

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

I. WSTĘP:

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej także Polityka Wynagrodzeń) GRENEVIA S.A. z siedzibą w Katowicach (dalej także Spółka), której akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym, została w szczególności sporządzona w ramach przygotowania Spółki do wykonania zobowiązania określonego przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (w brzmieniu nadanym jej ustawą z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw), zatem uwzględnia wymogi określone ww. aktem, w szczególności art. 90d.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń, stanowiąca ramowe zasady przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w GRENEVIA S.A. jest elementem składowym funkcjonujących w Spółce zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się: przejrzysta struktura organizacyjna, wartości etyczne i kompetencje personelu, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem. Wpisuje się tym samym w koncepcję strategii ESG, w obszarze *Zarządzanie (Governance)*, gdyż jest elementem w dążeniu do transparentności, uczciwości oraz odpowiedzialności w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

II. PODSTAWY PRAWNE:

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana z uwzględnieniem w szczególności regulacji:

- ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej także Ustawa);
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zamieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Shareholder Rights Directive II, dalej także jako SRD II lub Dyrektywa);
- ustawy z dnia 15 września 2000 r.- Kodeks spółek handlowych (dalej także K.s.h.);
- Statutu Spółki GRENEVIA S.A.

III. CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ:

GRENEVIA S.A. jest podmiotem o rozwiniętej strukturze kapitałowej i organizacyjnej. Rozwiązania przyjęte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, w tym celów zrównoważonego rozwoju (ESG), długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez:

- umożliwienie pozyskania na stanowisko Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wysokiej klasy specjalistów, menadżerów, którzy zadbają o trwały sukces Spółki w biznesie i jej bezpieczeństwo;
- dostosowanie się do rosnącego zapotrzebowania na wysokie kompetencje menadżerskie, z którymi powiązane są oczekiwania finansowe;
- wdrożenie efektywnego i sprawnego systemu wynagradzania, zachęcającego do rozwijania Spółki, realizacji jej celów i strategii, poprzez powiązanie części wynagrodzenia (zmiennej) z wynikami Spółki i realizacją indywidualnych celów (KPI);
- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania jednocześnie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną normę.

System wynagrodzeń ujęty w niniejszej Polityce Wynagrodzeń ma na celu adekwatne uhonorowanie trudu jaki Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej wkładają w pełnienie swoich funkcji i skuteczne wdrażanie zachęt do osiągania lepszych wyników. Jednocześnie celem systemu wynagrodzeń jest zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki.

W zakresie wynagrodzeń przyjmuje się następujące ogólne zasady:

- 1) projektowanie i stosowanie systemu wynagrodzeń w aspekcie bezpieczeństwa funkcjonowania oraz długoterminowego rozwoju Spółki,
- 2) adekwatność wynagrodzenia do rodzaju funkcji i związanej z nią odpowiedzialności,
- 3) system wynagradzania zostaje uwzględniony oraz dopasowany do ogólnej strategii działania Spółki, jej celów długoterminowych, szczegółowe zasady wynagradzania zostają ustalone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Przy opracowaniu Polityki Wynagrodzeń uwzględniono ryzyko związane z rozmiarem prowadzonej działalności, wewnętrzną organizacją oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności, obejmującej znaczący obszar geograficzny, tym samym większą odpowiedzialność, która spoczywa na menedżerach, zatem winni być odpowiednio wynagradzani stosownie do ich trudu i zaangażowania. Przygotowując niniejszą Politykę Wynagrodzeń wzięto także pod uwagę, iż celem Dyrektywy jest wzmocnienie pozycji akcjonariuszy poprzez zapewnienie jawności wynagrodzeń osób zarządzających i nadzorujących spółkę, a tym samym wzmocnienie zaufania inwestorów.

IV. PODSTAWY PEŁNIENIA FUNKCJI CZŁONKA ZARZĄDU ORAZ CZŁONKA RADY NADZORCZEJ

Przyjęto, iż w GRENEVIA S.A. zarówno Członkowie Zarządu, jak i Członkowie Rady Nadzorczej, pełnią funkcję wyłącznie na mocy powołania ich w skład odpowiedniego organu przez uprawniony do tego organ spółki – w przypadku Członków Zarządu Radę

Nadzorcą (art. 368 § 4 K.s.h. oraz § 10 ust. 2 i § 15 ust. 2 pkt. 2 Statutu Spółki), w przypadku zaś Członków Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (zgodnie z art. 385 K.s.h. i § 13 ust. 2 Statutu Spółki). Nawiązywany jest zatem wyłącznie stosunek korporacyjny.

Z uwagi na cele jakie przyjęto w ww. Polityce, jak i chcąc minimalizować ryzyka, jakie niesie za sobą zawarcie umowy o pracę przyjęto, iż Spółka nie zawiera z Członkami Zarządu umów o pracę, ani żadnych innych dodatkowych umów. Daje to znaczną elastyczność, a jednocześnie takie ukształtowanie więzi motywująco wpływa na Członka Zarządu i przyczynia się do wykazywania aktywności w dążeniu do realizacji celów Spółki.

Powołanie jest dokonywane na okres wspólnej kadencji, zgodnie z regulacjami Statutu i K.s.h. Ponowne powołania tej samej osoby na Członka Zarządu są dopuszczalne. Członkowie Zarządu są powoływani na okres wspólnej kadencji, która zgodnie z § 10 ust. 4 Statutu Spółki wynosi 3 lata. Powołanie na kolejną wspólną kadencję może nastąpić nie wcześniej niż na rok przed upływem bieżącej wspólnej kadencji Zarządu.

Odwołanie Członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej może nastąpić w każdym czasie.

V. OPIS STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU, W TYM PREMII I INNYCH ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH I NIEPIENIĘŻNYCH

1. Ogólne zasady:

Członkowi Zarządu mogą być przyznane następujące świadczenia:

- a) wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- b) wynagrodzenie zmienne, uzależnione od poziomu realizacji wyznaczonych celów (tj. odpowiednio wynikowych, budżetowych, zadaniowych i dodatkowych) – wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- c) świadczenia w tzw. systemie kafeteryjnym – świadczenia ustalane są indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- d) dodatkowa nagroda,

jak i udostępnione im do korzystania, na zasadach przewidzianych niniejszą Polityką Wynagrodzeń, może być mienie będące we władaniu Spółki.

W razie odwołania Członka Zarządu lub jego rezygnacji przysługuje mu odprawa, na zasadach określonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza winna zwrócić uwagę by wynagrodzenie Członka Zarządu:

- nie było ustalone na poziomie zachęcającym do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia (zarządzanie konfliktem interesów),
- było zgodne z rynkowymi stawkami rynkowymi dla danej funkcji w taki sposób, aby Członek Zarządu nie odczuwał nadmiernej motywacji do zmiany i złożenia rezygnacji (zarządzanie ryzykiem operacyjnym Spółki),
- odpowiednio uwzględniało wymiar zaangażowania Członka Zarządu w Spółce.

Rada Nadzorcza ustala, w ramach zasad określonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń zasady wynagradzania indywidualnie każdego z Członka Zarządu jednocześnie z jego powołaniem do Zarządu Spółki. Spośród świadczeń wymienionych w punktach b)-d) powyżej, Rada Nadzorcza może przyznać Członkowi Zarządu wszystkie świadczenia jednocześnie lub tylko wybrane. Dla uzyskania uprawnienia przez Członka Zarządu do poszczególnych składników wynagrodzenia wymagane jest pisemne potwierdzenie przyznania takiego uprawnienia przez Radę Nadzorczą.

Części zmienne wynagrodzenia, o których mowa w pkt. b-c) wiążą Spółkę po ich przyjęciu przez Radę Nadzorczą i przedstawieniu Członkowi Zarządu w formie pisemnej, podpisanej przez osoby uprawnione do reprezentowania Rady Nadzorczej, w formie przyjętej przez Radę Nadzorczą. Po ustaleniu poszczególnych składników wynagrodzenia, Rada Nadzorcza, w przeciągu 7 dni kalendarzowych od podjęcia stosownej uchwały, przekaze Członkowi Zarządu szczegółową informację o ustalonych dla niego świadczeniach i podejmie dalsze niezbędne w świetle prawa czynności.

Rada Nadzorcza może ustalić lub zmienić niektóre składniki wynagrodzenia i świadczenia w okresie późniejszym lub uchylić dotyczące ich decyzje – pod warunkiem, że dany składnik nie stał się wymagalny - w każdym czasie po rozpoczęciu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu, zachowując w swoich działaniach wymogi wynikające z przepisów prawa i niniejszej Polityki Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza, w przeciągu 7 dni kalendarzowych od podjęcia stosownej uchwały, przekaze Członkowi Zarządu szczegółową informację o nowo ustalonych dla niego świadczeniach i podejmie dalsze niezbędne w świetle prawa czynności.

Wszelkie pieniężne składniki wynagrodzenia wypłacane są przelewem na rachunek bankowy wskazany na piśmie, odpowiednio przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej.

W wyniku odrębnego, pisemnego uzgodnienia z Członkiem Zarządu, składniki wynagrodzenia zmiennego mogą zostać wypłacone w innej formie niż pieniężnej.

Wszystkie terminy wypłaty wynagrodzeń lub świadczeń określone w niniejszą Polityka Wynagradzania są terminami zastrzeżonymi na korzyść Spółki, przy czym o ewentualnym konkretnym terminie wcześniejszej wypłaty każdorazowo decydować będzie Rada Nadzorcza.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, mogą, w granicach i na zasadach przewidzianych przepisami prawa, zasiadać w organach innych Spółek Grupy GRENEVIA S.A. (dalej zwanej Grupą Kapitałową GRENEVIA, jak i zawierać z takimi spółkami umowy, w zależności do potrzeb tych podmiotów. Takie działanie nie może negatywnie wpływać na pełnienie funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki.

Pod pojęciem Grupy Kapitałowej GRENEVIA należy rozumieć wszystkie spółki zależne od GRENEVIA S.A., jak i spółki zależne od takich spółek. Rada Nadzorcza może w uchwale wskazać na ograniczenia czy włączenia w tym zakresie, indywidualnie co do poszczególnych Członków Zarządu.

Rada Nadzorcza, w zależności od potrzeb Spółki, może podjąć decyzję o wypłacie Członkowi Zarządu zaliczki na poczet danego składnika wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie stałe (część stała)

Wynagrodzenie stałe rozumiane jest jako wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu.

Wynagrodzenie stałe przyznaje się w granicach od 10.000,00 zł do 105.000,00 zł brutto miesięcznie.

Korzystając z uprawnienia przewidzianego art. 90d ust. 7 Ustawy oraz mając na uwadze postanowienia K.s.h i Statutu, ustala się, iż decyzję o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stałego dla każdego z Członków Zarządu, w ramach (w granicach) ww. wartości wskazanych w Polityce Wynagrodzeń, podejmuje Rada Nadzorcza Spółki. Ustalając indywidualną wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu, w ramach wartości wskazanych powyżej, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności: nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, wymiar jego zaangażowania w Spółce, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu, wiedzę merytoryczną, umiejętność zarządzania i kompetencje społeczne danej osoby oraz wpływ na wynik. Dodatkowo, mając na uwadze cele niniejszej Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza uwzględnia także dostępne wewnętrzne dane rynkowe (np. wewnętrznego porównania w ramach grupy kapitałowej) oraz dostępne zewnętrzne dane rynkowe (np. informacje o wynagrodzeniach członków zarządów innych spółek notowanych na GPW).

Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie, w terminie 10 dnia kolejnego miesiąca.

3. Wynagrodzenie zmienne

Wynagrodzenie zmienne może się składać z czterech części (wynikowej, budżetowej, zadaniowej i dodatkowej) i jest uzależnione od poziomu realizacji celów wyznaczonych na dany rok kalendarzowy (rok n). Cele są szczegółowo wyznaczane przez Radę Nadzorczą, z uwzględnieniem poniższych zasad. Spośród wymienionych powyżej części wynagrodzenia zmiennego Rada Nadzorcza może przyznać Członkowi Zarządu wszystkie jednocześnie lub tylko wybrane.

Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest Członkom Zarządu na pełne okresy lat kalendarzowych. Cele i zadania wyznaczone w trakcie danego roku kalendarzowego obowiązują do końca danego roku (roku n). Ostateczna ocena przez Radę Nadzorczą zrealizowanych celów wynikowych, budżetowych, zadaniowych i/lub ocenianych uznaniowo, dodatkowych zostanie dokonana w ciągu jednego miesiąca od otrzymania przez Radę Nadzorczą sprawozdania z realizacji celów Członka Zarządu i zaudytowanego sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy.

Niezależnie od warunków wskazanych poniżej, zawsze warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia zmiennego (każdej z jego części) jest pełnienie funkcji Członka Zarządu na dzień 30 września roku n, z zastrzeżeniem, iż

- w przypadku przejścia Członka Zarządu przed 30 września roku n do innej spółki w Grupie Kapitałowej GRENEVIA na stanowisko menedżerskie (np. Zarząd, Dyrektor, Prokurent, Doradca), wynagrodzenie zmienne zostanie rozliczone w GRENEVIA S.A., jako w spółce, w której cele i zadania zostały pierwotnie wyznaczone.

- w przypadku odwołania z funkcji Członka Zarządu przed 30 września roku ocenianego roku n Członkowi Zarządu przysługuje zmienna część wynagrodzenia za cele zadaniowe za w pełni zrealizowane do tego czasu cele zadaniowe. W przypadku odwołania z funkcji Członka Zarządu po 30 września roku n wówczas Członkowi Zarządu przysługuje zmienna część wynagrodzenia za w pełni zrealizowane do tego czasu cele zadaniowe oraz co do zadań, których realizacja jest przewidziana do końca roku n - proporcjonalnie do czasu pełnienia funkcji w Zarządzie.

- w przypadku odwołania z funkcji Członka Zarządu pomiędzy 1 października a 31 grudnia włącznie, zmienna część wynagrodzenia za zrealizowane cele oceniane uznaniowo, przysługuje Członkowi Zarządu proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w danym roku, zgodnie z poziomem ich realizacji.

Jednocześnie warunek ten (konieczność pełnienia funkcji Członka Zarządu na dzień 30 września danego, ocenianego roku (n)), traktowany jest jako zastrzeżony na korzyść Rady Nadzorczej, w tym znaczeniu, że po analizie sytuacji i oceny pracy Członka Zarządu, pomimo tego, że nie został spełniony, w szczególnych sytuacjach, np. istotnej poprawy wyników finansowych lub sytuacji wewnętrznej bądź rynkowej Spółki, na skutek zaangażowania Członka Zarządu, Rada Nadzorcza może odstąpić od niego, podejmując w tym zakresie stosowną uchwałę.

Maksymalna wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego dla Członka Zarządu wynieść może do 100% rocznej wartości wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem, iż ta wartość odnosi się do sytuacji zrealizowania wszystkich celów i zadań w 100%, a dodatkowo jeśli dojdzie do przekroczenia ponad 100% celów wynikowych lub budżetowych, to wówczas wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu może przekroczyć tę wartość, nie więcej jednak niż do 170% jego rocznego stałego wynagrodzenia .

Wynagrodzenie zmienne wypłacane jest w kolejnym roku po roku ocenianym (roku n), 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym Rada Nadzorcza podjęła uchwałę potwierdzającą spełnienie warunków skutkujących nabyciem prawa do takiego wynagrodzenia i wskazującą na wysokość takiego wynagrodzenia.

A. Część wynikowa wynagrodzenia zmiennego – cele wynikowe

Korzystając z uprawnienia przewidzianego art. 90d ust. 7 Ustawy oraz mając na uwadze postanowienia K.s.h i Statutu, ustala się, Rada Nadzorcza określa na dany rok (n) minimalny oczekiwany wynik netto Spółki lub Grupy Kapitałowej (w zależności od postanowień Rady Nadzorczej), a następnie, w ramach (w granicach) ww. wartości wskazanych w Polityce Wynagrodzeń, ustala dla każdego z Członków Zarządu procentową stopę partycypacji w nadwyżce faktycznie zrealizowanego zysku netto nad ustalonym minimalnym wynikiem netto, wraz z ustaleniem górnej granicy wynagrodzenia możliwego do uzyskania (tj. za osiągnięcie 100% celu).

Podstawą ustaleń, przy badaniu uzyskania prawa do części wynikowej, jest informacja o faktycznie zrealizowanym zysku netto za dany rok, zgodnie ze zaudytowanym

sprawozdaniem finansowym Spółki lub Grupy Kapitałowej, w której dany Członek Zarządu pełni funkcję w Zarządzie, matematycznie, na potrzeby wynagrodzenia zmiennego, oczyszczony o zdarzenia jednorazowe, nadzwyczajne lub efekty transakcji o charakterze pozaoperacyjnym. - gdyż Rada Nadzorcza na potrzeby ustalenia wynagrodzenia Członka Zarządu ma możliwość skorygowania osiągniętego przez Spółkę czy Grupę Kapitałową zysku netto o wynik ze zdarzeń jednorazowych lub nadzwyczajnych (w szczególności nie cashowych), np. związanych z ruchami księgowymi, "oczyszczając" osiągnięty przez Spółkę zysk netto o wynik z tego rodzaju zdarzeń.

Jeżeli Spółka nie wypracuje w danym roku n nadwyżki nad minimalnym oczekiwanym zyskiem netto Spółki lub Grupy Kapitałowej (w zależności pod postanowień Rady Nadzorczej zawartych w uchwale) Członek Zarządu nie uzyska wynagrodzenia zmiennego za cele wynikowe wyznaczone na rok n.

Członek Zarządu nabywa prawo do wynagrodzenia wynikowego jeśli dojdzie do łącznego spełnienia poniższych (wskazanych w pkt.1-2) warunków:

1. osiągnięcia nadwyżki ponad oczekiwany minimalny zysk stopę w roku n;
2. nieprzekroczenia w roku n długu netto Spółki poziomowi dwukrotności rocznego wskaźnika EBITDA, na koniec każdego z kwartałów kalendarzowych, z zastrzeżeniem, iż warunek ten traktowany jest jako zastrzeżony na korzyść Rady Nadzorczej, w tym znaczeniu, że w wyjątkowych przypadkach lub w przypadku, gdy funkcja Członka Zarządu jest obejmowana w Spółce w trakcie roku n, gdy jest już wiadomym, że dług netto Spółki przekroczył w roku n poziom dwukrotności EBITDA lub też jest pewnym czy wysoce prawdopodobnym, że przekroczy go w roku n, Rada Nadzorcza może odstąpić od tego warunku na czas określony wskazany Członkowi Zarządu na piśmie (okres karencji).

B. Część budżetowe wynagrodzenia zmiennego – cele budżetowe

Rada Nadzorcza może ustalić minimalny wskaźnik rocznej wartości EBITDA lub zysku netto, którego osiągnięcie powierza się Zarządowi, jako budżet Spółki lub Grupy Kapitałowej GRENEVIA, mając na uwadze zapewnienie stabilnej sytuacji finansowej Spółki lub Grupy Kapitałowej GRENEVIA, w celu realizacji przyjętej strategii.

Wynagrodzenie zmienne w części za cele budżetowe zostanie wypłacone pod warunkiem wykazania, iż Zarząd w danym roku (roku n) osiągnął minimalny oczekiwany wskaźnik wartości EBITDA lub zysku netto. Oceny dokonuje Rada Nadzorcza w oparciu o zaudytowane skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki lub Grupy Kapitałowej, z którego Rada Nadzorcza może dokonać pewnych wyłączeń na potrzeby oceny, korelując to z sformułowanymi celami.

C. Część zadaniowa wynagrodzenia zmiennego- cele zadaniowe

Propozycje celów zadaniowych na dany rok obrotowy, dla wszystkich Członków Zarządu, może przedstawić Radzie Nadzorczej Zarząd. Ostateczne cele zadaniowe na dany rok (n) wyznacza i przyjmuje Rada Nadzorcza.

Rada Nadzorcza, w miarę możliwości, winna dokładać starań by wyznaczać też cele związane z realizacją strategii ESG, w tym związane z inicjowaniem działań propagujących transformację energetyczną i dbałość o środowisko, w tym ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne, czy wdrażanie bezpiecznych dla środowiska metod produkcji.

W granicach wskazanych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza może określić procentowy udział wagowy poszczególnych zadań (tzw. KPI) w ogólnej kwocie ustalonego wynagrodzenia zmiennego. Ustalone przez Radę Nadzorczą na dany rok (rok n) cele mogą mieć charakter mierzalny lub uznaniowy. Ocena poziomu realizacji celów zadaniowych jest dokonywana przez Radę Nadzorczą po zapoznaniu się m.in. ze sprawozdaniem z realizacji celów przygotowanym przez Członka Zarządu.

Z inicjatywą zmiany zadań w trakcie roku, na który zostały uprzednio wyznaczone, jeśli nie zostały już zrealizowane, może wystąpić Członek Zarządu lub Rada Nadzorcza Spółki. W przypadku zmiany lub anulacji danego zadania w trakcie okresu rozliczeniowego, po podjęciu takiej decyzji przez Radę Nadzorczą, Rada Nadzorcza dokona bieżącej oceny realizacji zmienianego/anulowanego zadania. Ocena dokonana zostanie najpóźniej do końca miesiąca następującego po miesiącu, w którym decyzja o zmianie/anulacji danego celu została zakomunikowana i wprowadzona zmiana warunków wynagradzania danemu Członkowi Zarządu. W przypadku zmiany lub anulacji zadania przed pierwotnie wyznaczonym terminem realizacji, Członek Zarządu nie traci możliwości wypracowania zmiennej części wynagrodzenia, która została anulowana w związku z niepełną realizacją anulowanego/zmienianego zadania. W celu zapewnienia Członkowi Zarządu możliwości uzyskania części zmiennej wynagrodzenia w pierwotnie ustalonej wysokości, zostaną mu ustalone przez Radę Nadzorczą, nowe zadania lub Rada Nadzorcza może część wynagrodzenia zmiennego przypisanego do anulowanego zadania przesunąć na pozostałe zadania, np. proporcjonalnie do ich wagi. Członek Zarządu może wnioskować do Rady Nadzorczej o zmianę lub anulację danego zadania, przedstawiając uzasadnienie swojego stanowiska, po ocenie którego Rada Nadzorcza zdecyduje o utrzymaniu, anulacji lub zmianie danego zadania.

Członek Zarządu zobowiązany jest do końca stycznia roku następującego po ocenianym okresie, a w przypadku celów wynikowych i zadaniowych opartych o dane ze zaudytowanego sprawozdania finansowego – do końca kwietnia roku następującego po ocenianym okresie przedstawić Radzie Nadzorczej sprawozdania z realizacji celów.

D. Część uznaniowa wynagrodzenia zmiennego – cele dodatkowe

W części dodatkowej wynagrodzenia zmiennego oceniana jest:

1. realizacja celów i zadań istotnych dla Spółki, powierzonych Zarządowi do realizacji ad hoc, innych niż cele wynikowe, budżetowe i zadaniowe w ramach zmiennej części wynagrodzenia (pkt A -C)
2. stopień przyczynienia się do realizacji strategii Spółki,
3. postawa Członka Zarządu w świetle poniższych wartości:
 - a) wiara – rozumiana jako:
 - wiara w realizację wspólnej wizji,
 - postępowanie zgodnie z przyjętym systemem wartości,

- koncentrowanie się na przyszłości,
 - wiara w inwestowanie w rozwój i edukację,
 - podejmowanie odważnych i przemyślanych decyzji,
 - branie odpowiedzialności za decyzje i działania własne i zespołu,
 - wymaganie od siebie inicjatywy,
 - działanie zawsze w najlepszym interesie Spółki,
- b) współpraca – rozumiana jako:
- darzenie się wzajemnie zaufaniem i tworzenie zgranego zespołu,
 - słuchanie i uczenie się od innych oraz branie pod uwagę każdego głosu w dyskusji,
 - po podjętej decyzji, wspólne działanie na rzecz realizacji celu,
 - cieszenie się z sukcesów współpracowników i pracowników i promowanie ich organizacji,
- c) otwartość – rozumiana jako:
- bycie lojalnym i komunikowaniu się otwarcie i szczerze,
 - szanowanie różnorodności poglądów,
 - pozostawanie otwartym na zmianę i innowacje,
 - otwartości na rozmowę o popełnionych błędach i nauce na nich,
- d) wiarygodność – rozumiana jako:
- dotrzymywanie słowa w każdej sytuacji,
 - bycie rzetelnym i uczciwym,
 - kierowanie się zasadami fair play,
 - wywiązywanie się z zobowiązań,
4. postawa członka Zarządu w świetle dążenia do realizacji filarów strategii zrównoważonego rozwoju poprzez:
- inicjowanie działań propagujących transformację energetyczną i dbałość o środowisko, poprzez ograniczenie zużycia zasobów (woda, energia), redukcję wpływu działalności na środowisko, wdrażanie bezpiecznych dla środowiska metod produkcji
 - zaangażowanie w problemy społeczne,
 - podejmowanie inicjatyw społecznych i odpowiedzialności za lokalne działania,
 - realizowanie działalności z zachowaniem zasad transparentności oraz biznesowej odpowiedzialności,
 - kierowanie się normami etycznymi prowadzonej działalności,
 - dążenie do równouprawnienia jak i poszanowanie praw różnorodności.

4. Świadczenia w systemie kafeteryjnym

1. Świadczenia w systemie kafeteryjnym, finansowane lub współfinansowane przez Spółkę, polegać będą na umożliwieniu Członkowi Zarządu korzystania z internetowej platformy (zwanej dalej Systemem). W Systemie Członek Zarządu będzie mógł w ramach przyznanego mu uprzednio indywidualnie przez Radę Nadzorczą pakietu dokonywać wyboru wskazanych w Systemie świadczeń, bonów oraz pakietów abonamentowych dla siebie lub osób najbliższych, wykorzystując na ten cel Punkty (tj. ekwiwalent wartości pieniężnych w stosunku

- 1 punkt = 1 złoty, umożliwiający nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych w Systemie).
2. Wartość pakietu jaka może być przyznana Członkowie Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń mieści się w przedziale od 12.000 zł do 50.000 zł brutto rocznie.
 3. Rada Nadzorcza w indywidualnej uchwale określi rodzaj pakietu przyznanego danemu Członkowie Zarządu w Systemie, wskazując jego roczną wartość, tj. wartość na cały dany rok pełnienia funkcji w Zarządzie, przeliczaną w Systemie na Punkty pozwalające na nabywanie lub zamawianie świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych.
 4. Ze świadczeń w systemie kafeteryjnym Członek Zarządu może korzystać od momentu oraz na zasadach określonych w odrębnej uchwale Rady Nadzorczej, do momentu ich uchylecia przez Radę Nadzorczą lub do momentu zaprzestania pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie, z zastrzeżeniem, iż do rozpoczęcia korzystania z Systemu koniecznym jest utworzenie spersonalizowanego konta użytkownika i zaakceptowanie przez Członka Zarządu regulaminu Systemu.
 5. Kwota ustalona przez Radę Nadzorczą w systemie kafeteryjnym to całkowita kwota ponoszona przez Spółkę z tytułu opłacania świadczeń objętych Systemem.
 6. Dla Członka Zarządu dostępna będzie w Systemie pula punktów przypisana dla rodzaju pakietu przyznanego Członkowi Zarządu, w częściach równych, co miesiąc (narastająco). Członek Zarządu wedle własnego uznania decyduje o czasie wykorzystania pełnej puli punktów, stąd może wykorzystać ją od razu lub dokonywać zakupów świadczeń, bonów lub pakietów abonamentowych w poszczególnych, kolejnych miesiącach. W przypadku wyboru przez Członka Zarządu świadczenia abonamentowego z puli punktów na kolejny miesiąc System będzie blokował automatycznie taką ich ilość, która jest niezbędna na opłacenie wybranego przez Członka Zarządu pakietu abonamentowego w kolejnym okresie.
 7. Członek Zarządu we własnym zakresie decyduje czy skorzysta z możliwości jakie daje System i nabeździe lub zamówi dane świadczenie, bon lub pakiet abonamentowy w danym okresie, czy też nie. Przychodem Członka Zarządu jest w tej sytuacji jedynie wartość faktycznie nabytych świadczeń, nie zaś wartość samych przyznaných (możliwych do wykorzystania) punktów.
 8. W przypadku gdy Członek Zarządu nie wykorzysta w danym roku pełnej ilości punktów dostępnych w danym pakiecie w Systemie nie przysługuje mu roszczenie o wypłatę równowartości niewykorzystanych punktów. Niewykorzystane punkty przechodzą jednak na rok kolejny i wówczas mogą być nadal wykorzystane, jednak z takim zastrzeżeniem, że kaźdocześnie Członek Zarządu nie może zgromadzić więcej niż trzykrotność rocznej wartości ostatniego przyznanego mu pakietu. W przypadku gdyby doszło do takiej sytuacji wówczas po zakończeniu danego roku kalendarzowego ilość punktów przewyższająca tą trzykrotność rocznej wartości przyznanego pakietu przepada (zostaje dezaktywowana w Systemie), zaś Członek Zarządu nie ma prawa do żądania żadnego ekwiwalentu za nie.
 9. Przez osoby najbliższe Członka Zarządu rozumie się jego dzieci, osoby pozostające z nim w stosunku przysposobienia, małżonka, czy osobę pozostającą z nim we wspólnym pożyciu.

10. W przypadku zaprzestania pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie traci on możliwość korzystania z dalszych świadczeń uzyskiwanych z wykorzystaniem Systemu z zastrzeżeniem, iż Spółka dopuszcza, że do końca danego miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie pełnienia przez niego funkcji, Członek Zarządu będzie mógł nadal korzystać z wybranego przed zaprzestaniem pełnienia funkcji pakietu abonamentowego. W takiej sytuacji dopiero po zakończeniu danego miesiąca System automatycznie dokona dezaktywacji pakietu abonamentowego.

5. Dodatkowa nagroda:

Jako gratyfikacja za szczególne osiągnięcia, w tym w wypadku znacznego zaangażowania w sprawy operacyjne Spółki czy transakcje o szczególnym dla Spółki znaczeniu, czy szczególnie przyczynił się do realizacji strategii Spółki, Członek Zarządu może otrzymać jednorazową nagrodę, w wysokości od 10%-300% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto.

Łączna wartość nagród przyznanych w danym roku jednemu Członkowi Zarządu nie może przekroczyć 300% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto.

6. Odprawa

W przypadku odwołania Członka Zarządu z funkcji w trakcie kadencji albo złożenia przez niego rezygnacji, albo nie powołania go na kolejną kadencję, Członek Zarządu uprawniony jest do otrzymania także odprawy w wysokości:

- w przypadku Prezesa Zarządu - od 3 do 6 krotności swojego miesięcznego stałego wynagrodzenia brutto, w zależności do decyzji Rady Nadzorczej.

- w przypadku innego Członka Zarządu - od 1 do 3 krotności miesięcznego stałego wynagrodzenia brutto danego Członka Zarządu, w zależności do decyzji Rady Nadzorczej.

VI.

Wzajemna proporcja wskazanych powyżej składników wynagrodzenia kształtuje się następująco:

Wskazany udział wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników pracy i realizacji celów w stosunku do dochodu należnego Członkowi Zarządu (wynagrodzenie stałe + wynagrodzenie zmienne, opisane w pkt V ppkt. 3 powyżej) wynosi do 150% rocznego wynagrodzenia stałego brutto danego Członka Zarządu i jest takiej wielkości, że nie prowadzi on do finansowego uzależnienia Członka Zarządu od tego składnika.

Stosunek wynagrodzenia zmiennego (opisanego w pkt V ppkt. 3 powyżej) do wynagrodzenia stałego nie może przekraczać 170 % rocznego wynagrodzenia stałego danego Członka Zarządu.

Wynagrodzenia stałe i zmienne oraz inne świadczenia składające się na wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Spółki, jak również do całości ponoszonych przez nią kosztów.

Struktura wynagrodzeń – stosunek komponentów stałych do zmiennych (tj. wynagrodzenia zmiennego, pisanego w pkt V ppkt. 3 powyżej) odpowiada zatem tendencji światowej - gdzie udział wynagrodzenia zmiennego w pełnym wynagrodzeniu przekracza 50% (wg. danych z raportu EY z 2019 r.)

W tym zakresie GRENEVIA S.A. zwrócono uwagę na fakt, iż podobnie jak wynagrodzenie Członków Zarządu ukształtowane są wynagrodzenia kluczowych pracowników Spółki, tj. otrzymują oni wynagrodzenie stałe oraz mają możliwość osiągnięcia wynagrodzenia zmiennego, jak i tacy kluczowi pracownicy mogą także otrzymać w szczególnych sytuacjach dodatkowe nagrody.

Z uwagi na zakres obowiązków i obciążenie odpowiedzialnością oraz aktywną rolę Zarządu wysokość wynagrodzenia stałego Członków Zarządu jest odpowiednio wyższa niż wynagrodzenia stałego takich osób (średnio w okresie od stycznia do grudnia 2019 r. o ok. 64 %).

Wynagrodzenia szeregowych pracowników Spółki, z uwagi na oczekiwania płacowe i dążenie do zapewnienia stabilności poziomu zatrudnienia, ukształtowane są odmiennie, tj. otrzymują oni wynagrodzenie zasadnicze i miesięczne składniki wynagrodzenia (premie) oraz składniki wynagrodzenia i świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy.

VII. ŚWIADCZENIA RZECZOWE PRYZNAWANE CZŁONKOM ZARZĄDÓW

Spółka GRENEVIA S.A. może, w celu należytego pełnienia funkcji Członka Zarządu, udostępnić mu do korzystania i powierzyć mienie w postaci:

- samochodu służbowego wraz z kartą paliwową lub pokryje koszt podróży innym środkiem transportu,
- telefonu komórkowego,
- komputera (laptopa),
- mieszkania/zakwaterowania - do bezpłatnego korzystania albo w ramach wynajmu po cenie niższej niż rynkowa. Decyzję w tym zakresie, w zależności od potrzeb i możliwości Spółki, podejmuje Rada Nadzorcza.

Decyzję o wyborze rodzaju mienia podejmuje Rada Nadzorcza, z zastrzeżeniem, iż łączna roczna wartość korzystania z ww. mienia w skali roku nie może przekroczyć 700.000 zł brutto.

Członek Zarządu ponosi wówczas pełną odpowiedzialność za powierzone mu z obowiązkiem zwrotu mienie Spółki. Z zastrzeżeniem dalszych postanowień Polityki Wynagrodzeń, nie jest dopuszczalne używanie mienia do celów prywatnych, jak i zabronione jest oddawanie mienia do użytku osobom trzecim.

Do obowiązków Członka Zarządu w takim wypadku należy wykazywanie wymaganej staranności przy korzystaniu z powierzonego mienia, w tym unikanie sytuacji, w których mienie Spółki powierzone byłoby narażone na uszkodzenie bądź utratę, niezwłoczne informowanie Spółki o wszelkich awariach, uszkodzeniu, utracie lub kradzieży powierzonego mu mienia i przestrzeganie powszechnie obowiązujących przepisów prawa przy korzystaniu z powierzonego mienia.

W szczególności w przypadku powierzenia samochodu Członkowie Zarządu zobowiązani są m.in. do przestrzegania obowiązujących przepisów ruchu drogowego, użytkowania

samochodu w sposób niepowodujący jego nadmiernego zużycia, jak również nadmiernego zużycia materiałów eksploatacyjnych, terminowego wykonywania okresowych badań technicznych w stacjach kontroli pojazdów i przeglądów okresowych w autoryzowanych stacjach obsługi oraz zabezpieczenia samochodu przed kradzieżą, uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Jeśli szkoda w mieniu zostanie pokryta przez ubezpieczyciela w takim zakresie Członek Zarządu nie ponosi odpowiedzialności materialnej za powierzone mu przez Spółkę mienie.

Dopuszcza się ustalenie, iż Członek Zarządu może korzystać z samochodu służbowego także do celów prywatnych, jak i dopuszcza się jednocześnie, że osoba trzecia również może prowadzić samochód za zgodą Członka Zarządu. W takiej sytuacji koszty bezpośrednio związane z użytkowaniem samochodu do celów prywatnych (np. opłaty za paliwo, parkingi, winiety na autostrady, itp.) pokrywa Członek Zarządu, bez prawa ubiegania się o zwrot za nie przez Spółkę.

W celu prawidłowego wykonania funkcji Członka Zarządu i na czas jej wykonywania, biorąc pod uwagę m.in. poufny charakter wykonywanych w jej ramach zadań i uwzględniając konieczność zachowania najwyższych standardów bezpieczeństwa przechowywania i przetwarzania danych związanych z tymi zadaniami, Spółka przekazuje Członkowi Zarządu narzędzia, niezbędne do świadczenia usług w postaci komputera i telefonu. Za ewentualne szkody, które nie zostaną pokryte przez ubezpieczyciela, w mieniu Członka Zarządu odpowiada w pełnej wysokości. Członek Zarządu zobowiązany jest do prawidłowej eksploatacji sprzętu komputerowego, nie użytkowania nielegalnego oprogramowania, a także nie ingerowania w ustawienia systemowe przekraczające uprawnienia użytkownika. W przypadku wykonywania zadań poza siedzibą Spółki lub spółek Grupy Kapitałowej, Członek Zarządu zobowiązany jest do używania i korzystania z narzędzi udostępnionych przez Spółkę (komputer przenośny, telefon komórkowy), spełniających wymogi bezpieczeństwa w szczególności co do gromadzenia i przesyłania danych.

Spółka może zdecydować o wyrażeniu zgody na podniesienie kwalifikacji przez Członka Zarządu i pokrycie w całości lub w części kosztów takiego działania, w formie szkolenia, studiów, w tym podyplomowych lub nauki języka. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na powyższe w uchwale. Roczna wartość świadczeń z tego tytułu nie jest limitowana, bowiem z uwagi na charakter świadczenia decyzje zależą tu od dynamicznie zmieniających się i trudnych do przewidzenia potrzeb Spółki.

Spółka może także sfinansować Członkowi Zarządu tzw. pakiety medyczne na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników (tj. o wartości takiej samej jak przyznawane dla pracowników Spółki). Decyzję w powyższym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza, w formie uchwały.

VIII. OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA RADY NADZORCZEJ

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania, dokonanego zgodnie z regulacjami Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu, nie są zatrudniani przez Spółkę na podstawie umów o pracę, czy umów cywilnoprawnych, w tym

w żadnym innym charakterze, by zapewnić ich bezstronność i uniknąć konfliktu interesów.

Sposób wynagradzania członków Rady Nadzorczej oparty jest na następujących zasadach:

- 1) wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Wynagrodzenie przyznaje się w przedziale pomiędzy 250,00 zł a 3.500,00 zł brutto miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia nie jest uzależniona od ilości posiedzeń Rady Nadzorczej w danym miesiącu, czy obecności członka Rady Nadzorczej na nich.

Wynagrodzenie winno zostać ustalone w wysokości zapewniającej odpowiednią jakość i efektywność pracy członków Rady Nadzorczej,

- 2) propozycje wysokości wynagradzania członków Rady Nadzorczej są przedkładane przez Akcjonariusza lub Zarząd Spółki.
- 3) Członkowie Rady Nadzorczej są, o ile nie złożą oświadczenia o rezygnacji z tego uprawnienia, objęci regulacjami ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, zatem Spółka odprowadza na ich rzecz świadczenia nią przewidziane, w minimalnej wysokości dla wpłaty leżące po stronie Spółki (tj. 1,5% wynagrodzenia).
- 4) oprócz wymienionego powyżej, nie mają zastosowania inne, dodatkowe formy wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Mając na uwadze także „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” ustala się, iż wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie są powiązane z wynikami działalności Spółki.

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie stanowią istotnej pozycji kosztów działalności Spółki.

IX. INNE INFORMACJE I ZASADY

W GRENEVIA S.A. nie przyznaje się ani Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

W GRENEVIA S.A. dla Członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

X. ŚRODKI PODJĘTE W CELU UNIKANIA KONFLIKTU INTERESÓW

Wszyscy Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki GRENEVIA S.A. są zobowiązani do znajomości niniejszej Polityki Wynagrodzeń i stosowania się do jej postanowień. Ww. osoby zobowiązane są złożyć pisemne oświadczenie, iż zapoznali się z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń, akceptują je i zobowiązują się ich bezwzględnie przestrzegać, zgodnie ze wzorem określonym w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien unikać podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu Spółki, a w przypadku powstania konfliktu interesów powinien niezwłocznie go ujawnić.

Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są zobowiązani do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki Wynagrodzeń, w tym w szczególności do:

- zawierania ze Spółką umów cywilnoprawnych;
- przedkładania niepełnych informacji dot. wyników Spółki i jej sytuacji, wpływających na ocenę uzyskania prawa do określonych składników wynagrodzenia.

Należy sporządzać należytą dokumentację procesu decyzyjnego w postaci protokołów i podejmowanych uchwał.

XI. WYJĄTKI/ODSTĘPSTWA OD POLITYKI WYNAGRADZANIA

Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, tj. w sytuacji, gdy dalsze stosowanie się do zasad przyjętych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń mogły negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania zobowiązań pieniężnych przez Spółkę, jej płynność finansową, czy skutkować spadkiem zysk poniżej zakładanego na dany rok poziomu (o więcej niż 25%) lub też w sytuacji gdy dojdzie do zmiany sytuacji rynkowej Spółki lub istotnych zmian w zakresie przepisów prawa, Rada Nadzorcza Spółki może, wedle swojej oceny, zdecydować, w formie uchwały, o czasowym (nie dłuższym niż przez okres 12 miesięcy) odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń i dokonać czasowo zmiany zasad wynagradzania Członków Zarządu w zakresie (w zależności do potrzeb): wysokości wynagrodzenia stałego i/lub zmiennego Członków Zarządu, nagród dodatkowych lub świadczeń w systemie kafeteryjnym albo odnośnie udostępnionego mienia Spółki.

Działanie takie nie może skutkować jednak większą niż o 50 % zmianą w zakresie wartości dotychczas ustalonego zgodnie z w niniejszym dokumentem wynagrodzenia Członka Zarządu.

Dodatkowo odstępstwa od warunków dot. nabycia prawa do zmiennej części wynagrodzenia są opisane powyżej w pkt V ppkt 3.

XII. TERMIN OBOWIĄZYWANIA

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń, wchodzi w życie ze skutkiem od dnia przyjęcia jej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Stanowi ona zbiór zasad i wytycznych, w oparciu, o które poczynszy od dnia uchwalenia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy będzie podlegało ukształtowaniu wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej GRENEVIA S.A.

Akcjonariusze będą mogli dzięki temu w sposób trwały i wiążący kształtować zasady wynagradzania, również w perspektywie długoterminowej.

XIII. PROCEDURA OPRACOWANIA

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana po analizie informacji przekazanych przez Zarząd GRENEVIA S.A. dot. składników wynagrodzenia oraz ich poziomu.

W procesie jej przygotowania, mając na uwadze wolę jak najlepszego i najskuteczniejszego przygotowania się do wprowadzanych zmian, dążąc jednocześnie do zapewnienia stabilności Spółki i realizacji jej długoterminowych interesów dla dobra Spółki, przeprowadzono nad nim dyskusję i dokonano oceny efektywności dotychczasowego systemu wynagradzania Członków Zarządu, jak i uwzględniono ustalony budżet roczny.

XIV. OCENA FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEN I SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Zmiana Polityki Wynagrodzeń jest możliwa w każdym czasie. Nowe zasady nie będą mogły zmienić uprawnień Członka Zarządu wprowadzonych zasadami poprzednimi w sytuacji, gdy Członek Zarządu nabył prawo do wynagrodzenia (spełnił przesłanki do jego uzyskania), poza przypadkiem, jeżeli Członek Zarządu w drodze pisemnej wyrazi zgodę na taką zmianę.

Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń będzie podejmowana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki nie rzadziej niż co 4 lata, z zastrzeżeniem, iż pierwsza zostanie poddana pod głosowanie do 30 czerwca 2020 r., zgodnie z wymogami Ustawy. Zmieniona Polityka Wynagrodzeń, w której zostaną wskazane istotne zmiany w stosunku do uprzednio obowiązującej, zostaje przyjęta w drodze uchwały Walentego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Rada Nadzorcza Spółki dokonuje corocznej oceny założeń Polityki wynagrodzeń, struktury i wysokości wynagrodzeń na tle kosztów i przedkłada corocznie raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania w GRENEVIA S.A. i sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków zarządu i rady nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom zarządu i rady nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera elementy wymagane Ustawą, w szczególności:

- 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki;
- 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;

5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,

6) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przestąnek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W przypadku gdy w skład wynagrodzenia Członków zarządu wejdą, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń, świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się:

1) podstawy przyznania takich świadczeń;

2) danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.

Dane w powyższym zakresie zostaną Radzie Nadzorczej przedstawione przez Zarząd, który odpowiada za ich kompletność, rzetelność i zgodność ze stanem faktycznym, każdego roku w terminie w terminie pozwalającym na sporządzenie przez Radę sprawozdania zgodnie z wymogami Ustawy.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy, ew. w razie zaistnienia przestąnek określonych art. 90g ust.7 Ustawy uchwała może być zastąpiona przeprowadzeniem dyskusji nad sprawozdaniem.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym postanowieniami przepisów prawa, w tym Ustawy.

Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad walnego zgromadzenia. Jeżeli spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych członków zarządu i rady nadzorczej.

Spółka przechowuje i archiwizuje dokumenty i inne nośniki informacji zawierające opracowane, prowadzone lub sporządzone w związku z wykonywaniem niniejszej Polityki Wynagrodzeń dokumenty, sprawozdania (inne niż ww. sprawozdanie o wynagrodzeniach), raporty i analizy lub inne informacje przez 5 lat, licząc od pierwszego dnia roku następującego po roku, w którym te dokumenty i inne nośniki opracowano, prowadzono lub sporządzono.

XV. PUBLIKACJA I JAWNOŚĆ TREŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PRZYJĘTEJ PRZEZ WALNE ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY

Tekst niniejszej Polityki Wynagrodzeń jest stale dostępny dla Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki, jak i niezwłocznie będą oni (w formie pisemnej lub mailowej) powiadamiani o wszelkich zmianach w jej treści.

Polityka Wynagradzania przyjęta przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki zostanie zamieszczona wraz z uchwałą w jej sprawie oraz wynikami głosowania nad nią na stronie internetowej Spółki, pozostając na niej dostępna tak długo, jak będzie miała zastosowanie.

Załącznik nr 1

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany _____ niniejszym oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią Polityki Wynagrodzeń w GRENEVIA S.A., akceptuję jej postanowienia i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

.....
(data i podpis)