

**Polityka Wynagradzania
członków organów zarządczych
SONEL S.A.**

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A.**

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

Spis treści

I.	Misja SONEL S.A.....	3
II.	Cel strategiczny SONEL S.A	3
III.	Zasady polityki wynagrodzeń.....	3
IV.	Katalog przyznawanych świadczeń.....	4
V.	Zakres personalny polityki wynagrodzeń	5
VI.	Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej SONEL S.A.....	5
VII.	Wynagrodzenia Członków Zarządu SONEL S.A.....	5
VIII.	Warunki wynagradzania pozostałych pracowników SONEL S.A.....	9
IX.	Porównanie dynamiki płac Zarządu do ogólnej dynamiki płac w Spółce.....	10
X.	Mechanizmy zapobiegania konfliktom interesów	10

Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych SONEL S.A.

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

I. Misja SONEL S.A.

Dostarczanie innowacyjnych produktów i rozwiązań umożliwiających pomiary w obszarach energetyki elektrycznej i środowiska.

II. Cel strategiczny SONEL S.A.

Zwrot z kapitałów własnych (ROE) na poziomie przekraczającym 17%.

III. Zasady polityki wynagrodzeń

1. Rozwiązania przyjęte w polityce wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności SONEL S. A. w ten sposób, że:
 - a) wskazują stałe składniki wynagrodzenia członków organów zarządzających SONEL S. A.;
 - b) zapewniają spójny i motywacyjny system wynagradzania członków zarządu;
 - c) wprowadzają powiązanie zasad wynagradzania z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i realizowaniem planów finansowych;
 - d) kształtują wysokość wynagradzania członków zarządu w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych;
 - e) kreują działania nakierowane na zapobieganie negatywnym skutkom środowiskowymi społeczną działalnością Spółki i ich likwidowanie;
 - f) minimalizują ryzyko zaistnienia konfliktów interesów członków organów zarządzających SONEL S. A. poprzez wprowadzenie jednolitych zasad wynagradzania członków organów zarządzających SONEL S. A. w związku ze sprawowanymi w Spółce funkcjami oraz określenie mechanizmów zapobiegania tymże konfliktom.
2. Polityka wynagrodzeń określa system kreowania wynagrodzeń w odniesieniu do funkcji osoby w organizacji i obszaru odpowiedzialności. Zastosowanie rozwiązań przyjętych w polityce wynagrodzeń przyczyni się do realizacji strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów Spółki.
3. Za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie zarządu. Podstawę prawną zasad polityki wynagrodzeń stanowią:
 - a) Kodeks Spółek Handlowych
 - b) Kodeks pracy
 - c) Statut SONEL S.A.
 - d) Uchwały Walnego Zgromadzenia
 - e) Uchwały Rady Nadzorczej
4. Obowiązujący w SONEL S.A. system wynagradzania i premiovania członków zarządu Spółki ma na celu motywowanie do realizacji celów strategicznych, środowiskowych i społecznych oraz uwzględnia uzależnienie poziomu wynagrodzenia od sytuacji finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej Sonel.

Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych SONEL S.A.

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

5. Uzależnienie wartości składników zmiennych wynagrodzenia od osiągnięcia przez spółkę określonego poziomu skonsolidowanego zysku brutto GK Sonel przyczynia się do realizacji planów długoterminowych oraz stabilności Spółki.
6. Wdrożenie zapisów polityki wynagradzania oraz nadzór nad realizacją jej zapisów podlega Radzie Nadzorczej SONEL S.A.
7. Rada Nadzorcza SONEL S.A. upoważniona jest do uszczegóławiania polityki wynagrodzeń w zakresie wskazanym w uchwale wprowadzającej politykę, tj. w zakresie kryteriów przyznawania i ustalania wysokości rocznych premii dla członków Zarządu oraz metod stosowanych w celu określenia czy kryteria przyznania tych premii zostały spełnione.
8. Rada Nadzorcza zobowiązana jest do sporządzania corocznego sprawozdania ze stosowania wdrożonej polityki wynagradzania.
9. Projekt niniejszej polityki został przygotowany przez Zarząd Spółki w oparciu o ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz dokumentację korporacyjną i pracowniczą Spółki, po czym projekt polityki został przedstawiony do zaopiniowania Radzie Nadzorczej. Po uwzględnieniu uwag Rady Nadzorczej, projekt polityki został przygotowany do poddania go pod głosowanie podczas Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki wraz z uchwałą wprowadzającą politykę.
10. Obowiązująca dotychczas polityka wynagrodzeń uległa zmianie w zakresie dostosowania jej zapisów do znowelizowanej Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Naddto, niniejsza polityka podlegać będzie wszelkim zmianom, których wprowadzenie okaże się celowe lub niezbędne z uwagi na treść uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki opiniującej sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach.

IV. Katalog przyznawanych świadczeń

Członkowie organów nadzorczych i zarządczych SONEL S.A. mogą otrzymywać następujące świadczenia:

1. Wynagrodzenie stałe określone w umowach o pracę oraz wynikające z powołania na członka zarządu.
2. Wynagrodzenie przysługujące z tytułu powołania w skład rady nadzorczej.
3. Premie.
4. Nagrody.
5. Świadczenia niepieniężne, w tym: ubezpieczenia, opieka medyczna, samochód służbowy, inne wynikające z obowiązujących w Spółce regulaminów.

Członkowie organów zarządzających SONEL S. A., zatrudnieni w Spółce na podstawie umowy o pracę, mogą uczestniczyć w ustanowionych w Spółce Pracowniczych Planach Kapitałowych na zasadach obowiązujących wszystkich pracowników Spółki. Na dzień

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A.**

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

przyjęcia niniejszej polityki nie obowiązują w odniesieniu do członków organów zarządzających SONEL S. A. programy wcześniejszych emerytur ani żadne inne programy emerytalno-rentowe.

V. Zakres personalny polityki wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń dotyczy członków organów nadzorczych i zarządczych Spółki, czyli:

1. Członków Rady Nadzorczej SONEL S.A.
2. Członków Zarządu SONEL S.A.

VI. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej SONEL S.A.

1. Członkowie rady nadzorczej otrzymują miesięczne wynagrodzenie z tytułu powołania w skład Rady Nadzorczej.
2. Wysokość wynagrodzenia przewodniczącego i członków rady nadzorczej jest ustalana uchwałą walnego zgromadzenia.
3. Członkowie powołanych w ramach Rady Nadzorczej Sonel S.A. komitetów otrzymują wynagrodzenie z tytułu powołania w skład komitetów.
4. Wysokość wynagrodzenia przewodniczącego i członków powołanych komitetów ustalana jest uchwałą walnego zgromadzenia spółki.
5. Członkom rady nadzorczej przysługuje zwrot kosztów przejazdu i pobytu w czasie trwania posiedzenia rady nadzorczej.
6. Nie przewiduje się przyznawania członkom rady nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

VII. Wynagrodzenia Członków Zarządu SONEL S.A.

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu SONEL S.A. składa się z:
 - a) części stałej,
 - b) części zmiennej,
 - c) dodatkowych świadczeń w ramach programu motywacyjnego.
2. Członkom Zarządu może zostać przyznane odszkodowanie z tytułu przestrzegania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia członka zarządu w Spółce lub ustaniu stosunku powołania, na zasadach określonych w kodeksie pracy.
3. Zasady wynagradzania członków zarządu określają uchwały rady nadzorczej oraz umowy zawierane pomiędzy Spółką, którą reprezentuje rada nadzorcza, a danym członkiem zarządu.
4. Uchwały rady nadzorczej dotyczące wynagradzania członków zarządu określają wartość oraz termin obowiązywania przyznanego wynagrodzenia.

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A.**

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

5. Struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym (poziom wynagrodzenia utrzymywany jest porównywalnie do funkcjonujących na rynku przedsiębiorstw o zbliżonym charakterze działalności) i są ukierunkowane na utrzymanie osób spełniających kryteria wymagane do zarządzania Spółką w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy, jak również zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów członków zarządu i akcjonariuszy.

Część stała wynagrodzenia

1. Część stała wynagrodzenia członków zarządu jest ustalana dla każdego Członka Zarządu przez Radę Nadzorczą jako wynagrodzenie miesięczne.
2. Wynagrodzenie miesięczne Członków Zarządu jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji i obowiązków danego Członka Zarządu.
3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza po wydaniu rekomendacji przez Komitet Nominacji, Strategii i Ładu korporacyjnego.
4. Wynagrodzenie miesięczne obejmuje również wynagrodzenie za przeniesienie na Spółkę wszelkich majątkowych praw autorskich do utworów stworzonych przez Członka Zarządu w wyniku wykonywania obowiązków Członka Zarządu oraz praw własności przemysłowej.
5. Członkowie zarządu mogą być zatrudnieni w Spółce. Przy zawieraniu umowy o pracę między Spółką a zatrudnionym na stanowisku dyrektora członkiem zarządu Spółkę reprezentuje Rada Nadzorcza.
6. Uchwała rady nadzorczej określająca wysokość wynagrodzenia z tytułu powołania na członka zarządu zawiera okres, na który wynagrodzenie jest przyznane. Okresem tym jest z reguły czas trwania kadencji członka zarządu, na którą został powołany. Dopuszcza się okres trwający krócej niż czas trwania kadencji.

Część zmienna wynagrodzenia z tytułu powołania w skład zarządu

1. W skład części zmiennej wynagrodzenia wchodzi:
 - a) roczna premia za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji,
 - b) roczna premia za ponadstandardowe wyniki,
 - c) roczna premia za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska.
2. Zasady przyznawania i wyliczania ww. premii określone są w niniejszej polityce, jak też w uchwałach Rady Nadzorczej, zawierających precyzyjne opisanie koniecznych do spełnienia warunków oraz kwot lub sposobu wyliczania poszczególnych składników premiovych.
- ~~3.~~ Premie wypłacane są po zakończeniu roku obrotowego i zbadaniu sprawozdani finansowego przez biegłego rewidenta, w terminie 14 dni od dnia podjęcia uchwały o jej wypłacie przez Radę Nadzorczą SONEL S.A. Uchwały w sprawie premii Rada Nadzorcza podejmuje na posiedzeniu, na którym będzie opiniowane sprawozdanie Zarządu i sprawozdanie finansowe za dany rok obrotowy.
4. Członkowie zarządu Spółki nie otrzymują wynagrodzenia ani nagród z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek należących do Grupy Kapitałowej Sonel.

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A.**

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

4. Zasady przyznawania i wyliczania premii, o których mowa w ust. 1 powyżej, kształtują się następująco:

a) roczna premia za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji:

- 1) prawo do premii rocznej za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji nabywa każdy z członków Zarządu pełniący swoją funkcję od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku z zastrzeżeniem opisanym poniżej,
- 2) członkowie zarządu których mandat wygasa na skutek zakończenia kadencji mają prawo do premii rocznej za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji w wysokości proporcjonalnej do czasu pełnienia swojej funkcji poprzez pomnożenie wyliczonej premii przez współczynnik będący ilorazem ilości pełnych pełnienia funkcji członka zarządu miesięcy i liczby „12”.
- 3) nabycie przez członka zarządu prawa do premii rocznej za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji uzależnione jest osiągnięcia przez Spółkę wyniku finansowego określonego na dany rok przez Radę Nadzorczą.

Wysokość premii rocznej za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji ustalana jest odrębnie dla każdego członka Zarządu, w zależności od zakresu jego obowiązków oraz stopnia przyczynienia się do osiągnięcia celu.

Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do:

- 1) uszczegółowienia kryteriów przyznawania członkom Zarządu rocznej premii za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji,
- 2) ustalenia metod stosowanych w celu określenia czy kryteria te zostały spełnione,
- 3) ustalenia wysokości premii rocznej za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji dla każdego z członków Zarządu.

b) roczna premia za ponadstandardowe wyniki w kadencji:

- 1) prawo do premii rocznej premii rocznej za ponadstandardowe wyniki w danym roku trwającej kadencji nabywa każdy z członków Zarządu pełniący swoją funkcję od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku z zastrzeżeniem opisanym poniżej,
- 2) członkowie zarządu których mandat wygasa na skutek zakończenia kadencji mają prawo do premii rocznej za ponadstandardowe wyniki w danym roku trwającej kadencji w wysokości proporcjonalnej do czasu pełnienia swojej funkcji poprzez pomnożenie wyliczonej premii przez współczynnik będący ilorazem ilości pełnych pełnienia funkcji członka zarządu miesięcy i liczby „12”.
- 3) nabycie przez członka zarządu prawa do premii rocznej za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji uzależnione jest osiągnięcia przez Spółkę wyniku finansowego określonego na dany rok przez Radę Nadzorczą
- 4) nabycie przez członka zarządu prawa do premii rocznej za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji uzależnione jest osiągnięcia przez Spółkę wyniku finansowego określonego na dany rok przez Radę Nadzorczą.
- 5) Wysokość premii rocznej za ponadstandardowe wyniki w kadencji jest iloczynem:
 - a. Współczynnika ustalonego przez Radę Nadzorczą,
 - b. Wartości skonsolidowanego zysku brutto pomniejszonego m.in. o zyski ze sprzedaży środków trwałych, koszt kapitału własnego oraz niepokryte straty z lat ubiegłych..

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A.**

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

Wysokość premii poszczególnych członków Zarządu jest iloczynem skorygowanej puli premiowej i współczynnika podziału ustalonego przez Radę Nadzorczą za dany rok obrachunkowy..

Pula premiowa jest korygowana degresywnie w oparciu o kwotę ustaloną przez Radę Nadzorczą na dany rok obrachunkowy.

Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do:

- 1) uszczegółowienia kryteriów przyznawania członkom Zarządu rocznej premii za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji, w tym m.in.:
 - a. współczynnika o którym mowa w punkcie 5 a.
 - b. sposobu wyliczania kosztu kapitału własnego
- 2) ustalenia metod stosowanych w celu określenia czy kryteria te zostały spełnione uszczegółowienia kryteriów przyznawania członkom Zarządu rocznej premii za ponadstandardowe wyniki w kadencji oraz metod stosowanych w celu określenia czy kryteria te zostały spełnione.

c) roczna premia za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska:

Wysokość premii rocznej za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska uzależniona jest od spełnienia kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, w tym w szczególności za:

- 1) zwiększenie udziału mierników zasilanych akumulatorami w ogólnej liczbie wyprodukowanych przyrządów,
- 2) uzyskiwanie energii z fotowoltaiki,
- 3) utrzymanie i rozwój systemów ISO do zarządzania środowiskiem BHP.

Pula premiowa dotycząca premii rocznej za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska może wynieść do 3% wartości rocznego wynagrodzenia łącznego wszystkich członków Zarządu, otrzymywanego z tytułu powołania. Wyliczona wartość puli dzielona jest równo między członków Zarządu.

Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia kryteriów przyznawania członkom Zarządu rocznej premii za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz metodstosowanych w celu określenia czy kryteria te zostały spełnione.

6. Wysokość zmiennego wynagrodzenia każdego z członków zarządu za dany rok nie może być wyższa niż dwukrotność jego stałego wynagrodzenia rocznego z tytułu powołania oraz z umowy o pracę w danym roku.

Dodatkowe świadczenia

1. Dodatkowymi świadczeniami w ramach programu motywacyjnego są:

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A.**

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

- a) korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych. Zasady korzystania z samochodu służbowego określa odrębna umowa;
 - b) świadczenia motywacyjne polegające na otrzymaniu, w każdym roku trwania kadencji, prawa do określonej kwoty pieniężnej na wydatki związane ze zdrowiem, wypoczynkiem, kulturą, ubezpieczeniami oraz uczestnictwem w zajęciach sportowo – rekreacyjnych.
2. Wartość świadczeń motywacyjnych dla dyrektorów będących członkami zarządu określa uchwała podejmowana przez radę nadzorczą po powołaniu dyrektora na członka zarządu.
 3. Świadczenia przyznawane są na każdy rok trwania kadencji członka zarządu i przeznaczone są na wydatki związane ze zdrowiem, wypoczynkiem, kulturą, ubezpieczeniami oraz uczestnictwem w zajęciach sportowo - rekreacyjnych.
 4. Spółka pokrywa inne wydatki niezbędne do wykonywania funkcji członka zarządu, np. koszty wyjazdów służbowych, uczestnictwa w konferencjach etc.
 5. Rada Nadzorcza może przyznać członkowi zarządu, który przestaje pełnić funkcję członka zarządu nagrodę w wysokości łącznego stałego (z powołania oraz umowy o pracę) jednorocznego wynagrodzenia z roku poprzedzającego wygaśnięcie mandatu.

Wzajemne proporcje stałych i zmiennych składników wynagrodzenia

1. Wysokość zmiennego wynagrodzenia każdego z członków zarządu za dany rok nie może być wyższa niż dwukrotność jego stałego wynagrodzenia rocznego w danym roku.
2. Na dzień przyjęcia niniejszej polityki brak jest w Spółce regulacji zawierających możliwości odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

VIII. Warunki wynagradzania pozostałych pracowników SONEL S.A.

1. Zasady wynagradzania pracowników spółki zawarte są w regulaminie wynagradzania pracowników. Regulamin ten wprowadzany jest przez pracodawcę zarządzeniem, na każdy rok kalendarzowy. Stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach wynikają z analizy sytuacji na rynku pracy i aktualnych trendów wynagradzania w branżach, których specyfika dotyczy Spółki.
2. Składnikiem zmiennym wynagrodzenia pracowników jest premia regulaminowa. Zasady jej przyznawania opisane są w załącznikach do regulaminu wynagradzania, dla każdego pionu organizacyjnego oddzielnie.
3. Oprócz premii regulaminowej pracownicy mogą otrzymywać nagrody przyznawane przez zarząd Spółki.
4. Szczególnie zasłużeni i wyróżniający się pracownicy mogą otrzymać Honorową Odznakę SONEL (brązową, srebrną, złotą lub platynową). Zasady przyznawania odznaki określa

Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych SONEL S.A.

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

regulamin. Otrzymanie odznaki brązowej srebrnej lub złotej wiąże się z gratyfikacją finansową, której wartość opisana jest w regulaminie.

5. Pracownicy mogą skorzystać z pakietów motywacyjnych, które umożliwiają korzystanie z prywatnej opieki zdrowotnej oraz z zajęć sportowo-rekreacyjnych.
6. Zarząd Spółki wspiera podnoszenie kwalifikacji i rozwój pracowników poprzez ich udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Pracownicy, którzy decydują się na rozwój poprzez ukończenie studiów kierunkowych mogą otrzymać dofinansowanie ponoszonych przez siebie kosztów studiów.
7. Spółka, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, prowadzi program Pracowniczych Planów Kapitałowych. Udział finansowy pracodawcy kształtuje się na poziomie określonym w ustawie.
8. W oparciu o treść Regulaminu wynagrodzeń, przeanalizowano przeciętny poziom wynagrodzeń w Spółce. Niniejsza polityka uwzględnia potrzebę zachowania równowagi pomiędzy wartością przeciętnego wynagrodzenia dla pracownika Spółki, ustalonego w oparciu o analizę rynku pracy i aktualne trendy wynagradzania w branżach, w których działa Spółka. Wartość wynagrodzenia członków organów zarządzających SONEL S. A. uzasadniona jest przy tym wysokim poziomem odpowiedzialności za podejmowane przez nich decyzje, jak też szerokim zakresem ich obowiązków oraz poziomem kwalifikacji niezbędnych do ich wykonywania.

IX. Porównanie dynamiki płac Zarządu do ogólnej dynamiki płac w Spółce

1. Dynamika płac w spółce oraz płac Zarządu jest monitorowana i analizowana nie rzadziej niż raz na rok.
2. W przypadku gdy wzrostu płac zarządu jest większy niż podwójny wzrost płac pozostałych pracowników, Rada Nadzorcza dokona analizy Polityki wynagrodzeń i zaproponuje jej ewentualnej korekty.

X. Mechanizmy zapobiegania konfliktom interesów

Działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów ukierunkowane są w szczególności na:

1. Ujawnianie i zgłaszanie Zarządowi Spółki przez osoby powiązane (w rozumieniu międzynarodowych standardów rachunkowości) wszelkich potencjalnych konfliktów interesów przed nawiązaniem relacji z klientem;
2. Obowiązku poinformowania klienta przez Spółkę o potencjalnym lub rzeczywistym powstaniu konfliktu interesów;
3. Podjęciu działań organizacyjnych zapobiegających sytuacjom mogącym prowadzić do powstania konfliktu interesów;
4. Podjęciu działań zapobiegających ujawnianiu informacji poufnych w Spółce;
5. Podjęciu działań przeciwdziałających przepływowi informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę zawodową przed ich niekontrolowanym przepływem wewnątrz Spółki;

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A.**

opracowana zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

6. Wprowadzeniu zasady ograniczonego dostępu przez pracowników do istotnych informacji o charakterze niepublicznym;
7. Gromadzeniu i analizowaniu informacji na temat okoliczności mogących prowadzić do powstawania konfliktu interesów i podejmowanie działań zapobiegających negatywnym następstwom jego wystąpienia;
8. Zobowiązaniu członków rady nadzorczej i kluczowej kadry menedżerskiej Spółki do informowania Zarządu o podjęciu samodzielnej działalności gospodarczej, świadczeniu usług na rzecz innych podmiotów, a także pełnieniu funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych innych spółek, celem wykluczenia potencjalnego konfliktu interesów;
9. Zobowiązaniu członków zarządu do informowania rady nadzorczej o podjęciu samodzielnej działalności gospodarczej, świadczeniu usług na rzecz innych podmiotów, a także pełnieniu funkcji w organach innych spółek oraz uzyskaniu zgody rady nadzorczej na zasiadanie w organach innych podmiotów, celem wykluczenia potencjalnego konfliktu interesów;
10. Ograniczeniu możliwości reprezentowania przez pracowników Spółki interesów Spółki w stosunku do osób powiązanych ze Spółką, na zasadach ustalonych wewnętrznie;
11. Nieprzyjmowanie przez pracowników Spółki korzyści, które mogłyby mieć wpływ na bezstronność i obiektywizm przy podejmowaniu decyzji, rzutować negatywnie na ocenę niezależności, opinii i sądów;
12. W przypadku zaistnienia konieczności Spółka może zastosować niestandardowe środki zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów.

Signature Not Verified

Dokument podpisany przez ANDRZEJ
DIAKUN

Data: 2021.05.08 18:09:51 CEST