



POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
IZOSTAL S.A.

KOLONOWSKIE, 24-06-2020 R.

SPIS TREŚCI

I.	CEL WDROŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ	2
II.	ZAKRES OBOWIĄZYWANIA I JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE	2
III.	DEFINICJE ZASTOSOWANE W POLITYCE WYNAGRODZEŃ	2
IV.	WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU	3
1.	Składniki wynagrodzenia	3
2.	Wynagrodzenie stałe	3
3.	Wynagrodzenie zmienne	4
4.	Wzajemna proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia	4
5.	Kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia	4
6.	Sposób, w jaki kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki	6
7.	Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia zostały spełnione	6
8.	Możliwość odroczenia wypłaty/żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	7
9.	Inne składniki wynagrodzenia	7
10.	Okres, na jaki zostały zawarte umowy z Członkiem Zarządu oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów	7
V.	WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	8
1.	Składniki wynagrodzenia	8
2.	Wynagrodzenie stałe	8
3.	Zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie i nagrody	8
4.	Inne składniki wynagrodzenia	8
5.	Okres obowiązywania stosunku prawnego wynikającego z uchwał Walnego Zgromadzenia, okres i warunki jego rozwiązania	9
VI.	PRZYJĘCIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ	9
1.	Tryb Przyjęcia Polityki Wynagrodzeń	9
2.	Proces decyzyjny	9
3.	Zarządzanie konfliktem interesów	9
VII.	SPOSÓB, W JAKI WARUNKI PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI INNYCH NIŻ CZŁONKOWIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZOSTAŁY UWZGLĘDNIONE PRZY USTANAWIANIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ	10
VIII.	REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI A POLITYKA WYNAGRODZEŃ	10
IX.	DODATKOWE PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE	11
X.	ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ	11
XI.	NADZÓR NAD REALIZACJĄ ZAŁOŻEŃ POLITYKI WYNAGRODZEŃ	12

I. CEL WDROŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana zgodnie z wymaganiami określonymi w Ustawie.
2. Spółka wdrażając niniejszą Politykę Wynagrodzeń przedstawia zasady obowiązujące w zakresie wynagradzania osób wchodzących w skład organów Spółki – Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Wprowadzenie Polityki Wynagrodzeń ma na celu zapewnienie przejrzystości korporacyjnej oraz możliwości uzyskania przez akcjonariuszy oraz potencjalnych inwestorów pełnego i rzetelnego obrazu wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także zwiększenie nadzoru nad wynagrodzeniami członków ww. organów.
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń, poprzez wprowadzenie przejrzystych zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, jak również zapewnienie poziomu wynagrodzenia odpowiedniego do kompetencji oraz zakresu obowiązków przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

II. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA I JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń obowiązuje w Spółce.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń obowiązuje wszystkich Członków Zarządu oraz wszystkich Członków Rady Nadzorczej.
3. Za informacje zawarte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń odpowiedzialni są Członkowie Zarządu.
4. Za nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki Wynagrodzeń, w tym za informacje zawarte w corocznym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, odpowiedzialna jest Rada Nadzorcza Spółki.

III. DEFINICJE ZASTOSOWANE W POLITYCE WYNAGRODZEŃ

W niniejszej Polityce Wynagrodzeń, następujące wyrażenia mają znaczenie nadane im poniżej:

Członek Rady Nadzorczej – osoba pełniąca funkcję Członka Rady Nadzorczej Spółki;

Członek Zarządu – osoba pełniąca funkcję Członka Zarządu Spółki;

Dobre praktyki – Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW;

Kodeks Pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy;

KSH – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – kodeks spółek handlowych;

Oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego – oświadczenie Zarządu o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego zawartych w Dobrych Praktykach;

Polityka Wynagrodzeń – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Spółki;

PPE – pracownicze plany emerytalne;

Prezes Zarządu – osoba pełniąca funkcję Prezesa Zarządu Spółki;

Rada Nadzorcza – rada nadzorcza Spółki;

Regulamin Rady Nadzorczej – regulamin Rady Nadzorczej Spółki;

Regulamin Zarządu – regulamin Zarządu Spółki;

Spółka – Izostal Spółka Akcyjna z siedzibą w Kolonowskim, ul. Opolska 29, 47-113 Kolonowskie, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Opolu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS: 0000008917;

Statut – statut Spółki;

Ustawa – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

Walne Zgromadzenie – Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki albo Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki;

Zarząd – zarząd Spółki.

IV. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie Członka Zarządu składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego.

2. Wynagrodzenie stałe

- a) Wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu z tytułu umowy o pracę powinna być ustalona w drodze uchwały Rady Nadzorczej i jednocześnie jest wskazana w umowie o pracę zawartej między Spółką a Członkiem Zarządu, przy czym:
 - wynagrodzenie stałe Prezesa Zarządu powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 6 do 9 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wg GUS, liczonego za okres kwartału poprzedniego;
 - wynagrodzenie stałe pozostałych Członków Zarządu powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 5 do 7 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wg GUS, liczonego za okres kwartału poprzedniego;
- b) Wynagrodzenie przyznawane Członkom Zarządu na podstawie umowy o pracę jest powiązane z zakresem obowiązków nałożonych na Członków Zarządu jako pracowników Spółki;
- c) Celem Polityki Wynagrodzeń jest możliwość zatrudnienia w strukturach Spółki i nagradzania skutecznej oraz doświadczonej kadry kierowniczej. Dlatego też, Spółka oferuje wynagrodzenia motywujące Członków Zarządu do wysokiego poziomu efektywności oraz osiągnięcia biznesowych celów Spółki spójnych z interesem akcjonariuszy;

- d) Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze również pod uwagę informacje o poziomie wynagrodzeń stosowanym na rynku przez podmioty o podobnym profilu i skali działania;
- e) Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu zapewnia mu stabilne źródło dochodu, uwzględnia funkcję w Zarządzie, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, a także zakres obowiązków i poziom odpowiedzialności.

3. Wynagrodzenie zmienne

Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu składa się z kwartalnej premii uznaniowej oraz nagrody dodatkowej.

- a) Kwartalna premia uznaniowa:
 - o jej przyznaniu oraz o jej wysokości decyduje Rada Nadzorcza lub upoważniony przez Radę Nadzorcą przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny upoważniony przez Radę Nadzorcą Członek Rady Nadzorczej;
 - kryteria jej przyznania są wskazane w Polityce Wynagrodzeń.
- b) Nagroda dodatkowa:
 - o jej przyznaniu oraz o jej wysokości decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały;
 - kryteria jej przyznania są wskazane w Polityce Wynagrodzeń.

4. Wzajemna proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia

- a) Wysokość zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci kwartalnej premii uznaniowej nie może przekroczyć 100% stałego kwartalnego wynagrodzenia przyznanego na podstawie umowy o pracę;
- b) Wysokość zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci dodatkowej nagrody w skali roku nie może przekroczyć 300% stałego miesięcznego wynagrodzenia przyznanego na podstawie umowy o pracę.

5. Kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia

Zmienne składniki wynagrodzenia są przyznawane Członkom Zarządu w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń, w której zawarto jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, przy czym podstawą do określenia i przyznania zmiennych składników wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez Członka Zarządu.

- a) kryteria finansowe przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci kwartalnej premii uznaniowej:

- wysokość osiągniętego przez Spółkę zysku netto liczonego narastająco od początku do końca roku obrachunkowego;
 - realizacja zadań o charakterze finansowym ustalonych przez Radę Nadzorczą;
 - pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym;
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia nie wpływa na stabilność Spółki oraz nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia działalności przez Spółkę;
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzasadnione wynikami Spółki.
- b) kryteria niefinansowe przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci kwartalnej premii uznaniowej:
- realizacja zadań o charakterze niefinansowym ustalonych przez Radę Nadzorczą;
 - pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze niefinansowym;
 - zapewnienie pracownikom Spółki bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
 - przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad BHP;
 - wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
 - zagwarantowanie równych szans rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji oraz przejrzystych zasad wynagradzania i przyznawania premii w Spółce;
 - wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy ochrony środowiska;
 - usprawnienie procesów produkcyjnych przy uwzględnieniu wymogów dotyczących ochrony środowiska.
- c) kryteria finansowe przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia w postaci dodatkowej nagrody:
- wzrost wartości rynkowej Spółki;
 - osiągnięcie przez Spółkę znacznie większego od planowanego zysku netto;
 - pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym;
 - realizacja szczególnych zadań o charakterze finansowym ustalonych przez Radę Nadzorczą;
 - pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym;
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia nie wpływa na stabilność Spółki oraz nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia działalności przez Spółkę;
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzasadnione wynikami Spółki.

- d) kryteria niefinansowe przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia w postaci dodatkowej nagrody:
- realizacja szczególnych zadań o charakterze niefinansowym ustalonych przez Radę Nadzorczą Spółki
 - pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze niefinansowym;
 - zapewnienie pracownikom Spółki bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
 - przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad BHP;
 - wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
 - zagwarantowanie równych szans rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji oraz przejrzystych zasad wynagradzania i przyznawania premii w Spółce;
 - wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy ochrony środowiska;
 - usprawnienie procesów produkcyjnych przy uwzględnieniu wymogów dotyczących ochrony środowiska.

6. Sposób, w jaki kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, przyczyniają się do realizacji zadań stawianych przed Członkami Zarządu Spółki, strategii biznesowej oraz stabilności Spółki poprzez:

- a) promowanie podejmowania działań, mających na celu realizację planów Spółki i zwiększenia jej wartości oraz zwiększenia zysku netto Spółki;
- b) wprowadzenie w Spółce przejrzystych i sprawiedliwych zasad wynagradzania i przyznawania premii oraz zatrudnienia i awansowania, co przyczynia się do możliwości stałego zatrudnienia doświadczonej i kompetentnej kadry, w tym kadry kierowniczej;
- c) usprawnienie procesów produkcji, co przyczynia się do zwiększenia wydajności działań biznesowych Spółki, a jednocześnie do efektywniejszej realizacji planów Spółki;
- d) podejmowanie działań biznesowych i wprowadzanie usprawnień procesów produkcyjnych przy uwzględnieniu ich wpływu na otaczające środowisko, co przyczynia się do utrwalenia wizerunku Spółki jako przedsiębiorstwa mającego wzgląd na ochronę środowiska.

7. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia zostały spełnione

- a) O wysokości oraz uruchomieniu wypłaty kwartalnej premii uznaniowej decyduje Rada Nadzorcza lub upoważniony przez Radę Nadzorczą przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny upoważniony przez Radę Nadzorczą Członek Rady Nadzorczej, jednocześnie dokonując oceny

realizacji finansowych i niefinansowych kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia;

- b) O przyznaniu dodatkowej nagrody, jej wysokości oraz terminie jej wypłaty decyduje Rada Nadzorcza podejmując stosowną uchwałę, jednocześnie dokonując oceny realizacji finansowych i niefinansowych kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

8. **Możliwość odroczenia wypłaty/żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia**

Spółka nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

9. **Inne składniki wynagrodzenia**

- a) Członkowie Zarządu otrzymują niepieniężne składniki wynagrodzenia w postaci:
- ubezpieczenia członków organów Spółki od odpowiedzialności cywilnej, o ile Spółka umowę takiego ubezpieczenia zawrze. Składka na ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej odprowadzana przez Spółkę wchodzi w skład wynagrodzenia Pracownika, jeżeli obowiązujące przepisy tak stanowią;
 - ubezpieczenia na zdrowie na zasadach przyjętych dla pozostałych pracowników Spółki, o ile Spółka umowę takiego ubezpieczenia zawrze, a Członek Zarządu złoży deklarację przystąpienia do ubezpieczenia na zdrowie. Składka na ubezpieczenie na zdrowie wchodzi w skład wynagrodzenia Członka Zarządu, jeżeli obowiązujące przepisy tak stanowią;
 - możliwości wykorzystania samochodu służbowego do celów prywatnych – na podstawie limitu określonego w umowie o pracę i na zasadach określonych w obowiązującym w Spółce zarządzeniu dotyczącym zasad użytkowania samochodów stanowiących własność Spółki. Wartość pieniężna nieodpłatnego świadczenia z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych ustalana będzie zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami, w tym zgodnie z obowiązującym w Spółce regulaminem korzystania z samochodów służbowych.
- b) Członkom Zarządu przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką w wysokości wskazanej w umowie o pracę.
- c) Spółka nie wyklucza możliwości zawierania z Członkami Zarządu transakcji handlowych, w tym transakcji zakupu lub sprzedaży usług.

10. **Okres, na jaki zostały zawarte umowy z Członkiem Zarządu oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów**

- a) umowa o pracę z Członkiem Zarządu:
- umowa zawierana jest na czas nieokreślony;

- umowę wypowiedzi Rada Nadzorcza;
 - okres wypowiedzenia: 6 miesięcy;
 - podczas okresu wypowiedzenia Członkowi Zarządu przysługuje 100% wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę;
 - Spółka może rozwiązać umowę o pracę zawartą z Członkiem Zarządu bez zachowania okresu wypowiedzenia (z tzw. skutkiem natychmiastowym) w przypadkach określonych w Kodeksie Pracy;
 - Członek Zarządu może rozwiązać umowę o pracę zawartą ze Spółką bez zachowania okresu wypowiedzenia (z tzw. skutkiem natychmiastowym) w przypadkach określonych przez Kodeks Pracy.
- b) umowa o zakazie konkurencji:
- umowa zawierana na czas obowiązywania umowy o pracę zawartej między Spółką a Członkiem Zarządu oraz okres 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy;
 - w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę, Członkowi Zarządu przysługuje co miesiąc odszkodowanie w wysokości 50% ostatnio otrzymanego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto;
 - umowa może być wypowiedziana przez Spółkę reprezentowaną przez Radę Nadzorczą po zakończeniu stosunku pracy za uprzednim siedmiodniowym okresem wypowiedzenia.

V. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z wynagrodzenia stałego.

2. Wynagrodzenie stałe

Element stały wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej Spółki to stała kwota przyznawana w formie comiesięcznego ryczałtu, określona w uchwale Walnego Zgromadzenia.

3. Zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie i nagrody

Członkom Rady Nadzorczej nie są przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia. Członkom Rady Nadzorczej nie są przyznawane premie i nagrody.

4. Inne składniki wynagrodzenia

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują niepieniężnych składników wynagrodzenia.

Spółka nie wyklucza możliwości zawierania z Członkami Rady Nadzorczej transakcji handlowych, w tym transakcji zakupu lub sprzedaży usług.

5. Okres obowiązywania stosunku prawnego wynikającego z uchwał Walnego Zgromadzenia, okres i warunki jego rozwiązania

- a) Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, którego podstawą są uchwały Walnego Zgromadzenia, przysługuje wyłącznie w trakcie kadencji Członka Rady Nadzorczej;
- b) Kadencja Członka Rady Nadzorczej trwa 5 lat;
- c) Zarówno cała Rada Nadzorcza, jak i jej poszczególni członkowie mogą być w każdej chwili odwołani przez Walne Zgromadzenie;
- d) W przypadku rozwiązania stosunku prawnego wiążącego Członka Rady Nadzorczej i Spółkę, którego podstawą są uchwały Walnego Zgromadzenia, okres wypowiedzenia nie ma zastosowania.

VI. PRZYJĘCIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Tryb Przyjęcia Polityki Wynagrodzeń

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta w dniu [•] w drodze uchwały nr [•] przez Walne Zgromadzenie Spółki oraz została zamieszczona na stronie internetowej Spółki wraz z wynikami głosowania. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.

2. Proces decyzyjny

Decyzję o opracowaniu i wdrożeniu niniejszej Polityki Wynagrodzeń podjął Zarząd Spółki. Po opracowaniu Polityka Wynagrodzeń została przedstawiona do opinii Radzie Nadzorczej, a następnie skierowana pod obrady Walnego Zgromadzenia.

3. Zarządzanie konfliktem interesów

W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, Spółka przyjęła następujące regulacje:

- a) wysokość stałego wynagrodzenia Członka Zarządu jest ustalana przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały;
- b) decyzję o przyznaniu i o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia Członka Zarządu podejmuje:
 - Rada Nadzorcza lub upoważniony przez Radę Nadzorczą przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny upoważniony przez Radę Nadzorczą Członek Rady Nadzorczej – w odniesieniu do kwartalnej premii uznaniowej;
 - Rada Nadzorcza w drodze uchwały – w odniesieniu do dodatkowej nagrody;
- c) zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej Członkowie Rady Nadzorczej powinni przede wszystkim mieć na względzie interes Spółki. O zaistniałym konflikcie interesów Członek Rady Nadzorczej powinien poinformować pozostałych Członków Rady Nadzorczej

- i powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów;
- d) zgodnie z Regulaminem Zarządu Członkowie Zarządu powinni informować Radę Nadzorczą o każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania;
- e) w odniesieniu do Członków Zarządu zastosowanie znajduje art. 377 KSH, zgodnie z którym w przypadku sprzeczności interesów Spółki z interesami Członka Zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, Członek Zarządu powinien ujawnić sprzeczność interesów i wstrzymać się od udziału w rozstrzyganiu takich spraw oraz może żądać zaznaczenia tego w protokole;
- f) Spółka stosuje zasady dotyczące konfliktu interesów wynikające z Dobrych Praktyk.

VII. SPOSÓB, W JAKI WARUNKI PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI INNYCH NIŻ CZŁONKOWIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZOSTAŁY UWZGLĘDNIONE PRZY USTANAWIANIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ.

W procesie ustanawiania niniejszej Polityki Wynagrodzeń zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej uwzględniono w szczególności wysokość wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej w Spółce oraz wzrost wszystkich wynagrodzeń w Spółce, jak również zakres obowiązków, poziom kompetencji i doświadczenia poszczególnych pracowników.

VIII. REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI A POLITYKA WYNAGRODZEŃ

1. Nadrzędnymi celami Polityki Wynagrodzeń są:
 - stworzenie spójnego systemu wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
 - powiązanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i realizowaniem planów finansowych;
 - realizowanie obowiązków Zarządu i Rady Nadzorczej przez stabilną i doświadczoną kadre;
 - realizowanie strategii i kierunków rozwoju Spółki poprzez wdrożenie efektywnego sposobu wynagrodzenia.

2. Polityka Wynagrodzeń umożliwia funkcjonowanie stabilnego, kompetentnego i doświadczonego składu osobowego Zarządu i Rady Nadzorczej, co sprzyja realizacji przyjętej strategii biznesowej oraz długoterminowym interesom Spółki.

IX. DODATKOWE PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE

1. W Spółce funkcjonują PPE. Prawo do przystąpienia do PPE przysługuje Członkom Zarządu zatrudnionym w Spółce co najmniej przez 12 miesięcy i nie przekraczającym 70 roku życia.
2. Członkowie Rady Nadzorczej nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno – rentownymi.
3. Główne cechy PPE:
 - brak obowiązku przystąpienia do PPE przez pracownika Spółki;
 - możliwość rezygnacji przez pracownika Spółki z uczestnictwa w PPE w każdej chwili;
 - wpłata na rzecz PPE dokonywana jest przez Spółkę (pracodawcę) oraz przez pracownika Spółki;
 - środki zgromadzone w PPE są własnością pracownika Spółki i są dziedziczone.

X. ODSĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w przypadku:
 - zrzeczenia się poszczególnych składników wynagrodzenia przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej;
 - znaczącej zmiany sytuacji finansowej Spółki lub jej wyników;
 - istotnych zmian prawnych dotyczących wynagrodzeń przyznawanych Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
 - przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia i innych świadczeń;
 - zawierania przez Spółkę umów o pracę z Członkami Zarządu;
 - poszczególnych warunków umów o pracę oraz warunków umowy o zakazie konkurencji, w tym warunków wynagrodzenia należnego w okresie wypowiedzenia oraz warunków odszkodowania należnego w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej.

3. O czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę wymaganą większością głosów, na wniosek Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej.

XI. NADZÓR NAD REALIZACJĄ ZAŁOŻEŃ POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Rada Nadzorcza Spółki sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach zgodnie z wymogami Ustawy.
2. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone w 2021 roku.
3. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone za rok 2020.
4. Walne Zgromadzenie Spółki podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.
5. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie Ustawy.