

**Polityka wynagrodzeń  
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
WOJAS S.A.**

**Wstęp**

Ustala się politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej WOJAS Spółka akcyjna z siedzibą w Nowym Targu (34-400), przy ul. Ludźmierskiej 29, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy dla Krakowa-Śródmieścia w Krakowie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000276622, NIP 7352691202.

1. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej WOJAS S.A. została opracowana w oparciu o przepisy Ustawy z dnia 29 lipca 2005r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2020.2080 t.j. z dnia 2020.11.25).
2. Celem niniejszej Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej Polityka wynagrodzeń) w WOJAS S.A. (dalej Spółka) jest zapewnienie przejrzystości kształtowania wynagrodzeń kadry zarządzającej i nadzorującej.  
Rozwiązania przyjęte w polityce wynagrodzeń mają przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz przyczyniać się do jej stabilności.
3. Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ukształtowany w ramach Polityki wynagrodzeń uwzględnia możliwości ekonomiczne Spółki, przy uwzględnieniu również szczególnej sytuacji ekonomicznej spowodowanej zakazami prowadzenia działalności gospodarczej w trakcie roku 2020 i 2021 oraz wprowadzonymi przez ustawodawcę ograniczeniami w jej prowadzeniu spowodowanymi COVID-19.
4. Polityka wynagrodzeń wraz ze sprawozdaniami Rady Nadzorczej z tego zakresu, ma na celu przyczyniać do transparentności Spółki oraz zapobiegać ewentualnym konfliktom interesów.

**I. Procedura opracowania, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń.**

1. Zarząd jest odpowiedzialny za przygotowanie Polityki wynagrodzeń, za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń, jak również zobowiązany do jej przeglądu co najmniej raz w roku.
2. Politykę wynagrodzeń przyjmuje Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie podjętej uchwały, jak również w drodze podjętej uchwały dokonuje istotnych jej zmian.
3. Zarząd Spółki poleca zamieszczenie przyjętej Polityki wynagrodzeń na stronie korporacyjnej Spółki.
4. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach wypłacanych zgodnie z Polityką wynagrodzeń.
5. W szczególnych sytuacjach, Rada Nadzorcza w drodze uchwały może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania niniejszej Polityki wynagrodzeń.

Do szczególnych sytuacji zalicza się istotny spadek rentowności Spółki lub zagrożenie jej stabilności ekonomicznej.

Rada Nadzorcza w uchwale określa czas zawieszenia stosowania Polityki wynagrodzeń oraz szczegółowe uzasadnienie od jej odstąpienia.

6. Decyzję o opracowaniu i wdrożeniu niniejszej Polityki Wynagrodzeń podjął Zarząd Spółki. Projekt Polityki Wynagrodzeń został przedstawiony do zaopiniowania Radzie Nadzorczej, a następnie przedłożony pod obrady Walnego Zgromadzenia.

7. Przy opracowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń uwzględniony zostały warunki pracy i płacy innych pracowników Spółki, w tym poziom wynagrodzeń obowiązujący innych pracowników.

## **II. System wynagradzania członków Zarządu**

### **1. Składniki wynagrodzenia**

Wynagrodzenie członka Zarządu składa się z wynagrodzenia stałego.

Polityka wynagrodzeń nie przewiduje w chwili obecnej dla Członków Zarządu zmiennych pieniężnych składników wynagrodzenia.

### **2. Wynagrodzenie stałe**

Członkowi Zarządu z tytułu stosunku organizacyjnego łączącego go ze Spółką, wynikającego z pełnionej w Zarządzie funkcji, przysługuje miesięczne, ryczałtowe wynagrodzenie za realizację obowiązków członka Zarządu i za wynikającą z pełnionej funkcji potencjalną odpowiedzialność.

Stosunek organizacyjny łączący członka Zarządu ze Spółką obejmuje okres 3-letniej kadencji w Zarządzie Spółki przewidzianej w Statucie Spółki.

Z Członkiem Zarządu Spółki może zostać zawarta umowa o pracę, której przedmiotem może być pełnienie w Spółce funkcji zarządczych lub inna umowa, której przedmiotem będzie wykonywanie czynności na stanowisku niezależnym od pełnionej funkcji w Zarządzie.

### **3. Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki;**

- 1) Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu ma charakter miesięcznego ryczałtu należnego z tytułu stosunku organizacyjnego łączącego członka Zarządu ze Spółką i jest ustalane w drodze uchwały podjętej przez Radę Nadzorczą;
- 2) Wynagrodzenie z tytułu pełnionej funkcji w Zarządzie Spółki może zostać również ustalone w umowie o pracę zawartej pomiędzy Spółką a członkiem Zarządu, jeżeli taka umowa zostanie zawarta.
- 3) Wysokość wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu ustala się poprzez zaszeregowanie do jednej z kategorii wynagrodzenia ryczałtowego wyszczególnionych w pkt. 4 poniżej, mając na względzie pełnioną funkcję w Zarządzie, dotychczasowe doświadczenie w organach zarządczych, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania zadań członka Zarządu, a także zakres obowiązków i poziom odpowiedzialności wynikający z pełnionej funkcji.

#### **4. Kategorie miesięcznego, ryczałtowego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie Spółki;**

Ustala się następujące kategorie wynagrodzenia stanowiącego miesięczny ryczałt:

1. kategoria pierwsza – wynagrodzenie w kwocie 15 000,00 zł;
2. kategoria druga – wynagrodzenie w kwocie 18 000,00 zł;
3. kategoria trzecia – wynagrodzenie w kwocie 20 000,00 zł;
4. kategoria czwarta – wynagrodzenie w kwocie 23 000,00 zł;
5. kategoria piąta – wynagrodzenie w kwocie 25 000,00 zł.

#### **5. Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę;**

Wynagrodzenie przyznawane członkom Zarządu na podstawie umowy o pracę ustalane jest w adekwatnym związku z zakresem obowiązków nałożonych na członków Zarządu jako pracowników Spółki.

#### **6. Zmienne składniki wynagrodzenia (m.in. premie lub nagrody);**

Polityka wynagrodzeń w chwili obecnej nie przewiduje przyznawania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego z tytułu funkcji członka Zarządu w postaci premii uznaniowej lub nagrody.

#### **7. Inne składniki wynagrodzenia;**

Polityka wynagrodzeń nie przewiduje aktualnie przyznawania niepieniężnych składników wynagrodzenia, z tym zastrzeżeniem, że jeżeli Członek Zarządu jest dodatkowo zatrudniony w Spółce na podstawie umowy o pracę, wówczas jest uprawniony do korzystania z innych świadczeń przysługujących wszystkim pracownikom Spółki.

#### **8. Świadczenia dodatkowe;**

Świadczenia dodatkowe dla Członka Zarządu mogą obejmować w szczególności: prawo do korzystania z samochodu służbowego, prawo do zwrotu kosztów podróży służbowych, prawo do udziału w Pracowniczym Programie Kapitałowym na zasadach obowiązujących w Spółce oraz uprawnienie do korzystania z innych świadczeń przysługujących wszystkim pracownikom Spółki.

#### **9. Okres, na jaki zawarta została umowa z Członkiem Zarządu oraz okres i warunki jej rozwiązania;**

Spółki nie łączy aktualnie z Członkiem Zarządu stosunek zobowiązaniowy wynikający ze stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej. Członka Zarządu łączy ze Spółką stosunek organizacyjny, wynikający z powołania do składu Zarządu Spółki na okres 3-letniej kadencji.

Mandat Członka Zarządu aktualnej kadencji upływa w dniu odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni rok kalendarzowy.

### **III. Wynagradzanie Członków Rady Nadzorczej**

1. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z wynagrodzenia stałego.

Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej umów, których przedmiotem jest pełnienie funkcji nadzorczych.

#### **2. Wynagrodzenie stałe**

- 1) Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest określane w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
- 2) Ustala się dla członków Rady Nadzorczej stałe, miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości:
  - a) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej w wysokości ..... zł,
  - b) dla Z-cy Przewodniczącego w wysokości .....zł,
  - c) dla Członka Rady Nadzorczej w wysokości ..... zł.
- 3) Ustala się dla członków Komitetu Audytu stałe miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości:
  - a) dla Przewodniczącego Komitetu Audytu w wysokości ..... zł,
  - b) dla Członka Komitetu Audytu w wysokości ..... zł.Wynagrodzenie przysługuje tylko za miesiące kalendarzowe, w których odbyły się posiedzenia Komitetu Audytu.

#### **3. Zmienne składniki wynagrodzenia**

Członkom Rady Nadzorczej nie są przyznawane zmienne składniki wynagrodzenia, jak również premie lub nagrody.

#### **4. Inne składniki wynagrodzenia**

Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje prawo do niepieniężnych składników wynagrodzenia.

#### **5. Kadencja Rady Nadzorczej**

Kadencja Rady Nadzorczej wynosi 3 lata.

Kadencja Członka Rady Nadzorczej może ulec skróceniu w następstwie złożonej rezygnacji przez Członka Rady Nadzorczej lub w wyniku odwołania przez Walne Zgromadzenie.

W przypadku skrócenia kadencji Członka Rady Nadzorczej w następstwie odwołania lub złożonej rezygnacji nie ma zastosowana okres wypowiedzenia.

#### **IV. Procedura przyjęcia Polityki Wynagrodzeń**

Zarząd Spółki podjął decyzję o opracowaniu i wdrożeniu niniejszej Polityki Wynagrodzeń. Przygotowany przez Zarząd Spółki projekt Polityki Wynagrodzeń został przekazany do zaopiniowania Radzie Nadzorczej, a następnie przekazany pod obrady Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta Uchwałą Nr ..... z dnia ..... Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki, a następnie zamieszczona na stronie internetowej Spółki.