

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ**  
**Członków Zarządu i Rady Nadzorczej BioMaxima S.A.**  
**z siedzibą w Lublinie**

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej BioMaxima S.A. z siedzibą w Lublinie („Spółka”) została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj.. Dz.U. z 2021 r. poz. 1983 z późn.zm) („Polityka Wynagrodzeń”).

**A. CELE**

1. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki, w sposób, który powoduje związanie osobistych celów członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze wzrostem wartości dla akcjonariuszy („shareholders’ value”) w długoterminowej perspektywie przez:
  - a. przyczynienie się do stabilnego wzrostu biznesu grupy kapitałowej Spółki („Grupa”);
  - b. zwiększanie przewag konkurencyjnych w kluczowym biznesie Spółki;
  - c. realizacji i wdrożenia długoterminowej strategii biznesowej Grupy określonej w uchwałach Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - d. stabilności i bezpieczeństwa prowadzonego przez spółki Grupy biznesu; związanie ze spółkami Grupy ich kluczowych pracowników.
2. Realizacja strategii biznesowej Spółki ma prowadzić do realizacji strategicznych celów finansowych Spółki oraz innych strategicznych celów Spółki oraz spółek z Grupy.

**B. UMOWY ZAWIERANE PRZEZ SPÓŁKĘ Z CZŁONKAMI ZARZĄDU („Umowy”)**

1. Spółka może zawierać z członkiem Zarządu:
  - a. umowę o pracę na czas określony – wykonywania mandatu członka Zarządu, w przypadku gdy nawiązanie stosunku służbowego ze Spółką wynika z powołania do Zarządu Spółki lub
  - b. umowę o pracę na czas nieokreślony, jeżeli w chwili powołania do składu Zarządu, członek Zarządu jest pracownikiem Spółki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.
2. Spółka może zawrzeć z członkiem Zarządu umowę o świadczenie usług zarządzania (cywilnoprawną), jeżeli przepisy na to pozwalają. Umowa o świadczenie usług zawierana jest na czas wykonywania mandatu członka Zarządu.
3. Umowa mająca za przedmiot stosunek służbowy z członkiem Zarządu może zostać rozwiązana z zachowaniem terminu wypowiedzenia nie krótszego aniżeli 3 miesiące bez względu, która strona dokonuje wypowiedzenia.

4. Wygaśnięcie mandatu członka Zarządu jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie warunków Umowy przez Spółkę z zachowaniem terminu .
5. W okresie wypowiedzenia Spółka może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i z obowiązkiem pozostawania w dyspozycji Spółki.
6. Umowa może zostać rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 52 i 53 Kodeksu Pracy. W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia członkowi Zarządu nie przysługuje rekompensata.

#### **C. STAŁE WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU**

1. Stałe wynagrodzenie Członka Zarządu ustalane jest w Umowie i winno być uzasadnione zakresem obowiązków Członka Zarządu, sytuacją finansową Grupy, wielkością jej biznesu oraz otoczeniem rynkowym.
2. Członkowie Zarządu uprawnieni są do wynagrodzenia z tytułu uczestniczenia w organie kolejalnym Spółki.
3. Spółka zapewnia ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej członków Zarządu.
4. Spółka zapewnia członkom Zarządu możliwość korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych.

#### **D. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA**

1. Składniki zmienne wynagrodzenia pieniężnego przyznawane przez Radę Nadzorczą uzasadnione są:
  - a. Podwyższeniem wyniku Spółki w stosunku do budżetowanego wyniku w sposób istotny; Rada Nadzorcza wskazuje stopień istotności;
  - b. Szczególnymi osiągnięciami członka Zarządu powodującymi osiągnięcie wcześniejszych lub wyższych, aniżeli spodziewane efektów ekonomicznych.
2. Dodatkowe wynagrodzenia pieniężne udzielane są nie częściej aniżeli kwartalnie.
3. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są zmienne i uzależnione są od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia.
4. Rada Nadzorcza podejmuje decyzje dotyczące określenia zarówno przesłanek jak i wysokości wynagrodzenia zmiennego kierując się przesłankami określonymi w rozdziale A.

#### **E. WYNAGRODZENIE WYPŁACANE W AKCJACH SPÓŁKI**

1. W przypadku ustalenia dla członków Zarządu wynagrodzenia w akcjach własnych Spółki, Rada Nadzorcza kieruje się następującymi przesłankami:
  - a. Przesłanką dla wypłaty wynagrodzenia w akcjach własnych Spółki może być wyłącznie uzyskanie trwałego efektu dla Spółki, w postaci:
    - i. Zrównoważonego wzrostu biznesu Spółki;
    - ii. Wzrostu wartości dla akcjonariuszy, mającego charakter trwały, w szczególności przez zwiększenie zdolności Grupy do osiągania wyższych wyników finansowych.

#### **F. POWSTANIE RELACJI KORPORACYJNEJ Z CZŁONKAMI RADY NADZORCZEJ**

1. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani do pełnienia funkcji uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. Spółka nie zawiera umów z członkami Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni do wynagrodzenia na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki na okres sprawowania mandatu.

#### **G. OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest stałe.
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej określone jest przez Walne Zgromadzenie w relacji do średniego wynagrodzenia w Spółce, nieobejmującego wynagrodzeń członków Zarządu.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej winno odpowiadać sytuacji finansowej Spółki oraz zakresowi zadań wykonywanych przez członków Rady Nadzorczej jako (i) członków komitetów Rady Nadzorczej; (ii) funkcji pełnionych w Radzie i Komitetach.
4. W przypadku powołania członka Rady Nadzorczej do osobistego wykonywania określonych czynności nadzorczych, Rada Nadzorcza określa wynagrodzenie takiego członka Rady, biorąc pod uwagę przewidywany zakres czynności i ich pracochłonność. Wynagrodzenie winno być ustalone w relacji do średniego stałego wynagrodzenia członków Zarządu ze wszystkich tytułów (również wynikających z programu wynagradzania akcjami Spółki).
5. Spółka pokrywa koszty wykonywania mandatu członka Rady Nadzorczej.

#### **H. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW**

1. Spółka stosuje zasady unikania konfliktu interesów przy ustalaniu wynagrodzeń członków władz.
2. Członkowie władz Spółki mają obowiązek informować pozostałych członków organu, o każdym przypadku zaistnienia konfliktu interesów ich dotyczącego, a także jeżeli w ich opinii dotyczy on innego członka organu. W tym drugim przypadku członek organu, którego może znajdować się w sytuacji konfliktu interesów, a który nie zgadza się z tym, winien złożyć wyjaśnienie na piśmie lub do protokołu zebrania. Organ może podjąć uchwałę w przedmiocie istnienia konfliktu interesów. Przy podejmowaniu uchwały nie uczestniczy osoba, która zgłosiła istnienie konfliktu interesów oraz osoba, której tenże konflikt interesów ma dotyczyć.