

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej TEGAS S.A.

§ 1 Definicje

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

- 1) „**Grupa Kapitałowa**” – Spółka i Spółki Zależne;
- 2) „**Kodeks Pracy**” – Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2019 poz. 1040 ze zm.);
- 3) „**KSH**” – kodeks spółek handlowych z 15 września 2000 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.);
- 4) „**Polityka**” – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;
- 5) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;
- 6) „**Spółka**” TEGAS S.A. z siedzibą w Dąbrowie;
- 7) „**Spółka Zależna**” – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
- 8) „**Ustawa o Ofercie**” – Ustawa z 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 ze zm.);
- 9) „**Walne Zgromadzenie**” – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 10) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki.

§ 2 Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki jest kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, wypłacanych przez Spółkę lub otrzymywanych w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółek Zależnych.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń, poprzez wprowadzenie przejrzystych zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, jak również zapewnienie poziomu wynagrodzenia odpowiedniego do kompetencji oraz zakresu obowiązków przyczynia się do realizacji strategii. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.
3. Długoterminowe interesy Spółki odpowiadają interesom wszystkich grup jej akcjonariuszy, uwzględnianym z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, klientów, etc.) oraz zidentyfikowanym w perspektywie długoterminowej.
4. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu.

§ 3 Struktura wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu obejmują:
 - 1) „**Wynagrodzenie Stałe**”, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Grupie Kapitałowej i przypisany im zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami;
 - 2) „**Wynagrodzenie Zmienne**”, tj. nagrody za osiągnięcie krótko-, średnio- lub długoterminowych zadań zgodnie ze strategią Spółki, mogące przybrać formę dodatkowych wypłat oraz krótko- lub długoterminowych programów motywacyjnych;
 - 3) „**Świadczenia Dodatkowe**”, na które składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity takie jak w szczególności: oddanie do użytkowania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i małoletnie dzieci) i kart multisport, pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym oraz umowy ubezpieczenia typu D&O.
2. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu są jedynie Wynagrodzenia Stałe.
3. Członkom Rady Nadzorczej wypłacane są jedynie Wynagrodzenia Stałe, a w przypadku członków Rady Nadzorczej, delegowanych do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru, otrzymują oni osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może powierzyć to uprawnienie Radzie Nadzorczej.
4. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych umów o pracę, kontraktów menedżerskich lub innych umów cywilno-prawnych związanych z pełnieniem przez nich funkcji członka Zarządu Spółki Zależnej. Wspomniane wynagrodzenie może mieć charakter stały, zmienny oraz obejmować świadczenia dodatkowe.

§ 4 Stosunek prawny łączący członków organów ze Spółką

1. Członkowie Zarządu pobierają wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej. Umowy te mogą być zawarte na czas nieokreślony.
2. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy. Okres wypowiedzenia kontraktów menedżerskich i innych umów cywilno-prawnych nie powinien być krótszy niż 3 miesiące.

3. Odprawa określona w umowie i przysługująca w przypadku odwołania z Zarządu i rozwiązania umowy, o której mowa w ust. 1, przed końcem kadencji Zarządu, nie może być wyższa niż równowartość dwunastokrotności Wynagrodzenia Stałego.
4. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami na okres sprawowania mandatu. Czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz regulaminem Rady Nadzorczej i Statutem Spółki i jest uzależniony od konkretnych okoliczności. Kadencja Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 5 lat.

§ 5 Zasady przyznawania Wynagrodzenia Stałego

1. Wynagrodzenie Stałe członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały podjętej w oparciu o propozycje przedstawione przez poszczególnych członków Rady Nadzorczej Spółki, zgodnie z ich regulaminami. Przy określaniu wysokości Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przede wszystkim następujące przesłanki:
 - 1) kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego;
 - 2) profil wykonywanej funkcji, wielkość kierowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
 - 3) poziom wynagrodzenia osób kierujących w podmiotach o podobnym profilu i skali działania.
2. Wysokość Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu, zapewnia mu stabilne źródło dochodu, uwzględnia funkcję w Zarządzie, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, a także zakres obowiązków i poziom odpowiedzialności.
3. Wynagrodzenie Stałe członka Zarządu za czynności wykonywane w Spółkach zależnych jest ustalane przez Zgromadzenie Wspólników każdej Spółki zależnej.
4. Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia.
6. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest uzależnione od sprawowanej funkcji w ramach członkostwa w Radzie Nadzorczej funkcji (np. przewodniczenie i zastępowanie w przewodnictwie Radzie Nadzorczej i jej komitetem, udział w komitetach Rady Nadzorczej). Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej spełniających kryterium niezależności powinno sprzyjać utrzymaniu statusu niezależności od akcjonariusza większościowego oraz od decydentów Spółki.

7. Wynagrodzenia Stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

§ 6 Ogólne zasady przyznawania Członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne dla członków Zarządu może zostać ustanowione w ramach Trzyletniego Programu Motywacyjnego i Roczno Program Motywacyjnego (w postaci nagrody i/lub premii rocznej).
2. Celem Roczno programu Motywacyjnego jest nagrodzenie za osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym, sprzyjające zarówno wynikom Spółki jak i indywidualnym osiągnięciom. Wprowadzenie Roczno programu Motywacyjnego nie jest obligatoryjne.
3. Trzyletnie Programy Motywacyjne mogą zostać wprowadzone w celu powiązania interesów akcjonariuszy i osób zarządzających Spółką, stworzenia dla nich zachęt i ułatwienia utrzymania ich zatrudnienia w Spółce, zwiększając tym samym wartość Spółki i upowszechniając korporacyjną kulturę budowania wartości.
4. Wartość Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy nie może przekraczać półtorakrotności Wynagrodzenia Stałego za ten rok.
5. Roczno program Motywacyjny członków Zarządu za czynności wykonywane w spółkach zależnych ustalane jest przez Zgromadzenie Wspólników każdej Spółki zależnej. Zapisy ust. 4 stosuje się odpowiednio.
6. Obliczenia stosunku Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego dokonuje się przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego, wypłaconych w danym roku, przy czym Wynagrodzenie Zmienne z tytułu Trzyletniego Planu Motywacyjnego jest dzielone przez trzy. Spółka przy sporządzaniu kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny jest nieistotny.

§ 7 Trzyletni Program Motywacyjny oraz Roczno Program Motywacyjny

1. Trzyletni Program Motywacyjny i Roczno Program Motywacyjny (dalej zwane łącznie lub każdy z osobna: „Programem Motywacyjnym”) ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
2. Trzyletni Program Motywacyjny i Roczno Program Motywacyjny określają maksymalną wysokość Wynagrodzenia Zmiennego za wskazany okres jego trwania.
3. Wynagrodzenie Zmienne wynikające z Roczno Programu Motywacyjnego jest zależne od wszystkich lub niektórych poniżej wskazanych kryteriów (zadań premiowych), które podlegają uszczegółowieniu lub rozszerzeniu przez Radę Nadzorczą:

- 1) wyników operacyjnych osiągniętych przez Spółkę w danym roku;
 - 2) wyników operacyjnych osiągniętych przez poszczególne Spółki Zależne w danym roku, których nadzór jest w zakresie poszczególnego Członka Zarządu,
 - 3) relacji Spółki z właściwymi organami nadzoru;
 - 4) monitorowania potencjalnych projektów umożliwiających rozwój;
 - 5) odpowiedzialności związanej ze stanowiskiem zajmowanym w ramach organizacji.
4. Wynagrodzenie Zmienne wynikające z Trzyletniego Programu Motywacyjnego jest zależne od wszystkich lub niektórych poniżej wskazanych kryteriów (zadań premiowych), które podlegają uszczegółowieniu lub rozszerzeniu przez Radę Nadzorczą:
- 1) wyników operacyjnych osiągniętych przez Spółkę w okresie trwania danego programu;
 - 2) wyników operacyjnych osiągniętych przez poszczególne Spółki Zależne w danym roku, których nadzór jest w zakresie poszczególnego Członka Zarządu;
 - 3) trafności działań inwestycyjnych mierzonej efektywnością wykorzystania poniesionych nakładów,
 - 4) poczynionych działań mających na celu ochronę środowiska, jakość usług świadczonych przez Spółkę oraz poziom bezpieczeństwa pracy;
 - 5) uwzględniania interesów społecznych;
 - 6) podejmowania działań nakierowanych na rozwój nowych obszarów działalności;
 - 7) podejmowania działań prowadzących do wzrostu efektywności procesów operacyjnych;
5. Zarówno Roczny Program Motywacyjny jak i Trzyletni Program Motywacyjny, mogą zawierać Zadanie Progowe, typowo finansowy cel do osiągnięcia, warunkujący wypłatę związaną z Programami Motywacyjnymi.
6. Każdemu uwzględnionemu w Programie Motywacyjnym kryterium przypisuje się określoną wagę punktową.
7. Po upływie okresu trwania Programu Motywacyjnego Rada Nadzorcza dokonuje oceny realizacji kryteriów, przyznając punkty na podstawie wspomnianych wag.
8. Wartość należnego Wynagrodzenia Zmiennego wynikającego z Programu Motywacyjnego oblicza się poprzez przemnożenie udziału punktów przyznanych członkowi Zarządu za spełnione kryteria we wszystkich możliwych do zdobycia kategoriach, przez maksymalną wartość Wynagrodzenia Zmiennego, o której mowa w ust. 2.
9. Decyzję o przyznaniu członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego, wynikającego z Programu Motywacyjnego, podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały po dokonaniu oceny spełnienia zadań premiowych, o której mowa w ust. 5.

10. Wypłacenie Wynagrodzenia Zmiennego może zostać uzależnione od pozostawania przez członka Zarządu w stosunku zatrudnienia w Spółce lub Grupie Kapitałowej lub od trwania jego mandatu zarządczego przez cały okres, którego dotyczy Program Motywacyjny.
11. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności:
 - 1) przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego;
 - 2) przypisanie wag do poszczególnych kryteriów;
 - 3) zbalansowanie kryteriów ilościowych oraz jakościowych;
 - 4) weryfikacja spełnienia poszczególnych kryteriów warunkującą wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego w określonej wysokości;
 - 5) ustalenie proporcji pomiędzy Wynagrodzeniem Stałym i Zmiennym.
12. Zasady dotyczące wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego mogą przewidywać okresy odroczenia wypłaty.
13. Zadania premiowe dla Roczno Programu Motywacyjnego na dany rok wyznacza Rada Nadzorcza w drodze uchwały podjętej nie później niż do końca drugiego kwartału danego roku obrotowego. Zadania premiowe dla Trzyletniego Programu Motywacyjnego na dany okres trzyletni wyznacza Rada Nadzorcza w drodze uchwały podjętej nie później niż do końca drugiego kwartału pierwszego roku obrotowego danego okresu trzyletniego.
14. Uchwała o przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego wynikającego z Roczno Programu Motywacyjnego powinna zostać podjęta przez Radę Nadzorczą najpóźniej w terminie 2 miesiące od zatwierdzenia sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy. Uchwała o przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego wynikającego z Trzyletniego Programu Motywacyjnego powinna zostać podjęta przez Radę Nadzorczą najpóźniej w terminie 2 miesiące od zatwierdzenia sprawozdania finansowego za ostatni rok obrotowy danego okresu trzyletniego.

§ 8 Ogólne zasady funkcjonowania Świadczeń Dodatkowych

1. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane przez Radę Nadzorczą Świadczenia Dodatkowe.
2. Ponadto oprócz Świadczeń Dodatkowych Członkowie Zarządu i/lub członkowie Rady Nadzorczej, będący jednocześnie pracownikami Grupy Kapitałowej, są lub zostaną objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentownymi, takimi jak w szczególności Pracownicze Programy Kapitałowe lub Pracownicze Programy Emerytalne lub innymi świadczeniami, o ile będzie to wynikało z:
 - 1) obowiązujących przepisów prawa,

- 2) regulaminów wewnętrznych (np. Regulaminu Wynagradzania), obowiązujących w spółkach Grupy Kapitałowej, w których są zatrudnieni; lub
- 3) wdrożenia odpowiednich programów dla spółek Grupy Kapitałowej, w których są zatrudnieni.

§ 9 Unikanie konfliktu interesów

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 KSH, z uwzględnieniem postanowień § 5 ust. 1 i 3, § 8 ust. 1 Polityki.
2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.
4. W przypadku otrzymania informacji wskazanych w ust.2 Rada Nadzorcza podejmuje działania mające na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki wynagrodzeń oraz jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

§ 10 Postanowienia końcowe

1. Politykę opracowuje Zarząd Spółki i przedkłada go celem zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej. W dalszej kolejności Rada Nadzorcza przekazuje opracowany przez siebie projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu.
2. Finalną wersję Polityki opracowuje, przyjmuje i aktualizuje Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż trzy lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
4. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.