

Uchwała nr 12
Rady Nadzorczej SECO/WARWICK S.A. z siedzibą w Świebodzinie
z dnia 22 kwietnia 2020 r.

w sprawie zaopiniowania i przedłożenia Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia projektu Polityki
wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej
SECO/WARWICK S.A.

Rada Nadzorcza SECO/WARWICK S.A. („**Spółka**”), działając na podstawie § 3 ust 3 b) Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki, po zapoznaniu się z projektem Polityki wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki („**Polityka Wynagrodzeń**”), uchwala co następuje:

1. Rada Nadzorcza pozytywnie opiniuje projekt Polityki Wynagrodzeń, którego treść stanowi Załącznik do niniejszej Uchwały oraz rekomenduje Walnemu Zgromadzeniu Spółki jego przyjęcie.
2. Uchwała wchodzi w życie z chwilą jej podjęcia.
3. Rada Nadzorcza Spółki postanawia upoważnić Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki do podpisania niniejszej uchwały.

Załącznik:

- projekt Polityki Wynagrodzeń

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 istotny 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.

Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do aktualizowania informacji zawartych w Polityce, w przypadku zmian personalnych w Organach. Aktualizacja powinna ograniczać się do zmiany danych osobowych członków Organów wraz ze wskazaniem tożsamy warunków do tych, które zostały przewidziane dla odpowiadającego stanowiskiem członka Zarządu lub Rady Nadzorczej. Aktualizacja nie stanowi zmiany Polityki Wynagrodzeń.

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 z tytułu sprawowania funkcji członka Zarządu wskazane w umowie o pracę.

Suma stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu powinna pozostawać w granicach kwot określonych w tabeli poniżej:

1.	Sławomir Stanisław Woźniak	Prezes Zarządu	nie mniej niż 32.000,00 zł oraz nie więcej niż 48.000,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Prezesa Zarządu.
2.	Bartosz Marek Klinowski	Członek Zarządu	nie mniej niż 24.000,00 zł oraz nie więcej niż 36.000,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Zarządu.
3.	Earl Good	Członek Zarządu	nie mniej niż 15.920,00 USD oraz nie więcej niż 23.880,00 USD za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Zarządu. W przypadku tego członka Zarządu, wynagrodzenie może być wypłacone przez inną spółkę należącą do Grupy Spółki.
4.	Jarosław Kamil Talerzak	Członek Zarządu	nie mniej niż 26.600,00 zł oraz nie więcej niż 39.000,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Zarządu.
5.	Piotr Józef Walasek	Członek Zarządu	nie mniej niż 24.000,00 zł oraz nie więcej niż 36.000,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Zarządu.

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 o pracę zawierana z członkami Zarządu lub uchwała Rady Nadzorczej, przy czym wysokość Nagrody Bazowej nie będzie wyższa niż wynikająca z upoważnienia określonego w Polityce. Warunki od których uzależnione jest otrzymanie Nagrody Bazowej ustalone są każdorazowo dla członków Zarządu przez Radę Nadzorczą, która następnie weryfikuje ich realizację;
2. **Nagroda Roczna**, której wysokość, okres i zasady wypłaty określa umowa o pracę zawierana z członkami Zarządu, przy czym wysokość Nagrody Rocznej nie będzie wyższa niż upoważnienie wynikające z niniejszej Polityki.

Suma zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu, tj. Nagrody Bazowej oraz Nagrody Rocznej, powinna pozostawać w granicach kwot określonych w tabeli poniżej:

1.	Sławomir Stanisław Woźniak	Prezes Zarządu	nie więcej niż 200% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku obrotowego Spółki.
----	-----------------------------------	----------------	--

2.	Bartosz Marek Klinowski	Członek Zarządu	nie więcej niż 200% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku obrotowego Spółki.
3.	Earl Good	Członek Zarządu	nie więcej niż 200% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku obrotowego Spółki, przy czym w przypadku tego członka Zarządu, wynagrodzenie może być wypłacane przez inną spółkę należącą do Grupy Spółki.
4.	Jarosław Kamil Talerzak	Członek Zarządu	nie więcej niż 200% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku obrotowego Spółki.
5.	Piotr Józef Walasek	Członek Zarządu	nie więcej niż 200% wynagrodzenia stałego za okres jednego roku obrotowego 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 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

Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce stanowisko w Zarządzie Spółki sprawują:

I.p.	Imię (imiona) i nazwisko	Funkcja	Okres trwania stosunku łączącego członków Zarządu ze Spółką oraz warunki i okres wypowiedzenia
1.	Sławomir Stanisław Woźniak	Prezes Zarządu	powołanie do sprawowania funkcji Prezesa Zarządu na okres 3 lat oraz umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę z Prezesem Zarządu może zostać wypowiedziana na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu pracy.
2.	Bartosz Marek Klinowski	Członek Zarządu	powołanie do sprawowania funkcji Członka Zarządu na okres 3 lat oraz umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę z Członkiem Zarządu może zostać wypowiedziana na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu pracy.
3.	Earl Good	Członek Zarządu	powołanie do sprawowania funkcji Członka Zarządu na okres 3 lat oraz umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę Członka Zarządu

			zawarta ze spółką z Grupy Spółki może zostać wypowiedziana w każdym czasie. W przypadku, w którym spółka z Grupy Spółki wypowiada umowę bez określonej w umowie o pracę podstawy Członkowi Zarządu przysługuje 6 miesięczna odprawa. Wypłat odprawy uzależniona jest od warunków określonych w umowie o pracę.
4.	Jarosław Kamil Talerzak	Członek Zarządu	powołanie do sprawowania funkcji Członka Zarządu na okres 3 lat oraz umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę z Członkiem Zarządu może zostać wypowiedziana na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu pracy.
5.	Piotr Józef Walasek	Członek Zarządu	powołanie do sprawowania funkcji Członka Zarządu na okres 3 lat oraz umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę z Członkiem Zarządu może zostać wypowiedziana na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu pracy.

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**”). 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.

Na dzień przyjęcia Polityki, w Spółce nie obowiązują pracownicze plany emerytalne w odniesieniu do Członków Zarządu, przy czym pan Earl Good jest uprawniony do korzystania z planu emerytalnego wprowadzonego przez spółkę z Grupy Spółki (Retech Systems, LLC).

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 składniki 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 korzystanie 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.

Na dzień przyjęcia Polityki, w Spółce funkcjonuje Program Motywacyjny na lata 2018 – 2020, który uprawnia Członków Zarządu do otrzymania akcji Spółki. Warunki funkcjonowania Programu Motywacyjny na lata 2018 – 2020 zostały określone w Regulaminie Programu przyjętym w drodze: (i) uchwały nr 20 Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 11 kwietnia 2018 r. oraz (ii) uchwały nr 22 Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 5 czerwca 2019 r., do której załącznik stanowi tekst jednolity Regulaminu Programu Motywacyjnego 2018-2020.

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

Przed przyjęciem niniejszej Polityki, w Spółce nie obowiązywała polityka wynagrodzeń w rozumieniu art. 90d Ustawy o Obrocie.

Dotychczas sposób wynagrodzenia członków organów był uregulowany w:

1. Uchwale o powołaniu Członka Zarządu;
2. Umowie o pracę z Członkiem Zarządu;
3. Umowa używania samochodu służbowego w celach prywatnych
4. Regulamin funduszu socjalnego oraz roczny plan działalności socjalnej

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 wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie określenia wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

Suma stałego składnika wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Spółki powinna pozostawać w granicach kwot określonych w tabeli poniżej:

1.	Andrzej Jan Zawistowski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	nie mniej niż 8.000,00 zł oraz nie więcej niż 12.000,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej
2.	Henryk Walter Pilarski	Wice-Przewodniczący Rady Nadzorczej	nie mniej niż 3.600,00 zł oraz nie więcej niż 5.400,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej
3.	Jeffrey William Boswell	Członek Rady Nadzorczej	nie mniej niż 2.800,00 zł oraz nie więcej niż 4.200,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej
4.	Marcin Michał Murawski	Członek Rady Nadzorczej	nie mniej niż 2.800,00 zł oraz nie więcej niż 4.200,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej
5.	Jacek Tomasz Tucharz	Członek Rady Nadzorczej	nie mniej niż 2.800,00 zł oraz nie więcej niż 4.200,00 zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej

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 niektórymi członkami Rady Nadzorczej umowy związane ze świadczeniem dodatkowych usług na rzecz Spółki, zgodnie z tabelą poniżej:

1.	Andrzej Jan Zawistowski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	Umowa świadczenia usług doradczych, na podstawie której Spółka może wypłacić wynagrodzenie w wysokości do 30.000 zł + VAT za okres kwartalny.
2.	Henryk Walter Pilarski	Wice-Przewodniczący Rady Nadzorczej	Umowa świadczenia usług doradczych, na podstawie której Spółka może wypłacić wynagrodzenie w wysokości do 20.000 zł + VAT za okres kwartalny.

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.

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.

Spółka powołała członków Rady Nadzorczej zgodnie z postanowieniami Kodeksu spółek handlowych. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać w każdym czasie odwołani z pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.

Na dzień przyjęcia Polityki stanowisko w Radzie Nadzorczej Spółki sprawują:

I.p.	Imię (imiona) i nazwisko	Funkcja	Okres trwania stosunku łączącego członków Rady Nadzorczej ze Spółką oraz warunki i okres wypowiedzenia
1.	Andrzej Jan Zawistowski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	powołany do sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej uchwałą na okres 3 lat.
2.	Henryk Walter Pilarski	Wice-Przewodniczący Rady Nadzorczej	powołany do sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej uchwałą na okres 3 lat.
3.	Jeffrey William Boswell	Członek Rady Nadzorczej	powołany do sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej uchwałą na okres 3 lat.

4.	Marcin Michał Murawski	Członek Rady Nadzorczej	powołany do sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej uchwałą na okres 3 lat.
5.	Jacek Tomasz Tucharz	Członek Rady Nadzorczej	powołany do sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej uchwałą na okres 3 lat.

Ponadto, Spółka zawiera z niektórymi członkami Rady Nadzorczej umowy związane ze świadczeniem dodatkowych usług na rzecz Spółki, zgodnie z tabelą poniżej:

1.	Andrzej Jan Zawistowski	Przewodniczący Rady Nadzorczej	Umowa świadczenia usług doradczych, umowa zawarta na czas nieokreślony. Umowa może zostać rozwiązana z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.
2.	Henryk Walter Pilarski	Wice-Przewodniczący Rady Nadzorczej	Umowa świadczenia usług doradczych, umowa zawarta na czas nieokreślony. Umowa może zostać rozwiązana 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, członków Rady Nadzorczej nie dotyczą Pracownicze Plany Kapitałowe.

Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce nie obowiązują programy wcześniejszych emerytur w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej.

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 zmian 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**

Przed przyjęciem niniejszej Polityki, w Spółce nie obowiązywała polityka wynagrodzeń w rozumieniu art. 90d Ustawy o Obrocie.

Dotychczas sposób wynagrodzenia członków organów był uregulowany w:

1. Uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie określenia wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej;
2. Regulamin Rady Nadzorczej.