



w Żarach

## **Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Relpol S.A.**

przyjęta uchwałą Nr ...../2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
Spółki Relpol S.A. w Żarach z dnia .....

## **I. Postanowienia ogólne**

- 1.1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Relpol S.A. została opracowana i przyjęta zgodnie z Ustawą 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.).
- 1.2. Polityka wynagrodzeń określa zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w związku z pełnieniem przez te osoby obowiązków w organach spółki.

## **II. Definicje**

- 2.1. Wynagrodzenie stałe - zryczałtowana miesięczna kwota brutto wynikająca z umowy o pracę, kontraktu lub umowy cywilnoprawnej.
- 2.2. Wynagrodzenie zmienne - premie i nagrody wypłacane po zakończeniu roku obrotowego, w wysokości uzależnionej od realizacji zadań i wyników finansowych spółki.
- 2.3. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw – wynagrodzenie określone w Dzienniku Urzędowym GUS obwieszczeniem Prezesa GUS.
- 2.4. Świadczenia dodatkowe - pozostałe świadczenia i benefity, w tym nie mające bezpośredniego charakteru pieniężnego.
- 2.5. Spółka - Relpol S.A.
- 2.6. Grupa kapitałowa - Relpol S.A. i spółki zależne od Relpol S.A.
- 2.7. Zarząd - Zarząd Relpol S.A.
- 2.8. Rada Nadzorcza - Rada Nadzorcza Relpol S.A.
- 2.9. Komitet wynagrodzeń - Komitet wynagrodzeń Rady Nadzorczej Relpol S.A.
- 2.10. Komitet audytu - Komitet audytu Rady Nadzorczej Relpol S.A.
- 2.11. KSH - ustawa Kodeks Spółek Handlowych z dnia 15 września 2000 r. (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 505 z późn. zm.).
- 2.12. Kodeks pracy - ustawa Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.).

## **III. Przedmiot polityki wynagrodzeń**

- 3.1. Polityka wynagrodzeń dotyczy zasad określania wynagrodzeń wypłacanych przez Spółkę Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej oraz przyznawania innych świadczeń.
- 3.2. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń ustalone zostały w taki sposób aby przyczyniały się do stabilności funkcjonowania Spółki, realizacji jej strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów Spółki i jej akcjonariuszy.

## **IV. Wynagrodzenia Członków Zarządu**

### **4.1. Zasady ustalania wynagrodzeń.**

- 4.1.1. Wynagrodzenie Członka Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, osiągniętych przez Spółkę wyników finansowych i niefinansowych.
- 4.1.2. Ustalając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę wielkość i sytuację ekonomiczno-finansową Spółki.

- 4.1.3. Ustalając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu Rada Nadzorcza nie bierze pod uwagę warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
  - 4.1.4. Ustalając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza uwzględnia możliwość pełnienia przez nich funkcji zarządczych lub nadzorczych w spółkach zależnych.
  - 4.1.5. Całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu zawiera składniki stałe i zmienne.
  - 4.1.6. Stałe składniki wynagrodzenia powinny być tak ustalone, aby mogły przyciągnąć, zatrzymać i zmotywować osoby o pożądanym kompetencjach zawodowych i osobistych, wspierających osiągnięcie przez Spółkę zakładanych wyników finansowych i realizację przyjętej strategii biznesowej.
  - 4.1.7. Wynagrodzenie stałe nie może zostać zmniejszone lub zawieszona, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
  - 4.1.8. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych umów związanych z pełnieniem przez nich funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej w spółce zależnej. Wynagrodzenie to może mieć charakter stały, zmienny oraz obejmować świadczenia dodatkowe.
- 4.2. Stałe składniki wynagrodzenia.**
- 4.2.1. Na stałe składniki wynagrodzenia składają się:
    - a) wynagrodzenie zasadnicze określone kwotowo w wysokości brutto lub określone jako wielokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.
    - b) honorarium za pełnioną funkcję w Zarządzie.
  - 4.2.2. Wszystkie elementy wynagrodzenia oraz świadczenia dodatkowe reguluje umowa zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką.
  - 4.2.3. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie, w terminie ustalonym w obowiązującym w Spółce Regulaminie pracy.
- 4.3. Zmienne składniki wynagrodzenia.**
- 4.3.1. Do zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się wszelkie nagrody i premie wypłacone, należne lub potencjalnie należne.
  - 4.3.2. Zasady naliczania zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu przyjmowane są przez Radę Nadzorczą w formie uchwały, po rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń.
  - 4.3.3. Rada Nadzorcza ustalając zmienne składniki wynagrodzenia Członków Zarządu uzależnia je od stopnia realizacji zadań ustalonych w Rocznym planie działalności Grupy kapitałowej Relpol na dany rok obrotowy przyjętym uchwałą Rady Nadzorczej oraz od sytuacji finansowej Spółki i Grupy kapitałowej.
  - 4.3.4. Członkowie Zarządu otrzymują premię roczną, która wypłacana jest jednorazowo po zakończeniu roku obrotowego i po przedstawieniu przez Zarząd Spółki zbadanego przez firmę audytorską sprawozdania finansowego Relpol S.A. oraz sprawozdania finansowego Grupy kapitałowej Relpol za dany rok obrotowy, a także po rekomendacji Rady Nadzorczej dla Walnego Zgromadzeniu o udzielenie Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków w danym roku obrotowym.
  - 4.3.5. Premia roczna przysługuje Członkowi Zarządu, który w danym roku kalendarzowym przepracował nie mniej niż 5 miesięcy.
  - 4.3.6. Premia roczna naliczana jest w kwocie brutto, w sposób liniowy w zależności od stopnia realizacji zadań oraz osiągniętych przez Spółkę i Grupę kapitałową wyników finansowych i niefinansowych. Premia roczna składa się z trzech części:
    - a) Części przychodowo-wynikowej dotyczącej wyników Grupy kapitałowej Relpol o wartości łącznej do 35% stałego wynagrodzenia rocznego Członka Zarządu, na którą to część składają się po 50% stopień realizacji zaplanowanego poziomu

skonsolidowanych przychodów ze sprzedaży towarów i usług i stopień realizacji zaplanowanego skonsolidowanego wyniku netto,

- b) Części dotyczącej ekonomicznej wartości dodanej (EVA), gdzie wysokość premii może wynieść do 15% stałego wynagrodzenia rocznego Członka Zarządu,
- c) Części uznaniowej w wysokości uznanej przez Radę Nadzorczą.

#### **4.4. Inne świadczenia przysługujące Członkom Zarządu.**

- 4.4.1. Członkom Zarządu zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługują świadczenia wynikające z Kodeksu pracy i innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
- 4.4.2. Członkom Zarządu w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przysługuje odszkodowanie w kwocie brutto wynoszącej 25% kwoty stałego wynagrodzenia otrzymanego przez okres 6 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Odszkodowanie płatne będzie w sześciu równych ratach.
- 4.4.3. Rada Nadzorcza dokonuje oceny konieczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z Członkiem Zarządu oraz może wydłużyć okres jej obowiązywania na okres nie dłuższy niż 2 lata, przyznając odszkodowanie proporcjonalne do tego okresu. Rada Nadzorcza może przyznać odszkodowanie w kwocie brutto wynoszącej do 50% kwoty stałego wynagrodzenia otrzymanego przez członka zarządu przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.
- 4.4.4. Członkom Zarządu przysługuje prawo do uczestniczenia w pracowniczym planie kapitałowym (PPK) na zasadach określonych w Ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215 z późn. zm.).
- 4.4.5. Członkom Zarządu przysługują dodatkowe świadczenia:
  - a) możliwość przystąpienia do funkcjonującego w Spółce grupowego ubezpieczenia pracowniczego,
  - b) ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, na warunkach ustalonych w polisie zawartej pomiędzy Spółką a ubezpieczycielem,
  - c) ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków w czasie krajowych i zagranicznych podróży służbowych na warunkach ustalonych w polisie zawartej pomiędzy Spółką a ubezpieczycielem.
- 4.4.6. Członkom Zarządu przysługują świadczenia dodatkowe polegające na możliwości korzystania z:
  - a) samochodu służbowego przyznanego do użytku służbowego i do celów prywatnych,
  - b) komputera przenośnego,
  - c) telefonu komórkowego.

#### **4.5. Wzajemne proporcje stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.**

- 4.5.1. Stałe składniki wynagrodzenia powinny być na tyle wystarczające, aby Spółka mogła wstrzymać zmienne składniki wynagrodzenia, w przypadku niespełnienia kryteriów wynikowych.
- 4.5.2. Zmienne składniki wynagrodzenia wypłacone za rok obrotowy stanowią maksymalnie 100 % rocznego wynagrodzenia składników stałych.
- 4.5.3. Obliczając stosunek zmiennych składników wynagrodzenia w stosunków do stałych składników wynagrodzenia bierze się pod uwagę sumę wszystkich składników wynagrodzenia zmiennego jakie mogą być przyznane za dany rok kalendarzowy i porównuje z sumą należnych stałych składników wynagrodzenia.

#### **4.6. Okres na jaki zawarte zostały umowy z Członkami Zarządu i warunki wypowiedzenia.**

- 4.6.1. Z Członkami Zarządu Spółki zawarte są umowy o pracę na czas nieokreślony.

4.6.2. Okres wypowiedzenia umów o pracę wynosi 3 miesiące.

#### **4.7. Dodatkowe programy motywacyjne.**

4.7.1. W Spółce nie wdrożono programów motywacyjnych opartych na wynagrodzeniu w formie instrumentów finansowych.

4.7.2. W Spółce nie obowiązują dodatkowe programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur.

### **V. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej**

5.1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego ustalonego w Regulaminie Rady Nadzorczej przyjętym uchwałą Walnego Zgromadzenia.

5.2. Przewodniczący Rady Nadzorczej ma prawo do wynagrodzenia wyższego niż pozostali Członkowie Rady Nadzorczej, co wynika z dodatkowego nakładu pracy w związku ze sprawowaną funkcją.

5.3. Poza wynagrodzeniem stałym Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej i Komitetów Rady Nadzorczej tj. kosztów podróży i noclegów.

5.4. W przypadku delegowania Członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu, Rada Nadzorcza po rekomendacji Komitetu wynagrodzeń przyznaje mu na ten okres czasu dodatkowe wynagrodzenie, w wysokości nie większej niż 100 % wynagrodzenia stałego Członka Zarządu.

5.5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, na warunkach ustalonych w polisie zawartej pomiędzy Spółką a ubezpieczycielem.

5.6. W Spółce nie wdrożono programów motywacyjnych opartych na wynagrodzeniu Członków Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych.

### **VI. Procedury ustanowienia, wdrożenia i przeglądu Polityki wynagrodzeń**

6.1. W opracowywaniu Polityki wynagrodzeń istotną rolę pełni Komitet Wynagrodzeń, który odpowiedzialny jest za przygotowanie i coroczny przegląd polityki wynagrodzeń.

6.2. Polityka wynagrodzeń oraz każda istotna jej zmiana przyjmowane są uchwałą Walnego Zgromadzenia.

6.3. Uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co 4 lata.

6.4. Nadzór nad wdrożeniem Polityki wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza.

6.5. Zarząd dokonuje corocznego przeglądu polityki wynagrodzeń w oparciu o zalecenia Komitetu Wynagrodzeń.

6.6. Rada Nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie z realizacji Polityki wynagrodzeń i przedstawia je Walnemu Zgromadzeniu.

### **VII. Odstępstwa od polityki wynagrodzeń**

7.1. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.

7.2. Za przesłanki do odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń uznaje się sytuacje, które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na realizację strategii Spółki, niekorzystnie wpłynąć na jej sytuację ekonomiczno-finansową, w tym na wywiązywanie się z podjętych zobowiązań.

7.3. Z wnioskiem o czasowe odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń może wystąpić Zarząd Spółki, przedstawiając Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające taką konieczność.

7.4. W uchwale o odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń Rada Nadzorcza wskazuje:

- a) okres, na który zastosowano odstępienie,
- b) elementy Polityki wynagrodzeń, w stosunku do których zastosowano odstępienie,
- c) przesłanki, które uznano za zasadne do zastosowania odstępienia.

### **VIII. Unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń**

- 8.1. W przypadku wystąpienia rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu interesów w odniesieniu do Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej, członek taki niezwłocznie informuje o tym Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
- 8.2. Jeżeli konflikt interesów wystąpi w odniesieniu do Przewodniczącego Rady Nadzorczej, wówczas niezwłocznie powiadamia on o tym fakcie swojego zastępcę.
- 8.3. Po otrzymaniu zgłoszenia o konflikcie interesów Komitet wynagrodzeń dokonuje analizy Polityki wynagrodzeń oraz w razie takiej potrzeby inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki.
- 8.4. W dążeniu do rozwiązania konfliktu interesów Komitet wynagrodzeń może skorzystać z usług specjalisty w dziedzinie wynagrodzeń. Koszt takiej usługi pokrywa Spółka.

### **IX. Wpływ polityki wynagrodzeń na realizację strategii biznesowej**

- 9.1. Zasady ustalania poziomu i struktury wynagrodzeń Członków Zarządu powinny ich motywować do realizacji celów biznesowych prowadzących do rozwoju Spółki i długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy.
- 9.2. Rada Nadzorcza ustalając zmienne składniki wynagrodzeń Członków Zarządu uzależnia je od stopnia realizacji z góry ustalonych długo i krótkoterminowych kryteriów finansowych przyjętych w zatwierdzonej Strategii lub Budżecie, a także od kryteriów niefinansowych uwzględniających społeczną odpowiedzialność biznesu, w tym minimalizowanie niekorzystnego wpływ działalności Spółki na środowisko naturalne.

### **X. Upoważnienie Rady Nadzorczej**

- 10.1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki wynagrodzeń w granicach w niej określonych, w zakresie:
  - a) stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
  - b) kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia,
  - c) okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

### **XI. Postanowienia końcowe**

- 11.1. Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, Spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej.
- 11.2. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem 01.07.2020 r.