

**Polityka Wynagradzania
członków organów
zarządczych SONEŁ S.A.**

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A. w latach 2020 – 2023**

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

Spis treści

I.	Misja SONEL S.A.	3
II.	Cel strategiczny SONEL S.A.	3
III.	Zasady polityki wynagrodzeń	3
IV.	Katalog przyznawanych świadczeń	4
V.	Zakres personalny polityki wynagrodzeń	4
VI.	Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej SONEL S.A.	4
VII.	Wynagrodzenia Członków Zarządu SONEL S.A.	5
VIII.	Warunki wynagradzania pozostałych pracowników SONEL S.A.	8
IX.	Porównanie dynamiki płac Zarządu do ogólnej dynamiki płac w Spółce	9
X.	Mechanizmy zapobiegania konfliktom interesów	9
XI.	Spis załączników	10

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A. w latach 2020 – 2023**

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

I. Misja SONEL S.A.

Dostarczanie innowacyjnych produktów i rozwiązań umożliwiających pomiary w obszarach energetyki elektrycznej i środowiska.

II. Cel strategiczny SONEL S.A.

Zwrot z kapitałów własnych (ROE) na poziomie przekraczającym 17%.

III. Zasady polityki wynagrodzeń

1. Nadrzędnymi celami polityki wynagrodzeń są:
 - a) zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania członków zarządu;
 - b) powiązanie zasad wynagradzania z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i realizowaniem planów finansowych;
 - c) kształtowanie wysokości wynagradzania członków zarządu w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych;
 - d) kreowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom środowiskowym i społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
2. Polityka wynagrodzeń określa system kreowania wynagrodzeń w odniesieniu do funkcji osoby w organizacji i obszaru odpowiedzialności. Zastosowanie rozwiązań przyjętych w polityce wynagrodzeń przyczyni się do realizacji strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów Spółki.
3. Za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie zarządu. Podstawę prawną zasad polityki wynagrodzeń stanowią:
 - a) Kodeks Spółek Handlowych
 - b) Kodeks pracy
 - c) Statut SONEL S.A.
 - d) Uchwały Rady Nadzorczej
 - e) Uchwały Walnego Zgromadzenia
4. Obowiązujący w SONEL S.A. system wynagradzania i premiowania członków zarządu Spółki ma na celu motywowanie do realizacji celów strategicznych, środowiskowych i społecznych oraz uwzględnia uzależnienie poziomu wynagrodzenia od sytuacji finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej Sonel.
5. Uzależnienie wartości składników zmiennych wynagrodzenia od osiągnięcia przez spółkę określonego poziomu skonsolidowanego zysku brutto GK Sonel przyczynia się do realizacji planów długoterminowych oraz stabilności Spółki.

Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych SONEL S.A. w latach 2020 – 2023

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

6. Wdrożenie zapisów polityki wynagradzania oraz nadzór nad realizacją jej zapisów podlega Radzie Nadzorczej SONEL S.A.
7. Rada Nadzorcza SONEL S.A. upoważniona jest do uszczegóławiania polityki wynagrodzeń.
8. Rada Nadzorcza zobowiązana jest do sporządzania corocznego sprawozdania ze stosowania wdrożonej polityki wynagradzania.
9. Politykę wynagrodzeń przyjmuje w drodze uchwały walne zgromadzenie spółki.
10. Obowiązująca dotychczas polityka wynagrodzeń uległa zmianie w zakresie dostosowania jej zapisów do znowelizowanej Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

IV. Katalog przyznawanych świadczeń

Członkowie organów nadzorczych i zarządczych SONEL S.A. mogą otrzymywać następujące świadczenia:

1. Wynagrodzenie stałe określone w umowach o pracę oraz wynikające z powołania na członka zarządu.
2. Wynagrodzenie przysługujące z tytułu powołania w skład rady nadzorczej.
3. Premie.
4. Nagrody.
5. Świadczenia niepieniężne, w tym: ubezpieczenia, opieka medyczna, samochód służbowy, inne wynikające z obowiązujących w Spółce regulaminów.

V. Zakres personalny polityki wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń dotyczy członków organów nadzorczych i zarządczych Spółki, czyli:

1. Członków Rady Nadzorczej SONEL S.A.
2. Członków Zarządu SONEL S.A.

VI. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej SONEL S.A.

1. Członkowie rady nadzorczej otrzymują miesięczne wynagrodzenie z tytułu powołania w skład Rady Nadzorczej.

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A. w latach 2020 – 2023**

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

2. Wysokość wynagrodzenia przewodniczącego i członków rady nadzorczej jest ustalana uchwałą walnego zgromadzenia, jako kwota uwzględniająca wszystkie składniki wynagrodzenia za uczestnictwo.
3. Członkowie Komitetu Audytu Rady Nadzorczej SONEL S.A. otrzymują wynagrodzenie miesięczne z tytułu powołania w skład komitetu.
4. Wysokość wynagrodzenia przewodniczącego i członków komitetu audytu ustalana jest uchwałą walnego zgromadzenia spółki.
5. Członkom rady nadzorczej przysługuje zwrot kosztów przejazdu i pobytu w czasie trwania posiedzenia rady nadzorczej.
6. Nie przewiduje się przyznawania członkom rady nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.
7. Każdorazowy brak uczestnictwa członka w posiedzeniu rady nadzorczej, skutkuje utratą prawa do jednomiesięcznego wynagrodzenia. Informacje w przedmiotowej sprawie Przewodniczący RN przekazuje Spółce.

VII. Wynagrodzenia Członków Zarządu SONEL S.A.

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu SONEL S.A. składa się z:
 - a) części stałej,
 - b) części zmiennej,
 - c) dodatkowych świadczeń
2. Zasady wynagradzania członków zarządu określają uchwały rady nadzorczej oraz umowy zawierane pomiędzy Spółką, którą reprezentuje rada nadzorcza, a danym członkiem zarządu.
3. Uchwały rady nadzorczej dotyczące wynagradzania członków zarządu określają wartość oraz termin obowiązywania przyznanego wynagrodzenia.
4. Struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym (poziom wynagrodzenia utrzymywany jest porównywalnie do funkcjonujących na rynku przedsiębiorstw o zbliżonym charakterze działalności) i są ukierunkowane na utrzymanie osób spełniających kryteria wymagane do zarządzania Spółką w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy, jak również zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów członków zarządu i akcjonariuszy.

Część stała wynagrodzenia

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A. w latach 2020 – 2023**

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

1. Część stała wynagrodzenia członków zarządu ustalana jest z uwzględnieniem udziału danego członka zarządu w pracach zarządu oraz przypisanego mu obszaru odpowiedzialności.
Składnikami stałej części wynagrodzenia są:
 - a) wynagrodzenie brutto z tytułu powołania na członka zarządu określone w uchwale rady nadzorczej.
 - b) wynagrodzenie zasadnicze brutto określone w umowie o pracę na stanowisku dyrektora,
2. Wysokości składników wynagrodzenia członków zarządu ustalane są w uchwałach rady nadzorczej podejmowanych przed rozpoczęciem kadencji każdego członka zarządu. Dopuszcza się zmianę wysokości wynagrodzenia w trakcie kadencji.
3. Członkowie zarządu mogą być zatrudnieni w Spółce. Stroną umowy o pracę zawartej między Spółką a zatrudnionym na stanowisku dyrektora członkiem zarządu jest Rada Nadzorcza SONEL S.A.
4. Umowy o pracę z dyrektorami będącymi członkami zarządu zawierane są na czas nieokreślony. Strony obowiązują ustawowe okresy wypowiedzenia przewidziane przepisami prawa pracy.
5. Uchwała rady nadzorczej określająca wysokość wynagrodzenia z tytułu powołania na członka zarządu zawiera okres, na który wynagrodzenie jest przyznane. Okresem tym jest z reguły czas trwania kadencji członka zarządu, na którą został powołany. Dopuszcza się okres trwający krócej niż czas trwania kadencji.
6. Wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, zawartej z dyrektorem będącym członkiem zarządu, przyznawane jest na okres trwania kadencji członka zarządu. Dopuszcza się zmianę wysokości tego wynagrodzenia w trakcie trwania kadencji członka zarządu.

Część zmienna wynagrodzenia z tytułu powołania w skład zarządu

1. W skład części zmiennej wynagrodzenia wchodzi:
 - a) roczna premia za ponadstandardowe wyniki w kadencji;
 - b) roczna premia za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji;
 - c) roczna premia za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska.
2. Zasady przyznawania i wyliczania w/w premii określone są w regulaminach premiowania Członków Zarządu SONEL S.A., **zawierających konieczne do**

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A. w latach 2020 – 2023**

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

spełnienia warunki oraz kwoty lub sposób wyliczania poszczególnych składników premiovych. Regulaminy te zatwierdzane są uchwałami rady nadzorczej na każdy rok trwania kadencji.

3. Zgodnie z obowiązującymi regulaminami premie wypłacane są po zakończeniu roku obrotowego i zbadaniu sprawozdania finansowego przez biegłego rewidenta, w terminie 14 dni od dnia podjęcia uchwały o jej wypłacie przez Radę Nadzorczą SONEL S.A.
4. Treść obowiązujących regulaminów zawierają poniżej przedstawione załączniki nr 1, 2 i 3 do niniejszej Polityki Wynagradzania:
 - Załącznik nr 1 – Regulamin premii rocznej dla Członków Zarządu SONEL S.A. za ponadstandardowe wyniki w kadencji 2019 – 2020.
 - Załącznik nr 2 – Regulamin premii rocznej dla Członków Zarządu SONEL S.A. za osiągnięcie celu w danym roku w kadencji 2019 – 2020.
 - Załącznik nr 3 – Regulamin premii rocznej dla Członków Zarządu SONEL S.A. za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska w kadencji 2019 - 2020
5. Członkowie zarządu Spółki nie są objęci programem premiovym opartym na kapitale Spółki, jak również nie otrzymują wynagrodzenia ani nagród z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek należących do Grupy Kapitałowej Sonel.

Dodatkowe świadczenia

1. Dodatkowymi świadczeniami w ramach programu motywacyjnego są:
 - a) korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych. Zasady korzystania z samochodu służbowego określa odrębna umowa;
 - b) świadczenia motywacyjne polegające na otrzymaniu, w każdym roku trwania kadencji, prawa do określonej kwoty pieniężnej na wydatki związane ze zdrowiem, wypoczynkiem, kulturą, ubezpieczeniami oraz uczestnictwem w zajęciach sportowo – rekreacyjnych.
2. Wartość świadczeń motywacyjnych dla dyrektorów będących członkami zarządu określa uchwała podejmowana przez radę nadzorczą po powołaniu dyrektora na członka zarządu.
3. Świadczenia przyznawane są na każdy rok trwania kadencji członka zarządu i przeznaczone są na wydatki związane ze zdrowiem, wypoczynkiem, kulturą, ubezpieczeniami oraz uczestnictwem w zajęciach sportowo - rekreacyjnych.

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A. w latach 2020 – 2023**

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

4. Spółka pokrywa inne wydatki niezbędne do wykonywania funkcji członka zarządu, np. koszty wyjazdów służbowych, uczestnictwa w konferencjach etc.

Wzajemne proporcje stałych i zmiennych składników wynagrodzenia

1. Wartość premii rocznej za osiągnięcie celu w danym roku trwającej kadencji określana jest kwotowo w uchwale rady nadzorczej, dla każdego członka zarządu. Nie występują ograniczenia wartości tej premii w stosunku do stałych składników wynagrodzenia.
2. Pula premiowa dotycząca premii rocznej za ponadstandardowe wyniki dzielona jest procentowo na wszystkich członków zarządu. Na wniosek zarządu rada nadzorcza podejmuje uchwałę w sprawie ustalenia współczynników podziału premii. Podział dotyczy zamkniętego roku finansowego. Uchwalane współczynniki nie są powiązane ze stałymi składnikami wynagrodzenia.
3. Pula premiowa dotycząca premii rocznej za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska może wynieść do 3% wartości rocznego wynagrodzenia łącznego wszystkich członków zarządu, otrzymywanego z tytułu powołania. Wyliczona wartość puli dzielona jest równo między członków zarządu.

VIII. Warunki wynagradzania pozostałych pracowników SONEL S.A.

1. Zasady wynagradzania pracowników spółki zawarte są w regulaminie wynagradzania pracowników. Regulamin ten wprowadzany jest zarządzeniem prezesa zarządu na każdy rok kalendarzowy. Stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na różnych stanowiskach wynikają z analizy sytuacji na rynku pracy i aktualnych trendów wynagradzania w branżach, których specyfika dotyczy Spółki.
2. Składnikiem zmiennym wynagrodzenia pracowników jest premia regulaminowa. Zasady jej przyznawania opisane są w załącznikach do regulaminu wynagradzania, dla każdego pionu organizacyjnego oddzielnie.
3. Oprócz premii regulaminowej pracownicy mogą otrzymywać nagrody przyznawane przez zarząd Spółki.
4. Szczególnie zasłużeni i wyróżniający się pracownicy mogą otrzymać Honorową Odznakę SONEL (brązową, srebrną, złotą lub platynową). Zasady przyznawania odznaki określa regulamin. Otrzymanie odznaki brązowej srebrnej lub złotej wiąże się z gratyfikacją finansową, której wartość opisana jest w regulaminie.

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A. w latach 2020 – 2023**

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

5. Pracownicy mogą skorzystać z pakietów motywacyjnych, które umożliwiają korzystanie z prywatnej opieki zdrowotnej oraz z zajęć sportowo-rekreacyjnych.
6. Zarząd Spółki wspiera podnoszenie kwalifikacji i rozwój pracowników poprzez ich udział w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Pracownicy, którzy decydują się na rozwój poprzez ukończenie studiów kierunkowych mogą otrzymać dofinansowanie ponoszonych przez siebie kosztów studiów.
7. Spółka, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, prowadzi program Pracowniczych Planów Kapitałowych. Udział finansowy pracodawcy kształtuje się na poziomie określonym w ustawie.

IX. Porównanie dynamiki płac Zarządu do ogólnej dynamiki płac w Spółce

1. Dynamika płac w spółce oraz płac Zarządu monitorowana jest rocznie.
2. W przypadku wzrostu płac zarządu większego niż 2 krotność wzrostu płac pozostałych pracowników niniejsza polityka podlega ponownej weryfikacji przez Radę Nadzorczą.

X. Mechanizmy zapobiegania konfliktom interesów

Działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów ukierunkowane są w szczególności na:

1. Ujawnianie i zgłaszanie Zarządowi Spółki przez osoby powiązane (w rozumieniu międzynarodowych standardów rachunkowości) wszelkich potencjalnych konfliktów interesów przed nawiązaniem relacji z klientem;
2. Obowiązku poinformowania klienta przez Spółkę o potencjalnym lub rzeczywistym powstaniu konfliktu interesów;
3. Podjęciu działań organizacyjnych zapobiegających sytuacjom mogącym prowadzić do powstania konfliktu interesów;
4. Podjęciu działań zapobiegających ujawnianiu informacji poufnych w Spółce;
5. Podjęciu działań przeciwdziałających przepływowi informacji poufnych lub stanowiących tajemnicę zawodową przed ich niekontrolowanym przepływem wewnątrz Spółki;
6. Wprowadzeniu zasady ograniczonego dostępu przez pracowników do istotnych informacji o charakterze niepublicznym;
7. Gromadzeniu i analizowaniu informacji na temat okoliczności mogących prowadzić do powstawania konfliktu interesów i podejmowanie działań zapobiegających negatywnym następstwom jego wystąpienia;
8. Zobowiązaniu członków rady nadzorczej i kluczowej kadry menedżerskiej Spółki do informowania Zarządu o podjęciu samodzielnej działalności

**Polityka Wynagradzania członków organów zarządczych
SONEL S.A. w latach 2020 – 2023**

opracowana zgodnie z wymogami znowelizowanej Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do obrotu oraz o spółkach publicznych

- gospodarczej, świadczeniu usług na rzecz innych podmiotów, a także pełnieniu funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych innych spółek, celem wykluczenia potencjalnego konfliktu interesów;
9. Zobowiązaniu członków zarządu do informowania rady nadzorczej o podjęciu samodzielnej działalności gospodarczej, świadczeniu usług na rzecz innych podmiotów, a także pełnieniu funkcji w organach innych spółek oraz uzyskaniu zgody rady nadzorczej na zasiadanie w organach innych podmiotów, celem wykluczenia potencjalnego konfliktu interesów;
 10. Ograniczeniu możliwości reprezentowania przez pracowników Spółki interesów Spółki w stosunku do osób powiązanych ze Spółką, na zasadach ustalonych wewnątrz;
 11. Nieprzyjmowanie przez pracowników Spółki korzyści, które mogłyby mieć wpływ na bezstronność i obiektywizm przy podejmowaniu decyzji, rzutować negatywnie na ocenę niezależności, opinii i sądów;
 12. W przypadku zaistnienia konieczności Spółka może zastosować niestandardowe środki zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów.

XI. Spis załączników

Załącznik nr 1 – Regulamin premii rocznej dla Członków Zarządu SONEL S.A. za ponadstandardowe wyniki w kadencji 2019 – 2020.

Załącznik nr 2 – Regulamin premii rocznej dla Członków Zarządu SONEL S.A. za osiągnięcie celu w danym roku w kadencji 2019 – 2020.

Załącznik nr 3 – Regulamin premii rocznej dla Członków Zarządu SONEL S.A. za spełnienie kryteriów uwzględniających interesy społeczne i przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska w kadencji 2019 - 2020