

**Załącznik do projektu uchwały nr 20
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia PAMAPOL S.A.
zwołanego na dzień 30 lipca 2020 r.**

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ PAMAPOL S.A.

§1

ZAŁOŻENIA PODSTAWOWE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zgodnie z ustawowymi wymogami zawiera ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, które powinny przyczyniać się do realizacji strategii/planu operacyjnego, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy PAMAPOL.
2. Szczegółowe zasady wynagrodzeń są elementem negocjacji bezpośrednich pomiędzy zainteresowanymi stronami i przedmiotem uchwał właściwych organów Spółki lub Spółek Zależnych
3. W szczególności celem zasad wynagradzania Członków Zarządu jest:
 - 3.1. osiąganie optymalnych wyników finansowo-ekonomicznych przez Spółkę i Grupę PAMAPOL,
 - 3.2. wzrost wartości Spółki i ceny jej akcji,
 - 3.3. wzmocnienie motywacji do realizacji strategii/planu operacyjnego Spółki i Grupy PAMAPOL,
 - 3.4. zapewnienie efektywnego i płynnego zarządzania Spółką,
 - 3.5. racjonalne wykorzystanie środków majątkowych Spółki.

§2

STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ

1. Stosunek prawny łączący Spółkę i Członka Zarządu, okres jego trwania oraz warunki rozwiązania są wyznaczone odpowiednimi przepisami Statutu Spółki i przepisami Kodeksu Spółek Handlowych.
 - 1.1. Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o pracę.
 - 1.2. Umowa między Spółką a Członkiem Zarządu:
 - 1.2.1. może zostać zawarta na czas nieokreślony, na czas określony (z zastrzeżeniem przepisów Kodeksu Pracy) lub na czas pełnienia funkcji Członka Zarządu,
 - 1.2.2. może zostać zawarta na cały etat lub część etatu,
 - 1.2.3. może przewidywać możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie dłuższym niż 12 miesięcy,
 - 1.2.4. może przewidywać zakaz prowadzenia przez Członka Zarządu działalności konkurencyjnej wobec Spółki po rozwiązaniu stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu i Spółkę, przy czym okres zakazu nie może być krótszy niż 3 miesiące i dłuższy niż 12 miesięcy.
 - 1.3. Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę doradczą.
 - 1.4. Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę cywilnoprawną.

- 1.5. Członek Zarządu pełni swoją funkcję z tytułu powołania na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.
- 1.6. Tryb powoływania Zarządu, liczbę członków jak też jego kadencję określają stosowne zapisy Statutu Spółki. Zarząd Spółki składa się od jednej do sześciu osób. Członków Zarządu Spółki powołuje się na okres wspólnej kadencji. Kadencja Zarządu trwa pięć lat.
2. Stosunek prawny łączący Spółkę i Członka Rady Nadzorczej są wyznaczone odpowiednimi przepisami Statutu Spółki i przepisami Kodeksu Spółek Handlowych.
 - 2.1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania.
 - 2.2. Tryb powoływania Rady Nadzorczej, jak też jej kadencję określają stosowne zapisy Statutu Spółki i regulaminu Walnego Zgromadzenia. Rada Nadzorcza składa się z co najmniej pięciu i nie więcej niż siedmiu Członków powołanych na wspólną kadencję. Kadencja Rady Nadzorczej trwa trzy lata.
 - 2.3. Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej umów dotyczących pełnienia przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej.

§3

PODSTAWY PRAWNE WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI

1. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
2. W ramach postanowień ust. 1. powyżej, Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie:
 - 2.1. uchwał Rady Nadzorczej Spółki o powołaniu do Zarządu Spółki na okres wskazany w Statucie Spółki,
 - 2.2. uchwał Rady Nadzorczej Spółki określających zasady zatrudnienia i wynagradzania Członka Zarządu,
 - 2.3. zawartej pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu umowy,
 - 2.4. uchwał Rady Nadzorczej uszczegóławiających elementy Polityki Wynagrodzeń podejmowanych na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia,
 - 2.5. uchwał właściwego organu Spółki Zależnej lub zawartej ze Spółką Zależną umowy w przypadku, w którym Członek Zarządu jest jednocześnie powołany do pełnienia funkcji w organie Spółki Zależnej.
3. W ramach postanowień ust. 1 powyżej, Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na podstawie:
 - 3.1. uchwał Walnego Zgromadzenia o powołaniu do Rady Nadzorczej na okres wskazany w Statucie Spółki,
 - 3.2. uchwał Walnego Zgromadzenia określających zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej,
 - 3.3. uchwał Rady Nadzorczej uszczegóławiających elementy Polityki Wynagrodzeń podejmowanych na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia,
 - 3.4. uchwał właściwego organu Spółki Zależnej w przypadku, w którym Członek Rady Nadzorczej jest jednocześnie powołany do pełnienia funkcji w organie nadzorczym Spółki Zależnej.

§4

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU: SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze z tytułu pełnienia funkcji w Spółce.
2. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, Członek Zarządu może otrzymywać:
 - 2.1. wynagrodzenie zmienne w postaci premii okresowej,
 - 2.2. wynagrodzenie z tytułu powołania do organu Spółki Zależnej,
 - 2.3. świadczenia dodatkowe,
 - 2.4. wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umów łączących Członka Zarządu i Spółkę,
 - 2.5. wynagrodzenie z tytułu zakazu konkurencji.

§5

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU: WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały, przy czym miesięczna wysokość wynagrodzenia nie może być wyższa niż 15-krotność średniej wynagrodzenia zasadniczego pracowników w Spółce.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Rada Nadzorcza ustala z uwzględnieniem:
 - 2.1. funkcji sprawowanej w Zarządzie Spółki,
 - 2.2. zakresu odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji w Spółce,
 - 2.3. kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i stażu pracy,
 - 2.4. wielkości przedsiębiorstwa Spółki,
 - 2.5. poziomu wynagrodzenia członków zarządu w podobnych spółkach i na porównywalnym rynku,
3. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu wypłacane jest za okres miesiąca kalendarzowego.

§6

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU: WYNAGRODZENIE Z TYTUŁU POWOŁANIA DO ORGANU SPÓŁKI ZALEŻNEJ

1. Członkowie Zarządu mogą sprawować funkcję w radach nadzorczych i zarządach Spółek Zależnych i mogą otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie Członka Zarządu z tytułu powołania do organu Spółki Zależnej wypłacane jest za okres miesiąca kalendarzowego.
3. Wysokość, zasady i warunki wypłaty miesięcznego wynagrodzenia z tytułu powołania do organu Spółki Zależnej ustala właściwy organ Spółki Zależnej, przy czym miesięczna wysokość wynagrodzenia nie może być wyższa niż:
 - 3.1. wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej Spółki – w przypadku pełnienia funkcji w organie nadzorczym Spółki Zależnej,
 - 3.2. 10-krotność średniej wynagrodzenia zasadniczego pracowników Spółki Zależnej – w przypadku pełnienia funkcji w organie zarządzającym Spółki Zależnej.
4. Wynagrodzenie Członków organu Spółki Zależnej może być zróżnicowane w zależności od funkcji jaką dany Członek pełni w tym organie.
5. Członek Zarządu sprawujący funkcję w zarządach Spółek Zależnych może otrzymywać premię okresową z tytułu pełnienia tych funkcji w wysokości nie przekraczającej 100% jego wynagrodzenia miesięcznego w tych Spółkach za dany rok obrotowy w przeliczeniu na pełny etat.

6. Wynagrodzenie Członka Zarządu z tytułu powołania do organów wszystkich Spółek Zależnych w danym roku obrotowym nie może być wyższe niż równowartość 100% jego wynagrodzenia zasadniczego za ten rok obrotowy w przeliczeniu na pełny etat w Spółce.

§7

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU: WYNAGRODZENIE ZMIENNE

1. Rada Nadzorcza może przyznać Członkowi Zarządu premię okresową.
2. Wypłata premii uzależniona jest od poziomu realizacji celów zarządczych takich jak:
 - 2.1. osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników finansowych,
 - 2.2. osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników niefinansowych, w tym odnoszących się do zagadnień związanych z ochroną środowiska oraz interesów społecznych.
 - 2.3. realizacja zadań w ramach strategii/planu operacyjnego Spółki i Grupy PAMAPOL.
3. Wysokość premii i częstotliwość jej przyznawania jest ustalana dla poszczególnych lub wszystkich Członków Zarządu przez Radę Nadzorczą.
4. W przypadku, gdy Spółka wykazuje stratę na poziomie wyniku netto za dany okres obrachunkowy, a także w przypadku istotnego pogorszenia sytuacji płynnościowej w Spółce premia nie jest przyznawana.
5. Spółka dopuszcza stosowanie mechanizmu odroczenia wypłaty należnego wynagrodzenia zmiennego.
6. Spółka dopuszcza stosowanie mechanizmu żądania od Członków Zarządu zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, które zostały już wypłacone.
7. Spółka dopuszcza stosowanie programów motywacyjnych opartych na instrumentach finansowych w tym akcjach Spółki.
8. Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może być wyższe niż równowartość 100% jego wynagrodzenia zasadniczego za dany rok obrotowy w przeliczeniu na pełny etat.

§8

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU: ŚWIADCZENIA DODATKOWE

1. Członkowi Zarządu mogą zostać przyznane następujące świadczenia dodatkowe:
 - 1.1. pokrycie kosztów leczenia, profilaktyki zdrowotnej i opieki medycznej, w tym również najbliższej rodziny lub osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z Członkiem Zarządu,
 - 1.2. prawo do korzystania ze składników majątku, którym dysponuje Spółka, w celach funkcjonalnie związanych z wykonywaniem pełnionej funkcji w Spółce i na zasadach obowiązujących w Spółce, przy czym prawo do korzystania z samochodu służbowego obejmuje również pokrycie kosztów jego eksploatacji oraz używanie go dla celów prywatnych zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami,
 - 1.3. pokrycie kosztów szkoleń związanych z doskonaleniem zawodowym i konferencji branżowych,
 - 1.4. pokrycie kosztów zakwaterowania lub najmu mieszkania w przypadku oddalenia miejsca zamieszkania od siedziby Spółki,
 - 1.5. pokrycie kosztów innych świadczeń pozapłacowych na zasadach obowiązujących w Spółce,

- 1.6. pokrycie składek dotyczących ubezpieczenia szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (polisa D&O),
- 1.7. inne świadczenia dodatkowe, które są funkcjonalnie związane ze sprawowaniem funkcji Członka Zarządu i których przyznanie Rada Nadzorcza uzna za zasadne w konkretnym przypadku.
2. Rodzaj oraz zakres świadczeń dodatkowych ustala Rada Nadzorcza.
3. Spółka nie stosuje programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur innych niż te wynikające z Ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej mogą uczestniczyć w pracowniczych planach kapitałowych, które Spółka może wprowadzić zgodnie z przepisami Ustawy o pracowniczych planach kapitałowych i zgodnie z ustawowymi terminami.
4. Wartość świadczeń dodatkowych otrzymanych przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego przez Członka Zarządu w tym roku.

§9

WYNAGRODZENIE ZARZĄDU: WYNAGRODZENIE Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA UMOWY

1. Członek Zarządu ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego w okresie wypowiedzenia umowy łączącej go ze Spółką – w wysokości i na zasadach określonych w umowie łączącej go ze Spółką lub w przepisach prawa.
2. Członkowi Zarządu może zostać przyznane uprawnienie do otrzymania jednorazowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy łączącej go ze Spółką.
3. Wysokość jednorazowej odprawy nie może być wyższa niż równowartość kwoty stanowiącej 12-krotność miesięcznego wynagrodzenia stałego.
4. Wysokość i warunki przyznania jednorazowej odprawy ustala Rada Nadzorcza, przy czym w żadnym wypadku odprawa nie może przysługiwać Członkowi Zarządu w sytuacji, gdy Spółka rozwiąże umowę z winy Członka Zarządu.

§10

WYNAGRODZENIE ZARZĄDU: WYNAGRODZENIE Z TYTUŁU ZAKAZU KONKURENCJI

1. W przypadku istnienia po stronie Członka Zarządu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec Spółki po rozwiązaniu umowy łączącej go ze Spółką, Członek Zarządu ma prawo do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.
2. Maksymalna wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji nie może przekroczyć równowartości 6-krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego, z zastrzeżeniem przepisów Kodeksu Pracy regulujących wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego Członka Zarządu, z którym Spółkę łączyła umowa.
3. Wysokość odprawy i odszkodowania może być zróżnicowana dla poszczególnych Członków Zarządu.

§11

WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ: SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Członek Rady Nadzorczej otrzymuje wynagrodzenie stałe, które może być zróżnicowane w zależności od sprawowanej funkcji w Radzie Nadzorczej i komitetach tej Rady Nadzorczej.
2. Oprócz wynagrodzenia stałego, Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać:
 - 2.1. wynagrodzenie z tytułu powołania do organu nadzorczego Spółki Zależnej,
 - 2.2. świadczenia dodatkowe.
3. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do pełnienia określonych czynności nadzorczych, a także członkowie Rady Nadzorczej delegowani do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu otrzymują osobne wynagrodzenie w wysokości ustalonej każdorazowo przez Walne Zgromadzenie.

§12

WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ: WYNAGRODZENIE STAŁE

1. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego, wypłacanego za okres miesiąca kalendarzowego, ustala się z uwzględnieniem:
 - 2.1. funkcji sprawowanej w Radzie Nadzorczej i komitetach tej Rady Nadzorczej,
 - 2.2. wielkości przedsiębiorstwa Spółki,
 - 2.3. skali działalności Grupy PAMAPOL,
 - 2.4. poziomu wynagrodzenia członków rad nadzorczych w podobnych spółkach i na porównywalnym rynku.
3. Walne Zgromadzenie przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Rady kieruje się również następującymi zasadami:
 - 3.1. wynagrodzenie powinno być godziwe, lecz nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki;
 - 3.2. wynagrodzenie nie powinno wpływać w poważny sposób na wynik finansowy Spółki.

§13

WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ: WYNAGRODZENIE Z TYTUŁU POWOŁANIA DO ORGANU NADZORCZEGO SPÓŁKI ZALEŻNEJ

1. Członkowie Rady Nadzorczej mogą sprawować funkcję w organach nadzorczych Spółek Zależnych i mogą otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania do organu nadzorczego Spółki Zależnej wypłacane jest za okres miesiąca kalendarzowego.
3. Wysokość, zasady i warunki wypłaty miesięcznego wynagrodzenia z tytułu powołania do organu nadzorczego Spółki Zależnej ustala zgromadzenie wspólników lub walne zgromadzenie Spółki Zależnej, przy czym miesięczna wysokość wynagrodzenia nie może być wyższa niż wysokość wynagrodzenia w Radzie Nadzorczej Spółki.
4. Wynagrodzenie członków organu nadzorczego Spółki Zależnej może być zróżnicowane w zależności od funkcji jaką dany członek pełni w tym organie.
5. Łączne miesięczne wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej z tytułu powołania do organów nadzorczych wszystkich Spółek Zależnych w danym roku obrotowym nie może być wyższe niż równowartość 3-krotności przysługującego mu wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej.

§14

WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ: ŚWIADCZENIA DODATKOWE

1. Członkowi Rady Nadzorczej przysługują następujące świadczenia dodatkowe:
 - 1.1. prawo do korzystania ze składników majątku, którym dysponuje Spółka, w celach funkcjonalnie związanych z wykonywaniem pełnionej funkcji w Spółce lub Spółce Zależnej,
 - 1.2. pokrycie kosztów szkoleń związanych z doskonaleniem zawodowym i konferencji branżowych,
 - 1.3. pokrycie kosztów dostępu i/lub pozyskiwania materiałów dla Rady Nadzorczej (np. specjalistyczne publikacje, badania rynkowe itp.),
 - 1.4. zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej lub organu nadzorczego Spółki Zależnej, w tym kosztów dojazdu,
 - 1.5. pokrycie składek dotyczących ubezpieczenia szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (polisa D&O).
2. Łączna wartość świadczeń dodatkowych otrzymanych przez Członka Rady Nadzorczej w danym roku obrotowym nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Rady Nadzorczej w tym roku.

§15

KONFLIKT INTERESÓW

1. Kodeks Spółek Handlowych jak również statut Spółki, regulamin Walnego Zgromadzenia i regulamin Rady Nadzorczej, określają rozdział kompetencyjny w ustalaniu wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Członek Rady Nadzorczej ustalający wynagrodzenie Zarządu powinien być wolny od zobowiązań wobec Spółki i Zarządu i dlatego:
 - 2.1. poza zasiadaniem w Radzie Nadzorczej Spółki i Spółek Zależnych Członek Rady Nadzorczej nie świadczy istotnych usług na rzecz Spółki lub Spółek Zależnych,
 - 2.2. wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej nie jest oparte na wynikach osiąganych przez Spółkę, w szczególności Członek Rady Nadzorczej nie otrzymuje wynagrodzenia zmiennego, ani nie jest uprawniony do otrzymywania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych Spółki.
3. Członek Rady Nadzorczej ustalający wynagrodzenie Zarządu zobowiązany jest do:
 - 3.1. poinformowania o swoich osobistych, faktycznych i organizacyjnych powiązaniach z akcjonariuszem Spółki lub Członkiem Zarządu,
 - 3.2. przedstawienia informacji o posiadanych przez siebie akcjach Spółki, Spółki wobec niej dominującej lub Zależnej,
 - 3.3. poinformowania Spółki o zaistniałym lub potencjalnym konflikcie interesów w relacji z akcjonariuszem lub Członkiem Zarządu,
 - 3.4. wstrzymania się od dyskusji oraz od głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.
4. Członek Zarządu powinien informować Radę Nadzorczą o każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania.

5. W ramach opiniowania Sprawozdania o Wynagrodzeniach, Walne Zgromadzenie dokonuje oceny zarządzania ewentualnymi konfliktami interesów, związanymi z realizacją niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

§16

SPOSÓB UWZGLĘDNIENIA WARUNKÓW PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI

1. Jednym z elementów oceny Członka Zarządu przez Radę Nadzorczą są jego relacje z pracownikami, uwzględnianie ich interesów i dbanie o ich warunki pracy.
2. Rada Nadzorcza przyjęła górny pułap dla poziomu wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu w odniesieniu do średniej wynagrodzenia zasadniczego pracowników.
3. Wynagrodzenie zmienne uzależnione jest w części od osiągania wskaźników związanych m.in z interesami społecznymi, w tym z interesami pracowników.

§17

OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń obejmował:
 - 1.1. przygotowanie głównych parametrów Polityki Wynagrodzeń przy współpracy z doradcą zewnętrznym,
 - 1.2. omówienie przez Zarząd parametrów Polityki Wynagrodzeń,
 - 1.3. omówienie przez Radę Nadzorczą parametrów Polityki Wynagrodzeń,
 - 1.4. przekazanie Walnemu Zgromadzeniu propozycji Polityki Wynagrodzeń,
 - 1.5. przyjęcie przez Walne Zgromadzenie ostatecznej wersji dokumentu.
2. Rada Nadzorcza oraz Zarząd corocznie przeprowadzają przegląd Polityki Wynagrodzeń oraz w razie potrzeby rekomendują Walnemu Zgromadzeniu dokonanie zmiany tej Polityki Wynagrodzeń.
3. Nie rzadziej niż co cztery lata Zarząd przygotowuje propozycję podjęcia przez Walne Zgromadzenie uchwały dotyczącej przyjęcia zaktualizowanej Polityki Wynagrodzeń. Projekt uchwały jest opiniowany przez Radę Nadzorczą.

§18

WPŁYW POLITYKI WYNAGRODZEŃ NA REALIZACJĘ STRATEGII/PLANU OPERACYJNEGO, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI I GRUPY PAMAPOL

1. Przy wyborze celów zarządczych do realizacji przez Zarząd w danym roku obrotowym, Rada Nadzorcza będzie kierować się strategią/planem operacyjnym Spółki i Grupy PAMAPOL.
2. Ustanowienie niniejszej Polityki Wynagrodzeń opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady, przyczynia się do realizacji strategii/planu operacyjnego Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:
 - 2.1. zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających,
 - 2.2. powiązanie interesów Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy,

- 2.3. długotrwałe związanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co powinno pozytywnie wpływać na efektywne zarządzanie Spółką i Grupą PAMAPOL,
- 2.4. zwiększenie motywacji i wydajności pracy Członków Zarządu i Rady Nadzorczej m.in. z uwagi na:
 - 2.4.1. rynkowe, konkurencyjne i adekwatne do sytuacji Spółki wynagrodzenie stałe,
 - 2.4.2. powiązanie wynagrodzenia zmiennego wypłacanego Członkom Zarządu od wyników osiągniętych przez Spółkę i Grupę PAMAPOL,
 - 2.4.3. istotny potencjalny udział wynagrodzenia zmiennego w całkowitym wynagrodzeniu Członków Zarządu.

§19

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie o Wynagrodzeniach.
2. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach sporządzane jest w zakresie określonym Ustawą o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
3. Sprawozdanie powinno być sporządzone w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu dotyczącego wyrażenia opinii w przedmiocie Sprawozdania o wynagrodzeniach oraz w terminie umożliwiającym poddanie tego sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
4. Walne Zgromadzenie opiniuje Sprawozdanie o Wynagrodzeniach.
5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, odnosząca się do poprzedniego Sprawozdania o Wynagrodzeniach.
6. Treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej Sprawozdanie o Wynagrodzeniach jest uwzględniana przy aktualizacji Polityki Wynagrodzeń.

§20

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą, w granicach określonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń, do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń.
2. Aktualizacja Polityki Wynagrodzeń jest dokonywana po uwzględnieniu Uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia, a także na wniosek Zarządu lub Rady Nadzorczej, nie rzadziej niż co cztery lata. Zmiany przyjmowane są uchwałą Walnego Zgromadzenia.
3. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Wynagrodzeń. Przesłankami czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń są:
 - 3.1. wystąpienie nadzwyczajnych zdarzeń gospodarczych i/lub społecznych wpływających w istotny sposób na funkcjonowanie Spółki,
 - 3.2. utrata przez Spółkę stabilności finansowej.
4. Postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń obowiązują od daty ich przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.