

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ
LABO PRINT S.A. W POZNANIU**

Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Labo Print Spółka Akcyjna z siedzibą w Poznaniu w wykonaniu obowiązków wynikających z art. 90d w zw. z art. 90c ust.1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm.)

- Komitet Audytu – stały komitet audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki;
 - KSH - Kodeks spółek handlowych z 15 września 2000 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 z późn. zm.);
 - Polityka, Polityka wynagrodzeń – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie
 - Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki;
 - Spółka – Labo Print S.A. z siedzibą w Poznaniu;
 - Ustawa o Ofercie – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U z 2019 r. poz. 623 z późn. zm.)
 - Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Spółki
 - Zarząd – Zarząd Spółki;
- 3.1. Celem Polityki jest kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki.
- 3.2. Rozwiązania zawarte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz zachowania stabilności Spółki, z uwzględnieniem interesów jej akcjonariuszy.
- 3.3. Środkiem do realizacji tych celów jest m.in. odpowiednia motywacja członków organów Spółki do efektywnej pracy na rzecz Spółki i jej Grupy Kapitałowej oraz powiązanie ich interesów z interesami Spółki.
- 3.4. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, a wypłacane na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzenie członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej jest z nią zgodne.
- 4.1. Stosunek prawny i podstawa wynagradzania.
- 4.1.1. Członków Zarządu Spółki łączy ze Spółką stosunek organizacyjny wynikający z uchwały Rady Nadzorczej Spółki powołującej daną osobę do składu Zarządu.
- 4.1.2. Stosunek prawny łączący członka Zarządu i Spółkę, o którym mowa w ust. 1 obejmuje okres kadencji Zarządu Spółki wynoszący trzy lata (okres wspólnej kadencji Zarządu), przy czym nie obowiązuje ograniczenie co do liczby kadencji. Stosunek prawny, o którym mowa w zdaniu poprzednim, może być krótszy w przypadku powołania członka Zarządu w trakcie kadencji Zarządu lub ustanienia mandatu członka Zarządu w trakcie wspólnej kadencji, o czym mowa w pkt. 4.1.3.

- 4.1.3. Mandat członka Zarządu może ustać przed upływem okresu wspólnej kadencji Zarządu wobec jego odwołania przez Radę Nadzorczą, Walne Zgromadzenie, złożenia rezygnacji lub zgonu.
- 4.1.4. Zasady naliczania oraz wysokość wynagrodzenia poszczególnych członków Zarządu określa uchwała Rady Nadzorczej.
- 4.1.5. Członkowie Zarządu nie otrzymują wynagrodzenia z innego tytułu, niż stosunek korporacyjny wskazany w pkt. 4.1.1.
- 4.2. Wysokość i zasady wypłaty wynagrodzenia
- 4.2.1. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego zarządzania Spółką i jej Grupą Kapitałową.
- 4.2.2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych członków Zarządu uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z pełnieniem tych funkcji oraz posiadane kompetencje wynikające z doświadczenia tych osób.
- 4.2.3. Wynagrodzenie członków Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie składa się z wynagrodzenia stałego, określonego miesięcznie, wypłacanego w formie pieniężnej.
- 4.2.4. Wynagrodzenie członków Zarządu jest wypłacane z dołu do 10. dnia każdego miesiąca za poprzedni miesiąc kalendarzowy.
- 4.2.5. Wynagrodzenie nie przysługuje członkowi Zarządu przez okres, w którym pozostaje zawieszony w pełnieniu funkcji w Zarządzie.
- 4.2.6. Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz członków Zarządu przyznawane w formie premii pieniężnej po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego i sprawozdania z działalności Spółki, w wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej i zależnej od uzyskanego wyniku finansowego Spółki i aktualnej sytuacji Spółki. Wypłaty tego rodzaju będą miały charakter dodatkowego świadczenia z tytułu powołania do składu Zarządu.
- 4.2.7. Spółka nie przyznaje członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
- 4.2.8. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać następujące dodatkowe świadczenia:
- prawo do korzystania z samochodu służbowego i innego majątku Spółki (telefon, urządzenia elektroniczne),
 - prywatna opieka medyczna,
 - pakiet ubezpieczeniowy.
- 5.1. Stosunek prawny i podstawa wynagradzania.
- 5.1.1. Członków Rady Nadzorczej łączy ze Spółką stosunek organizacyjny wynikający z uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki powołującej daną osobę do składu Rady Nadzorczej.
- 5.1.2. Stosunek prawny łączący członka Rady Nadzorczej i Spółkę, o którym mowa w ust. 1 obejmuje okres kadencji Rady Nadzorczej Spółki wynoszący trzy lata (okres wspólnej kadencji Rady Nadzorczej), przy czym nie obowiązuje ograniczenie co do liczby kadencji. Stosunek prawny, o którym mowa w zdaniu poprzednim, może być krótszy w przypadku powołania członka Rady Nadzorczej w trakcie kadencji Rady Nadzorczej lub ustania mandatu członka Rady Nadzorczej w trakcie wspólnej kadencji, o czym mowa w pkt. 5.1.3.
- 5.1.3. Mandat członka Rady Nadzorczej może ustać przed upływem okresu wspólnej kadencji Rady Nadzorczej wobec jego odwołania przez Walne Zgromadzenie, złożenia rezygnacji lub zgonu.
- 5.1.4. Zasady naliczania oraz wysokość wynagrodzenia poszczególnych członków Rady Nadzorczej określa uchwała Walnego Zgromadzenia.
- 5.2. Wysokość, składniki i zasady wypłaty wynagrodzenia.
- 5.2.1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla sprawowania właściwego nadzoru nad Spółką i jej Grupą Kapitałową.

- 5.2.2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych członków Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka organu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z pełnieniem tej funkcji oraz posiadane kompetencje wynikające z doświadczenia tych osób.
- 5.2.3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie składa się wyłącznie z wynagrodzenia stałego wypłacanego w formie pieniężnej.
- 5.2.4. Członek Rady otrzymuje od Spółki wynagrodzenie w formie zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, przy czym Przewodniczący, Wiceprzewodniczący i Sekretarz Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie wyższe od innych członków Rady Nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanej funkcji.
- 5.2.5. Członek Rady, będący również członkiem Komitetu Audytu otrzymuje miesięczne wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.
- 5.2.6. Kwota dodatkowego wynagrodzenia może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Komitetu Audytu ze względu na funkcje pełnione przez nich w Komitecie Audytu.
- 5.2.7. Wynagrodzenie członków Rady jest wypłacane z dołu do 10. dnia każdego miesiąca za poprzedni miesiąc kalendarzowy.
- 5.2.8. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej za miesiąc, w którym nastąpiło powołanie bądź odwołanie lub rezygnacja z członkostwa w Radzie Nadzorczej lub pełnienia funkcji w Komitecie Audytu jest obliczane proporcjonalnie do liczby dni członkostwa lub pełnienia funkcji w organie w tym miesiącu.
- 5.2.9. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot udokumentowanych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
- 5.2.10. Członkowie Rady Nadzorczej, delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru w trybie art. 390 § 3 KSH, otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie Spółki.
- Spółka nie przyznaje oraz nie wypłaca członkom Zarządu ani członkom Rady Nadzorczej świadczeń w ramach dodatkowych programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur.
- 7.1. Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki i Grupy Kapitałowej innych, niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
- 7.2. Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej.
- 7.3. Wynagrodzenia pracowników Spółki są jednocześnie dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych oraz aktualnych warunków rynkowych.
- 8.1. Projekt Polityki wynagrodzeń opracowuje Zarząd i przedkłada go do zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej.
- 8.2. Ostateczną treść Polityki wynagrodzeń przyjmuje Walne Zgromadzenie.
- 8.3. W sytuacji nieprzyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki Polityki, wynagrodzenia osób nią objętych wypłacane są zgodnie z zasadami dotychczas obowiązującymi, w tym w pierwszej kolejności zgodnie z dotychczas obowiązującą Polityką. Zmieniona Polityka przyjmowana jest w drodze uchwały na kolejnym Walnym Zgromadzeniu Spółki.
- 8.4. W przypadku zmiany Polityki opisuje się i wyjaśnia wszystkie istotne zmiany oraz sposób, w jaki zostały w niej uwzględnione głosy i opinie akcjonariuszy na temat Polityki oraz sprawozdania od ostatniego głosowania w sprawie Polityki podczas Walnego Zgromadzenia Spółki.
- 8.5. Polityka podlega zatwierdzeniu, weryfikacji i aktualizacji co najmniej raz na cztery lata.
- 8.6. Za wdrożenie Polityki odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.
- 8.7. Rada Nadzorcza na bieżąco sprawuje nadzór nad wdrożeniem Polityki wynagrodzeń, monitoruje zgodność sposobu wypłacania wynagrodzeń z założeniami Polityki, a także weryfikuje, czy przyjęte kryteria wypłaty wynagrodzeń w rzeczywistości przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki.

- 8.8. W razie identyfikacji potrzeby zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza może wystąpić do Zarządu z wnioskiem o opracowanie zmian Polityki i przedstawienia stosownej uchwały Walnemu Zgromadzeniu Spółki, po uprzednim zaopiniowaniu projektu zmian Polityki przez Radę.
- 8.9. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy o Ofercie.
- 9.1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki, w drodze uchwały, na wniosek Zarządu lub z własnej inicjatywy, może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń.
- 9.2. Uchwała Rady Nadzorczej o odstąpieniu od stosowania Polityki określa przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia, okres odstąpienia, elementy Polityki, od których stosowania czasowo się odstępuje, a także uzasadnienie.
- 9.3. Odstępstwo, o którym mowa w pkt. 9.1, może dotyczyć wszystkich postanowień Polityki.
- 9.4. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może trwać jednorazowo dłużej niż dwa kolejne lata obrotowe.
- 10.1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
- 10.2. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 KSH i art. 392 KSH, z uwzględnieniem faktu, iż wynagrodzenie członków Zarządu jest ustalane uchwałami Rady Nadzorczej, a wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia.
- 10.3. W przypadku zidentyfikowania przez któregośkolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Radzie Nadzorczej.
- 10.4. W przypadku otrzymania zgłoszenia dot. konfliktu interesów, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z postanowieniami pkt. 8 powyżej, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.
- 11.1. Spółka wypłaca poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.
- 11.2. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
- 11.3. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki.