

*Załącznik nr 1 do Uchwały nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Global Cosmed S.A. z dnia 4 października 2021 roku*

**POLITYKA  
DOTYCZĄCA ZASAD  
ZATRUDNIANIA I WYNAGRADZANIA  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ  
SPÓŁEK GRUPY KAPITAŁOWEJ GLOBAL COSMED**

## § 1

### POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka stanowi dokument wewnętrzny grupy kapitałowej Global Cosmed, w ramach którego określa się zasady zatrudniania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej spółek z grupy kapitałowej Global Cosmed, innych niż Global Cosmed S.A., ustala się zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia osobom pełniącym ww. funkcje, jak również wskazuje się sposoby realizacji tych zasad na poziomie Grupy.
2. Polityka ma na celu wdrożenie zalecenia wyrażonego w Rozdziale VIII ust. 3 Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Global Cosmed S.A. z siedzibą w Radomiu dotyczącego odpowiedniego stosowania postanowień Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Global Cosmed S.A. do określania warunków oraz systemu wynagradzania organów zarządzających i nadzorczych spółek z Grupy, z uwzględnieniem odmienności organizacyjnej tych spółek oraz braku zastosowania regulacji dotyczących wyłącznie spółek publicznych.
3. Polityka stanowi procedurę grupową i znajduje zastosowanie tylko do spółek wchodzących w skład Grupy.
4. Zasady Polityki uwzględniają rozmiar działalności spółek z Grupy, jej wewnętrzną organizację oraz charakter i stopień złożoności prowadzonej działalności.
5. Polityka została przygotowana zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

## § 2

### DEFINICJE

<b>Grupa</b>	spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Global Cosmed oraz ich oddziały i jednostki zależne utworzone poza Unią Europejską, z ich większościowym udziałem w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2021 r. poz. 217 ze zm.)
<b>Kodeks pracy</b>	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 ze zm.)
<b>KSH</b>	Ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2000 nr 94 poz. 1037 ze zm.)
<b>Polityka</b>	polityka dotycząca zasad zatrudniania i wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej w spółkach z Grupy
<b>Rada Nadzorcza</b>	Rada Nadzorcza danej spółki z Grupy

<b>Spółka dominująca</b>	Global Cosmed Spółka Akcyjna z siedzibą w Radomiu przy ul. Wielkopolskiej 3, 26-600 Radom, dla której Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego prowadzi rejestr o numerze KRS: 0000049539
<b>Walne Zgromadzenie</b>	Walne Zgromadzenie danej spółki z Grupy
<b>Zarząd</b>	Zarząd danej spółki z Grupy

### **§ 3**

#### **CELE POLITYKI**

1. Nadrzędnymi celami Polityki są:
  - a) przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Grupy;
  - b) zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Grupie;
  - c) ograniczenie konfliktu interesów w spółkach z Grupy;
  - d) motywacja do osiągnięcia najlepszych wyników w ramach Grupy.
2. Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w ust. 1 powyżej poprzez:
  - a) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń oraz zasad ich kształtowania w Grupie;
  - b) zastosowanie modelu wynagrodzenia motywującego do osiągania wyznaczonych celów biznesowych Grupy.

### **§ 4**

#### **ZAKRES REGULACJI**

1. Polityka reguluje w szczególności:
  - a) zakres osób objętych Polityką;
  - b) zasady określania wynagrodzenia, w tym w szczególności zasady określania, przypisywania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników finansowych spółek wchodzących w skład Grupy;
  - c) zakres kompetencji i zadań organów spółek z Grupy w zakresie ustanowienia, wdrożenia, realizacji i zmiany Polityki;
  - d) zasady nadzoru i okresowych przeglądów Polityki.
2. System wynagradzania odzwierciedlony w Polityce oraz reguły premiowania funkcjonujące w

odniesieniu do członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółek z Grupy, mają wspólne podstawowe cechy. Systemy te opierają się na stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia oraz odnoszą się do wyników i realizacji strategii biznesowej spółek z Grupy oraz Grupy, co sprzyja dbałości o rozwój Grupy.

## **§ 5**

### **OGÓLNE ZASADY POLITYKI**

Realizowana w spółkach z Grupy Polityka oparta jest na następujących zasadach:

- 1) w stosunku do członków Zarządu spółek z Grupy:
  - a) umowy z członkami Zarządu zawiera, w imieniu danej spółki z Grupy, Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny członek Rady Nadzorczej na podstawie upoważnienia udzielonego mu przez Radę Nadzorczą w formie uchwały;
  - b) członkowie Zarządu, w przypadku ich zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, podlegają wszelkim regulacjom wynikającym z Kodeksu pracy;
- 2) w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej spółek z Grupy:
  - a) zgodnie z zakazem określonym w art. 387 KSH, członkowie Rady Nadzorczej nie są jednocześnie członkami Zarządu, prokurentami, likwidatorami, kierownikami oddziałów lub zakładów oraz osobami zatrudnionym w spółce przez daną spółkę Grupy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, w tym na stanowiskach głównego księgowego, radcy prawnego lub adwokata. Nie są również osobami bezpośrednio podlegającymi członkom Zarządu lub likwidatorom. Nie są również członkami Zarządu lub likwidatorami spółki zależnej;
  - b) wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki ani też nie powinno wpływać w znaczący sposób na wynik finansowy danej spółki z Grupy;
  - c) celem zapewnienia odpowiedniej jakości i zaangażowania w pracę członków Rady Nadzorczej, ich wynagrodzenie jest stałe;
  - d) rozwiązanie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej ze spółką z Grupy odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, a Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują z tego tytułu żadne świadczenia.

## **§ 6**

### **ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU SPÓŁEK Z GRUPY**

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu jest stosunek prawny łączący spółkę z Grupy z członkiem Zarządu.
2. Długość kadencji Członków Zarządu określona jest w dokumentach wewnętrznych danej spółki z Grupy. Mandat Członka Zarządu wygasa w przypadkach określonych w dokumencie wewnętrznym danej spółki z Grupy oraz powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
3. Członkowie Zarządu mogą wykonywać swoje obowiązki na podstawie trzech stosunków prawnych:
  - a) stosunku pracy wykonywanego na podstawie umowy o pracę;

- b) umowy cywilnoprawnej o zarządzanie przedsiębiorstwem spółki z Grupy przez osobę fizyczną;
  - c) powołania do zarządu spółki z Grupy na okres sprawowania funkcji przez Członka Zarządu.
4. Kwota wynagrodzenia może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje, odpowiedzialność, zakres obowiązków oraz posiadane kwalifikacje. Rada Nadzorcza w drodze uchwały może ustalić, że poszczególni członkowie Zarządu pełnią swoje funkcje bez wynagrodzenia.
  5. Członek Zarządu może wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz innych spółek z Grupy inne usługi na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej przez niego indywidualnie lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej pod warunkiem, że zakres tej umowy nie pokrywa się ani nie koliduje z zadaniami wykonywanymi w związku z funkcją sprawowaną w Zarządzie. Umowy, na podstawie których członek Zarządu świadczy usługi niezwiązane z pełnieniem funkcji na rzecz innych spółek z Grupy są zawarte na warunkach rynkowych.
  6. Członkowie Zarządu mogą być związani zakazem konkurencji w okresie po zaprzestaniu sprawowania funkcji (na podstawie odpowiednich postanowień w ramach podstawowego stosunku łączącego członka Zarządu z daną spółką z Grupy lub na podstawie odrębnej umowy), na podstawie którego członek Zarządu będzie zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki dominującej oraz innych spółek z Grupy przez maksymalny okres 12 miesięcy od ustania stosunku prawnego łączącego członka Zarządu ze Spółką dominującą lub spółkami z Grupy.
  7. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki dominującej oraz spółek z Grupy w okresie po zaprzestaniu sprawowania funkcji przez członka Zarządu lub rozwiązaniu umowy, o której mowa w ust. 3 lit. a) lub b) powyżej, członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej albo w umowie zawartej z członkiem Zarządu nieprzekraczającej jednak miesięcznego wynagrodzenia podstawowego. Spółka z Grupy, wobec której dany Członek Zarządu był zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej ma prawo zwolnić Członka Zarządu z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.
  8. Celem poprawienia jakości i wydajności pracy Członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Grupą, stąd też składa się ono z elementów stałych oraz zmiennych uzależnionych od wydajności Zarządu, określonych szczegółowo poniżej.
  9. Wynagrodzenie członków Zarządu może składać się z następujących składników:
    - a) stałego wynagrodzenia podstawowego („**Wynagrodzenie Podstawowe**”);
    - b) zmiennego wynagrodzenia w postaci dodatkowej premii pieniężnej („**Premia Pieniężna**”);
    - c) zmiennego wynagrodzenia motywacyjnego w postaci dodatkowej, długoterminowej premii

pieniężnej („**Premia Długoterminowa**”);

- d) innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń dodatkowych.
10. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględnić nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany w ramach Grupy, a także stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
  11. Wynagrodzenie członków Zarządu odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych danej spółki z Grupy.
  12. Wynagrodzenie przysługujące członkowi Zarządu z tytułu sprawowania funkcji na więcej niż jednej podstawie prawnej w Grupie może mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia należnego Członkowi Zarządu z tytułu wykonywania obowiązków w danej spółce z Grupy.
  13. Z tytułu sprawowania funkcji Członka Zarządu, Członkowie Zarządu otrzymują Wynagrodzenie Podstawowe w postaci stałej miesięcznej stawki zasadniczej. Wynagrodzenie Podstawowe jest ustalane i zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.
  14. Z tytułu sprawowania funkcji w Zarządzie, Członkom Zarządu może przysługiwać dodatkowe zmienne wynagrodzenie pieniężne w postaci Premii Pieniężnej. Maksymalne kwoty Premii Pieniężnej, jaka może zostać przyznana Członkowi Zarządu określone są w uchwale Rady Nadzorczej.
  15. Wzajemne proporcje Premii Pieniężnej do Wynagrodzenia Podstawowego Członków Zarządu są zmienne i uzależnione od realizacji celów wyznaczonych przez Radę Nadzorczą. Maksymalna kwota Premii Pieniężnej, która może zostać przyznana Członkowi Zarządu, jest określona w formie kwoty maksymalnej lub jako wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia podstawowego Członka Zarządu.
  16. Zasady przyznawania Premii Pieniężnej nie przewidują okresów odroczenia wypłaty lub zwrotu wypłaconego wynagrodzenia zmiennego. Żądanie zwrotu wypłaconej Premii Pieniężnej jest możliwe na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
  17. W szczególnych okolicznościach dotyczących Członka Zarządu i jego zaangażowania w sprawy spółki z Grupy albo rynku, na którym działa spółka z Grupy, Członkowi Zarządu może zostać przyznana dodatkowa jednorazowa nagroda pieniężna. Rada Nadzorcza, może określić dodatkowe okoliczności uprawniające członka Zarządu do otrzymania dodatkowej nagrody pieniężnej.
  18. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać świadczenia niepieniężne finansowane przez spółkę z Grupy, w tym w szczególności:
    - a) prawa do korzystania z samochodów służbowych;
    - b) zwrotu kosztów szkoleń, kursów językowych, itp.;
    - c) ubezpieczenia od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności organów zarządzających spółki z Grupy.

19. Spółka z Grupy może zobowiązać się, na zasadach określonych w umowie z Członkiem Zarządu do pokrywania kosztów związanych z relokacją, tj. np. wynajęcia mieszkania, itp.
20. Członkom Zarządu przysługuje zwrot uzasadnionych wydatków poniesionych przez Członków Zarządu w związku z wykonywaniem obowiązków im powierzonych.
21. Członkom Zarządu mogą być również przyznane inne świadczenia niepieniężne na zasadach obowiązujących w spółce z Grupy. Szczegółowy zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkom Zarządu określa się szczegółowo w umowie zawartej z Członkiem Zarządu, albo w wewnętrznych regulaminach obowiązujących w spółce z Grupy.
22. Członkowie Zarządu mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
23. Członkowie Zarządu nie są objęci żadnymi dodatkowymi programami emerytalno- rentowymi oraz programami wcześniejszych emerytur.

## **§ 7**

### **ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

1. Każdy członek Rady Nadzorczej pełni swą funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Długość kadencji członków Rady Nadzorczej określona jest w dokumentach wewnętrznych danej spółki z Grupy. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach określonych w dokumentach wewnętrznych danej spółki z Grupy oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
3. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie miesięczne z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, którego wysokość jest ustalana w formie uchwały Walnego Zgromadzenia. Walne zgromadzenie może ustalić, że członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje bez wynagrodzenia.
4. W przypadku pełnienia funkcji w Komitecie Rady Nadzorczej w wyniku powołania danej osoby w skład komitetu (np. Komitecie Audytu), członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia tej funkcji.
5. Członek Rady Nadzorczej delegowany do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu, w przypadku rezygnacji lub odwołania członka Zarządu, otrzymuje dodatkowe stałe wynagrodzenie miesięczne. Kwota takiego wynagrodzenia ustalana jest w uchwale Rady Nadzorczej i uzależniona jest od funkcji, jaką pełnić ma delegowany członek Rady Nadzorczej, zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz posiadanych kwalifikacji.
6. Członek Rady Nadzorczej może wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz spółek z Grupy inne usługi na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej przez niego indywidualnie lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, pod warunkiem, że zakres tej umowy nie pokrywa się, ani nie koliduje, z zadaniami wykonywanymi w związku z funkcją sprawowaną w Radzie Nadzorczej. Umowy, na podstawie których członek Rady Nadzorczej świadczy usługi niezwiązane z pełnieniem funkcji na rzecz innych spółek z Grupy są zawarte na warunkach rynkowych.

7. Wysokość wynagrodzenia określonego w ust. 6 powyżej nie jest uzależniona od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej.
8. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują premie ani inne zmienne składniki wynagrodzenia.
9. Spółka z Grupy nie przyznaje wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych.
10. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów poniesionych przez członka Rady Nadzorczej w związku z wykonywaniem powierzonych mu funkcji, w szczególności kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej, kosztów zakwaterowania i wyżywienia.
11. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
12. W stosunku do członków Rady Nadzorczej nie występują żadne programy emerytalno- rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.

## **§ 8**

### **WDROŻENIE ORAZ PRZEGLĄD POLITYKI**

1. Za przygotowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki odpowiada Zarząd danej spółki z Grupy, mając na względzie cele określone w § 3 powyżej.
2. Polityka jest przyjmowana i zmieniana przez Walne Zgromadzenie danej spółki z Grupy w formie uchwały.
3. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają Członkowie Zarządu.
4. W zakresie określonym przepisami prawa Rada Nadzorcza zobowiązana jest do wdrożenia Polityki w odniesieniu do Członków Zarządu i podejmowania odpowiednich uchwał.
5. Polityka podlega szczegółowemu przeglądowi przez Zarząd nie rzadziej niż raz na cztery lata.

## **§ 9**

### **KONFLIKT INTERESÓW**

1. Niniejsza Polityka ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
2. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień unormowanych w Polityce służy podział kompetencyjny stosowany przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, przewidziany w art. 378 i 392 KSH.
3. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie



zagadnień uregulowanych w Polityce, zgłasza on swoje zastrzeżenia Przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W przypadku zidentyfikowania przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej konfliktów interesów w zakresie zagadnień uregulowanych w Polityce, zgłasza on swoje zastrzeżenia Radzie Nadzorczej.

## **§ 10**

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej zatwierdzenia uchwałą Walnego Zgromadzenia przez każdą ze spółek z Grupy.
2. Polityka podlega przyjęciu przez każdą ze spółek z Grupy.
3. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką zastosowanie znajdują powszechnie obowiązujące przepisy prawa.