

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej MOJ S.A. z siedzibą w Katowicach

(Projekt)

§ 1

Postanowienia Ogólne

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej MOJ S.A. (dalej „Polityka wynagrodzeń”) została opracowana i przyjęta w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, w szczególności:
 - a) Ustawę o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 623, z późn. zm.);
 - b) Ustawę Kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 505, z późn. zm.).
2. Użyte w Polityce wynagrodzeń pojęcia oznaczają:
 - a) Spółka – MOJ S.A. z siedzibą w Katowicach;
 - b) Zarząd – Zarząd Spółki;
 - c) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki
 - d) Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki;
 - e) Ustawa – ustawa wskazana w § 1 ust. 1 pkt a) Polityki wynagrodzeń;
 - f) Wynagrodzenie dodatkowe – premia za osiągnięte wyniki.
 - g) Sprawozdanie o wynagrodzeniach – sprawozdanie o wynagrodzeniach określone w art. 90g Ustawy.
3. Polityka wynagrodzeń określa zasady ustalania, rozliczania i wypłaty wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
4. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń mają na celu przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez przyjęcie w szczególności odpowiedniej wysokości i struktury wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
5. Właściwe organy Spółki stosując zasady przewidziane w Polityce wynagrodzeń powinny uwzględniać aktualną sytuację finansową Spółki.

§ 2

Wynagrodzenie Członków Zarządu

1. Członkowie Zarządu powoływani są do pełnienia funkcji w Zarządzie przez Radę Nadzorczą Spółki zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.

2. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, który wynosi 3 lata. Członek Zarządu może zostać odwołany w każdym czasie przez Radę Nadzorczą.
3. Wynagrodzenie Członków Zarządu jest niezależne od formy prawnej łączącej Członka Zarządu ze Spółką. Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej.
4. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto. Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu Umowę o pracę lub Kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego jest wyraźnie wskazana w ich treści. Decyzję o przyznaniu wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie podejmuje Rada Nadzorcza.
5. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne (premię), uzależnione od wyników finansowych. Zasady przyznawania premii za osiągnięte wyniki są określone w „Regulaminie premiowania” przyjętym przez Radę Nadzorczą.
6. Rada Nadzorcza upoważniona jest do uszczegółowienia zasad ustalania, rozliczania oraz wypłaty wynagrodzenia zmiennego, mając na uwadze konieczność przyczyniania się przez Członków Zarządu do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, a ponadto odnosząc się do aktualnej sytuacji finansowej Spółki. Rada Nadzorcza jest upoważniona w szczególności do określenia pozycji z wyniku finansowego Spółki, od której zależna jest wysokość wynagrodzenia zmiennego a także procentowanego określenia wielkości danej pozycji składającej się na wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu, z ewentualnym uwzględnieniem korekt danej pozycji o wybrane zdarzenia mające wpływ na jej kształtowanie. Przy podejmowaniu powyższych decyzji Rada Nadzorcza powinna kierować się także kryteriami uwzględniającymi interes społeczny, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie przez Spółkę działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, jeżeli takie negatywne skutki wystąpiły.
7. Członek Zarządu ma także prawo do innych świadczeń niepieniężnych od Spółki obejmujących w szczególności:
 - a) świadczenia na zasadach określonych w umowie o pracę, do których uszczegółowienia upoważniona jest Rada Nadzorcza, a obejmujące w szczególności prawo do korzystania z mienia Spółki;
 - b) świadczenia przewidziane w wewnętrznych regulacjach Spółki obowiązujących wszystkich pracowników;
 - c) prawo do dodatkowego ubezpieczenia, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze.

§ 3

Rada Nadzorcza

1. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej następuje jedynie na podstawie powołania zgodnie z odpowiednią uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji, który wynosi 3 lata.

3. Członek Rady Nadzorczej może zostać odwołany w każdym czasie przez Walne Zgromadzenie.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalane jest przez Walne Zgromadzenie i ma charakter stałego miesięcznego wynagrodzenia. Wynagrodzenie dla Członków Rady Nadzorczej przysługuje niezależnie od częstotliwości formalnie zwołanych posiedzeń Rady Nadzorczej.
5. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej powinna zagwarantować niezależność Członków Rady Nadzorczej podczas wykonywania swoich funkcji w Radzie Nadzorczej.
6. Wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej z uwagi na pełnione przez niego funkcje i zwiększony nakład pracy może być wyższe od wynagrodzenia pozostałych Członków Rady Nadzorczej.
7. W przypadku, gdy powołanie lub odwołanie Członka Rady Nadzorczej nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, należne mu wynagrodzenie za miesiąc kalendarzowy, w którym nastąpiło powołanie lub odwołanie jest obliczane proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w danym miesiącu kalendarzowym.
8. Z tytułu odwołania lub rezygnacji Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie poza wynagrodzeniem stałym określonym uchwałą Walnego Zgromadzenia.
9. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej wypłacane jest raz na miesiąc, z dołu, najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.
10. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości:
 - a) Przewodniczącemu Rady Nadzorczej – iloczyn przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w Spółce w danym miesiącu przemnożonego przez współczynnik 1,25,
 - b) pozostałym Członkom Rady Nadzorczej – iloczyn przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w Spółce w danym miesiącu przemnożonego przez współczynnik 1,1.

§ 4

Konflikt interesów

1. Mając na celu unikanie powstawania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń przy ustalaniu wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej stosuje się odpowiednie przepisy prawa, w szczególności art. 378 oraz art. 392 Kodeksu spółek handlowych, a także treść Polityki wynagrodzeń oraz treść wewnętrznych aktów prawnych Spółki. Powyższe zapewnia rozdzielenie określonych w Polityce Wynagrodzeń kompetencji pomiędzy właściwe organy Spółki.
2. Dodatkowo umowa o pracę z Członkiem Zarządu zawiera postanowienie, zgodnie z którym prowadzenie przez Członka Zarządu innej działalności w czasie trwania umowy o pracę mogłoby negatywnie wpłynąć na interesy Spółki. Stąd, przed rozpoczęciem przez Członka Zarządu jakiegokolwiek innej pracy zarobkowej w czasie jego zatrudnienia w Spółce, Członek Zarządu jest zobowiązany poinformować o tym fakcie Spółkę i uzyskać stosowną zgodę od Spółki. Powyższe zastrzeżenie nie dotyczy działalności wykonywanej przez Członka Zarządu przed podpisaniem umowy o pracę, o ile działalność taka nie stanowi przeszkody dla prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu i nie jest działalnością konkurencyjną w stosunku do działalności Spółki.

3. Ponadto Członków Zarządu obowiązują regulacje dotyczące prowadzenia działalności konkurencyjnej przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa, w szczególności art. 380 Kodeksu spółek handlowych.

4. W sytuacji, gdy pomimo regulacji określonych w ust. 1 do 3 powyżej dojdzie do powstania konfliktu interesów związanego z Polityką wynagrodzeń, Rada Nadzorcza (w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Zarządu) lub Walne Zgromadzenie z inicjatywy Zarządu (w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Rady Nadzorczej), jest upoważnione do podjęcia stosownych działań naprawczych oraz przeglądu regulacji Polityki wynagrodzeń w tym zakresie.

5. W przypadku powzięcia wiadomości o istnieniu konfliktu interesów lub uzasadnionym podejrzeniu jego istnienia przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej (zarówno w stosunku do własnej osoby, jak i innego Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej), osoba taka jest zobowiązana o powyższym fakcie poinformować Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku gdy dotyczy to Członka Zarządu) lub Prezesa Zarządu (w przypadku gdy dotyczy to Członka Rady Nadzorczej) celem podjęcia przez nich stosownych działań naprawczych.

6. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania decyzji związanych z Polityką wynagrodzeń, jeżeli takie decyzje związane są z istniejącym lub potencjalnym konfliktem interesów.

§ 5

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie 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. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.

2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:

a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90 d ust. 3 pkt 1 Ustawy (składniki stałe i zmienne), oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;

b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;

c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;

d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;

e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);

f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;

g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;

h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

3. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach, która ma charakter doradczy. Zamiast podejmowania uchwały opiniującej Walne Zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad Sprawozdaniem o wynagrodzeniach, jeżeli zachodzą przesłanki określone w art. 90 g ust. 7 Ustawy.

4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała lub dyskusja o których mowa w ust. 3 powyżej, odnoszące się do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach.

5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie określonym w art. 90 g ust. 10 Ustawy.

§ 6

Odstąpienie od stosowania Polityki wynagrodzeń

1. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. Przesłankami uzasadniającymi konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń są w szczególności przesłanki, których wystąpienie w istotny sposób wpłynąć na możliwość realizacji przez Spółkę swoich zobowiązań, prowadzenie działalności gospodarczej, osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe.

2. Czasowe odstąpienie może dotyczyć całej Polityki wynagrodzeń, jak i wskazanych przez Radę Nadzorczą wybranych elementów Polityki wynagrodzeń.

3. Odstąpienie od czasowego stosowania Polityki wynagrodzeń następuje na mocy decyzji Rady Nadzorczej, podjętej w formie uchwały, po wcześniejszym zaopiniowaniu przez Komitet Audytu Rady Nadzorczej. Uchwała Rady Nadzorczej powinna określać co najmniej okres na jaki zastosowano odstąpienie, elementy Polityki wynagrodzeń w stosunku do których zastosowano czasowe odstąpienie, a także przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od Polityki wynagrodzeń.

§ 7

Postanowienia końcowe

1. W Spółce nie stosuje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych oraz programów wcześniejszych emerytur.

2. Polityka wynagrodzeń nie przewiduje przyznania Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

3. Polityka wynagrodzeń została sporządzona przez Zarząd, następnie jej treść została zaopiniowana przez Radę Nadzorczą, po czym Polityka wynagrodzeń została przyjęta na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia, stosownie do postanowień art. 90d ust. 1 Ustawy. Za informacje zawarte w Polityce wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu.

4. Za wdrożenie zapisów Polityki wynagrodzeń odpowiada Zarząd Spółki oraz pozostałe organy Spółki w zakresie dotyczących ich kompetencji. Rada Nadzorcza dokonuje okresowych przeglądów stosowania Polityki wynagrodzeń przy okazji sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach.

5. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.