi poprzez:
 - zarządzenie zidentyfikowanym ryzykiem środowiskowym lub potencjalnym ryzykiem środowiskowym związanym z działalnością Spółki, zwłaszcza w razie minimalizacji ryzyka wystąpienia pożarów,
 - podejmowanie działań mających na celu minimalizację szkód w środowisku powstałych wskutek działalności Spółki, w tym informowanie stosownych władz w przypadku wystąpienia ww. szkód,
 - działanie na rzecz ograniczania emisji, efektywnego gospodarowania zasobami, recyklingu, zastępowania lub redukcji użycia substancji szkodliwych dla środowiska w działalności Spółki,
 - działania na rzecz wykorzystywania w produkcji surowców pochodzących

z odpowiedzialnych źródeł oraz promowaniem postaw proekologicznych wśród krajowych i zagranicznych klientów Spółki.

b) skutecznego zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, między innymi poprzez:

- przyczyniania się do zrównoważonego rozwoju Spółki, w tym zdrowia i dobrobytu pracowników Spółki, co przekłada się na wzrost ich zaangażowania w pracę oraz efektywniejsze wykonywanie swoich obowiązków,
- zarządzanie Spółką w sposób zgodny ze wszystkimi zasadami ładu korporacyjnego obowiązującego na GPW,
- podejmowanie działań w obrębie sfery oddziaływania Spółki w zakresie wspierania lokalnych instytucji i osób, współpracy z lokalnymi organizacjami, programów dla dzieci i młodzieży.

3. Przyznanie Premii Zadaniowej związanej z realizacją Zadania następuje nie wcześniej niż po weryfikacji realizacji Zadania i jego skutków określonych w ust. 2, powyżej. Weryfikacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji Zadania pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie realizacji Zadania.

§5

Świadczenia Dodatkowe

Spółka może zapewnić członkowi Zarządu, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, Świadczenia Dodatkowe, w tym m.in.:

- a) możliwość korzystania ze sprzętu/narzędzi pracy udostępnionych członkowi Zarządu dla prawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce, w szczególności poprzez udostępnienie laptopa i telefonu komórkowego,
- b) możliwość korzystania z samochodu służbowego zgodnie z polityką samochodową Spółki;
- c) pakiet ubezpieczeń medycznych, którego szczegóły określone są w regulaminie obowiązującym w Spółce;
- d) pokrycie kosztów ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej typu D&O w zakresie określonym w Umowie z Członkiem Zarządu.