

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ
SECO/WARWICK S.A.**

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej („**Polityka**”) została przygotowana i przyjęta przez Seco/Warwick S.A. w Świebodzinie („**Spółka**”) na podstawie art. 90d-90f Ustawy o Ofercie. Celem Polityki jest stworzenie ram organizacyjnych wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej (dalej łącznie „**Organy**”), a przez to przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez zapewnienie spójnego systemu wynagradzania.

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Organów wyłącznie zgodnie z Polityką.

Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza jest uprawniona do czasowego odstąpienia od stosowania niniejszej Polityki w zakresie stałych, zmiennych składników pieniężnych, innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przyznanych członkom Organów. W okresie zawieszenia stosowania Polityki możliwe jest wypłacanie wynagrodzenia członkom Organów poza zakresem wskazanym w Polityce. Warunkami, podczas których możliwe jest dokonanie odstąpienia od stosowania Polityki jest:

1. spadek kwartalnych przychodów Spółki o co najmniej 25% względem przychodów w poprzedzającym kwartale;
2. spadek zysku operacyjnego Spółki o co najmniej 15% względem zysku operacyjnego w poprzednim kwartale;
3. wystąpienie sytuacji losowych związanych z wstąpieniem siły wyższej;
4. wystąpienie innych sytuacji, niezależnie od ich kwalifikacji prawnej, mających istotnych wpływ na działalność Spółki lub jej otoczenia rynkowego.

Rada Nadzorcza jest uprawniona do zawieszenia stosowania Polityki na czas określony, jednakże na okres nie dłuższy niż do następnego Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki.

1. CZŁONKOWIE ZARZĄDU

1.1. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu wraz ze wskazaniem proporcji składników wynagrodzeń

1.1.1. Stałe składniki wynagrodzenia

Na stały składnik wynagrodzenia członków Zarządu składa się wynagrodzenie miesięczne z tytułu sprawowania funkcji członka Zarządu, przy czym:

1. wynagrodzenie stałe prezesa Zarządu powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 4 do 8 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wg GUS, liczonego za okres kwartału poprzedniego;
2. wynagrodzenie stałe polskich członków Zarządu powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 3 do 6 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wg GUS, liczonego za okres kwartału poprzedniego.
3. wynagrodzenie stałe członka Zarządu będącego dyrektorem zarządzającym spółki Retech Systems LLC powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 20.000 USD – 40.000 USD.

Wynagrodzenie może być wypłacane przez inną spółkę należącą do Grupy Spółki.

1.1.2. Zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu

Na zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu składają się:

1. **Nagroda Bazowa**, której wysokość, okres i zasady wypłaty określa umowa zawierana z członkami Zarządu lub uchwała Rady Nadzorczej, przy czym wysokość Nagrody Bazowej musi być zgodna z postanowieniami Polityki. Warunki, od których uzależnione jest otrzymanie Nagrody Bazowej ustalane są każdorazowo dla członków Zarządu przez Radę Nadzorczą, która następnie weryfikuje ich realizację;
2. **Nagroda Roczna**, której wysokość, okres i zasady wypłaty określa umowa zawierana z członkami Zarządu, przy czym wysokość Nagrody Rocznej musi być zgodna z postanowieniami Polityki.

Suma zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu, tj. Nagrody Bazowej oraz Nagrody Rocznej, nie powinna przekraczać 200% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku obrotowego Spółki, przy czym, wynagrodzenie może być wypłacane przez inną spółkę należącą do Grupy Spółki.

Dodatkowo, członkowie Zarządu uzyskują odrębne wynagrodzenie z tytułu Programu Motywacyjnego opisanego w punkcie 1.12. Polityki, na zasadach określonych w Regulaminie Programu przyjętym przez Walne Zgromadzenie. Wynagrodzenie z tytułu uczestnictwa w Programie Motywacyjnym ma charakter motywacyjny, a jego wysokość uzależniona jest od osiągnięcia przez Spółkę określonych celów, w tym wyników finansowych. Tym samym wynagrodzenie z tytułu Programu Motywacyjnego przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Wynagrodzenie z tytułu Programu Motywacyjnego wydawane jest uczestnikowi programu w formie akcji Spółki, z tego względu jednoznaczne określenie proporcji tej części wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego nie jest możliwe, przy czym szacuje się, że wynagrodzenie z tego tytułu w roku obrotowym nie powinno przekroczyć 400% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku

obrotowego Spółki w przypadku prezesa Zarządu oraz 200% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku obrotowego Spółki w przypadku pozostałych członków Zarządu.

1.1.3. Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne

Na inne świadczenia pieniężne i niepieniężne członków i prezesa Zarządu Spółki składają się:

1. dofinansowanie pakietu medycznego;
2. dofinansowanie dodatkowego ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków;
3. ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej członków Zarządu;
4. możliwość odpłatnego korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych;
5. świadczenie jubileuszowe;
6. świadczenia z funduszu socjalnego;
7. dofinansowanie szkoleń;
8. dofinansowanie składek członkowskich.

Równowartość wszystkich innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przyznanych każdemu z członków Zarządu Spółki nie powinna przekroczyć równowartości **20% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku obrotowego Spółki**.

Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w punkcie 1.1 Polityki, w szczególności poprzez określenie wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia, w ramach widełek określonych w punkcie 1.1 Polityki.

1.2. Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki

W procesie przygotowywania niniejszej Polityki został przeanalizowany poziom wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w odniesieniu do wynagrodzenia innych pracowników Spółki, w szczególności w celu uniknięcia rażącej dysproporcji wysokości wynagrodzeń poszczególnych kategorii pracowników.

W ocenie Walnego Zgromadzenia, przyjęta przez Spółkę w Polityce proporcja wynagrodzenia członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w odniesieniu do wynagrodzenia innych pracowników odzwierciedla rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz nakład pracy wymagany do prawidłowego wykonywania obowiązków przez członków Organów.

1.3. Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami Zarządu, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów, a w przypadku, gdy z członkiem Zarządu nie została

zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka Zarządu ze spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego

Podstawą pełnienia funkcji członka lub prezesa Zarządu Spółki jest stosunek o charakterze korporacyjnym, wynikający z powołania na wspólną kadencję trwającą trzy lata. Zatrudnienie może przybrać formę stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony, stosunku pracy z wyboru, bądź stosunku zatrudnienia o charakterze cywilnoprawnym.

Stosunek korporacyjny wygasa na zasadach określonych w Kodeksie spółek handlowych. W przypadku zatrudnienia pracowniczego zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, natomiast zatrudnienie niepracownicze rozwiązywane jest zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego oraz postanowieniami umowy, w tym poprzez wypowiedzenie lub ze skutkiem natychmiastowym. Okres wypowiedzenia, odpowiedni do potrzeb Spółki w danym przypadku, zostanie każdorazowo określony w umowie z członkiem lub prezesem Zarządu.

1.4. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

W Spółce obowiązują pracownicze plany kapitałowe w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych („**Pracownicze Plany Kapitałowe**”). Jeżeli członek Zarządu jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, pracodawca pokrywa 1,5 % składki członka Zarządu, zgodnie z brzemieniem ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Członkowie Zarządu są uprawnieni do przystąpienia i rezygnowania z uczestniczenia w Pracowniczych Planach Kapitałowych na zasadach określonych w ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Członkowie Zarządu są również uprawnieni do korzystania z planu emerytalnego wprowadzonego przez spółkę z Grupy Spółki.

Na dzień przyjęcia Polityki, w Spółce nie obowiązują pracownicze plany emerytalne w odniesieniu do członków Zarządu.

Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce nie obowiązują programy wcześniejszych emerytur w odniesieniu do członków Zarządu.

1.5. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki

Projekt niniejszej Polityki został przygotowany przez Zarząd w oparciu o Ustawę o Ofercie oraz dokumentację korporacyjną i pracowniczą Spółki. Następnie projekt został przedstawiony do zaopiniowania Radzie Nadzorczej. Po uwzględnieniu uwag Rady Nadzorczej projekt Polityki został przygotowany do poddania go pod głosowanie przez Walnego Zgromadzenia Spółki wraz z uchwałą wprowadzającą Politykę.

Polityka zostanie wdrożona poprzez podjęcie wymaganych Uchwał przez Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie oraz przeprowadzenie weryfikacji wynagrodzenia wypłacanego członkom Organów, w aspekcie zgodności tych wypłat z postanowieniami Polityki.

W ramach weryfikacji stosowania Polityki w Spółce, Rada Nadzorcza dokona weryfikacji wynagrodzenia członków Organów wypłacanego przez Spółkę oraz obowiązujących w Spółce regulacji w tym zakresie (np. regulaminy, programy motywacyjne). W przypadku zidentyfikowania rozbieżności, Zarząd i Rada Nadzorcza podejmą czynności zmierzające do ich usunięcia.

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w zakresie wskazanym w Polityce oraz uchwale wprowadzającą Politykę.

Rada Nadzorcza będzie przygotowywała coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Organów, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń. Sprawozdanie Rady Nadzorczej będzie podlegało badaniu przez biegłego rewidenta, w zakresie przewidzianym w Ustawie o Ofercie.

1.6. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub zarządzania takimi konfliktami interesów

W Spółce zostały podjęte następujące środki, zmierzające do uniknięcia konfliktu interesów, w tym związanych z Polityką:

1. Regulaminu Zarządu oraz Regulaminu Rady Nadzorczej zawierają postanowienia mające na celu unikanie oraz zarządzanie konfliktem interesów;
2. w Spółce obowiązuje procedura identyfikacji transakcji z podmiotami Powiązanymi, która ma między innymi zapewnić brak konfliktu interesów członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej;
3. w Spółce obowiązuje procedura anonimowego zgłaszania naruszeń prawa przez sygnalistów, która znajduje zastosowanie również w przypadku naruszenia postanowień Polityki;
4. Rada Nadzorcza będzie przygotowywała coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń. Sprawozdanie będzie podlegało badaniu przez biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym w Ustawie o Ofercie.

1.7. Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w Preambule Polityki poprzez:

1. wprowadzenie przejrzystych i jednolitych zasad wynagradzania członków Organów w związku ze sprawowanymi funkcjami w Spółce;
2. wskazanie stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu oraz składników wynagrodzenia mających charakter motywacyjny;
3. powiązanie zasad wynagradzania członków Zarządu z osiąganiem przez Spółkę wyników finansowych;
4. minimalizację ryzyka zaistnienia konfliktów interesów członków Organów w związku ze wskazaniem spójnych zasad systemu wynagradzania w ramach Polityki.

1.8. Opis jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Zarząd oraz Rada Nadzorcza, podczas procesu przyjmowania niniejszej Polityki dokonał analizy zmiennych składników wynagrodzeń członków Zarządu, w aspekcie zapewnienia realizacji finansowych i niefinansowych interesów Spółki.

Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia członkom Zarządu uzależnione jest od osiągnięcia określonych celów, które każdorazowo ustalane są przez Radę Nadzorczą. Przy określaniu celów warunkujących wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia, Rada Nadzorcza powinna kierować się aktualnym interesem Spółki, w szczególności dążeniem do osiągnięcia przez Spółkę określonych celów finansowych i niefinansowych, co z kolei pośrednio może wpływać na możliwość realizacji przez Spółkę interesów społecznych oraz celów związanych z ochroną środowiska.

1.9. Wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria, o których mowa w 1.8 Polityki, przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Ustalane przez Radę Nadzorczą kryteria, uzależniające wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, powinny mieć na celu motywowanie członków Zarządu do podejmowania działań zbieżnych z interesem oraz strategią biznesową Spółki. W średnim i długim okresie czasu zapewnia to realizację interesów Spółki, ogranicza częstotliwość zmian osobowych w składzie Zarządu, co wpływa korzystnie na stabilność funkcjonowania Spółki.

1.10. Opisanie metod stosowanych w celu określenia, w jakim zakresie kryteria wskazane w 1.8 Polityki zostały spełnione, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Rada Nadzorcza jest uprawniona do doprecyzowania warunków wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu. Rada Nadzorcza jest również uprawniona do weryfikacji i stwierdzenia osiągnięcia w danym okresie warunków wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia na rzecz członków Zarządu.

1.11. Informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Zasady wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia na rzecz członków Zarządu nie zawierają postanowień zawierających możliwości okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

1.12. Gdy spółka przyznaje członkom Zarządu wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, polityka wynagrodzeń określa również okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Spółka może przyznawać członkom Zarządu wynagrodzenie w ramach programów motywacyjnych, w tym opartych na przyznaniu członkom Zarządu wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych. Opis tego składnika wynagrodzenia został zawarty w punkcie 1.1.2 Polityki.

Okresy nabywania uprawnienia do wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych oraz zasady ich zbywania zostają określone odpowiednim regulaminie programu motywacyjnego.

1.13. Istotne zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki zostały w niej uwzględnione treść uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6, lub wyniki dyskusji, o której mowa w art. 90g ust. 7 Ustawy o Ofercie

Niniejsza Polityka wynagrodzeń została opracowana z uwzględnieniem przepisów Ustawy o Ofercie.

W stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń, istotne zmiany Polityki dotyczą pkt 2.1.1 oraz 2.1.3. Zmiany wynikają z potrzeby dostosowania Polityki do aktualnych realiów rynkowych oraz doprecyzowania zasad wynagradzania członków organów pełniących funkcje lub świadczących pracę lub usługi w spółkach należących do grupy kapitałowej Spółki.

2. CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ

2.1 Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Rady Nadzorczej wraz ze wskazaniem proporcji składników wynagrodzeń

2.1.1 Stały składnik wynagrodzenia

Na stały składnik wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Spółki składa się wynagrodzenie miesięczne wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie określenia wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej, przy czym:

1. wynagrodzenie stałe przewodniczącego Rady Nadzorczej powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 1 do 2 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wg GUS, liczonego za okres kwartału poprzedniego;
2. wynagrodzenie stałe wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 0,5 do 1,5 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wg GUS, liczonego za okres kwartału poprzedniego;
3. wynagrodzenie stałe członków Rady Nadzorczej powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 0,5 do 1 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wg GUS, liczonego za okres kwartału poprzedniego.

2.1.2 Zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje zmiennych składników wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej.

2.1.3 Inne świadczenia pieniężne i niepieniężne

Na inne świadczenia pieniężne i niepieniężne członków Rady Nadzorczej składają się:

1. Dofinansowanie pakietu medycznego;
2. Możliwość korzystania z samochodu firmowego;
3. Zwrot kosztów uczestniczenia w posiedzeniach Rady Nadzorczej;
4. Zwrot kosztów poniesionych w związku z podróżami, zakwaterowaniem i innych kosztów, uzasadnionych zakresem prac objętych Umową.

Równowartość wszystkich innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przyznanych Członkom Rady Nadzorczej Spółki w roku obrotowym, powinna stanowić nie więcej niż **100%** wynagrodzenia stałego danego członka Rady Nadzorczej w okresie danego roku obrotowego.

Spółka może zawrzeć z członkami Rady Nadzorczej umowy związane ze świadczeniem dodatkowych usług na rzecz Spółki, przy czym miesięczne wynagrodzenie stałe z tytułu takiej umowy powinno być ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od 1 do 3 – krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw wg GUS, liczonego za okres kwartału poprzedniego.

Upoważnia się Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w punkcie 2.1 Polityki, w szczególności poprzez określenie wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia, w ramach widełek określonych w punkcie 2.1 Polityki.

Niezależnie od powyższego członek Rady Nadzorczej może otrzymywać wynagrodzenie lub inne świadczenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej co Spółka, w szczególności z tytułu pełnienia funkcji w organach takich podmiotów, udziału w komitetach, zespołach doradczych lub eksperckich, jak również świadczenia pracy lub usług na rzecz takich podmiotów, o ile jest to zgodne z przepisami prawa, zasadami zarządzania konfliktami interesów oraz regulacjami obowiązującymi w danym podmiocie. Wynagrodzenie takie może obejmować zarówno stałe, jak i zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie, bonusy lub inne świadczenia o podobnym charakterze, pod warunkiem, że ich przyznanie nie narusza niezależności członka Rady Nadzorczej, nie prowadzi do powstania konfliktu interesów oraz znajduje podstawę w uchwale właściwego organu, umowie, regulaminie wynagradzania lub innym właściwym akcie obowiązującym w danym podmiocie z grupy kapitałowej, do której należy Spółka. Spółka nie przewiduje zmiennych składników wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej wypłacanych bezpośrednio przez Spółkę, chyba że Polityka stanowi inaczej. Wynagrodzenie oraz inne świadczenia otrzymywane przez członków Rady Nadzorczej od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej co Spółka podlegają ujawnieniu w sprawozdaniu o wynagrodzeniach, zgodnie z właściwymi przepisami prawa.

2.2 Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki

Zagadnienie zostało omówione w 1.2 Polityki i odnosi się również do członków Rady Nadzorczej.

2.3 Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami Rady Nadzorczej, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów, a w przypadku, gdy z członkiem Rady Nadzorczej nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka Rady Nadzorczej ze spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego.

Podstawą pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej jest stosunek o charakterze korporacyjnym, wynikający z powołania na wspólną kadencję trwającą trzy lata. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać w każdym czasie odwołani z pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.

Ponadto, Spółka może zawierać z członkami Rady Nadzorczej umowy związane ze świadczeniem dodatkowych usług na rzecz Spółki, na podstawie umów cywilno-prawnych, zawartych na czas nieokreślony. Umowy świadczenia usług doradczych mogą zostać rozwiązane z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

2.4 Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Członkowie Rady Nadzorczej nie są związani ze Spółką umową o pracę w związku z czym, na dzień przyjęcia Polityki w Spółce nie obowiązują programy pracowniczych planów emerytalnych w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej.

2.5 Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki

Zagadnienie zostało omówione w 1.5 Polityki i odnosi się również do Członków Rady Nadzorczej.

2.6 Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub zarządzania takimi konfliktami interesów

Zagadnienie zostało omówione w 1.6 Polityki i odnosi się również do Członków Rady Nadzorczej.

2.7 Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Zagadnienie zostało omówione w 1.7 Polityki i odnosi się również do Członków Rady Nadzorczej.

2.8 Opis jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

2.9 Wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria, o których mowa w 2.7 Polityki, przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

2.10 Opisanie metod stosowanych w celu określenia, w jakim zakresie kryteria wskazane w 2.7 Polityki zostały spełnione, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

2.11 Informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

2.12 Gdy spółka przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, polityka wynagrodzeń określa również okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

2.13 Istotne zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki zostały w niej uwzględnione treść uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6, lub wyniki dyskusji, o której mowa w art. 90g ust. 7 Ustawy o Ofercie

Niniejsza Polityka wynagrodzeń została opracowana z uwzględnieniem przepisów Ustawy o Ofercie.

W stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń, istotne zmiany Polityki dotyczą pkt 2.1.1 oraz 2.1.3. Zmiany wynikają z potrzeby dostosowania Polityki do aktualnych realiów rynkowych oraz doprecyzowania zasad wynagradzania członków organów pełniących funkcje lub świadczących pracę lub usługi w spółkach należących do grupy kapitałowej Spółki.

2.14 Obowiązki Polityki

Polityka w niniejszym brzmieniu obowiązuje od 1 czerwca 2026 roku.