

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

I. WSTĘP:

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej także Polityka Wynagrodzeń) PRIMETECH S.A. z siedzibą w Katowicach (dawniej KOPEX S.A., dalej także Spółka), której akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym, została w szczególności sporządzona w ramach przygotowania Spółki do wykonania zobowiązania określonego przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (w brzmieniu nadanym jej ustawą z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw), zatem uwzględnia wymogi określone ww. aktem, w szczególności art. 90d.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń, stanowiąca ramowe zasady przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w PRIMETECH S.A. jest elementem składowym funkcjonujących w Spółce zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się: przejrzysta struktura organizacyjna, wartości etyczne i kompetencje personelu, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem.

Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

II. PODSTAWY PRAWNE:

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana z uwzględnieniem w szczególności regulacji:

- ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej także Ustawa);
- dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zamieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Shareholder Rights Directive II, dalej także jako SRD II lub Dyrektywa);
- ustawy z dnia 15 września 2000 r.- Kodeks spółek handlowych (dalej także K.s.h.);
- Statutu Spółki PRIMETECH S.A.

III. CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ:

PRIMETECH S.A. jest podmiotem o dość prostej strukturze kapitałowej i organizacyjnej. Rozwiązania przyjęte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez:

- umożliwienie pozyskania na stanowisko Członków Zarządu i Rady Nadzorczej specjalistów, menadżerów, którzy zadbają o trwały sukces Spółki w biznesie i jej bezpieczeństwo;
- wdrożenie efektywnego i sprawnego systemu wynagradzania, zachęcającego do rozwijania Spółki, realizacji jej celów i strategii, poprzez powiązanie części wynagrodzenia (zmiennej) z wynikami Spółki i realizacją indywidualnych celów (KPI);
- wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i niezachęcania jednocześnie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną normę.

System wynagrodzeń ujęty w niniejszej Polityce Wynagrodzeń ma na celu adekwatne uhonorowanie, w zależności i do stopnia poświęcanego czasu, trudu jaki Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej wkładają w pełnienie swoich funkcji i skuteczne wdrażanie zachęt do osiągania lepszych wyników. Jednocześnie celem systemu wynagrodzeń jest zapobieganie podejmowaniu ryzyka niezgodnego z profilami ryzyka, polityką inwestycyjną, strategiami inwestycyjnymi oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki.

W zakresie wynagrodzeń przyjmuje się następujące ogólne zasady:

- 1) projektowanie i stosowanie systemu wynagrodzeń w aspekcie bezpieczeństwa funkcjonowania oraz długoterminowego rozwoju Spółki,
- 2) adekwatność wynagrodzenia do rodzaju funkcji i związanej z nią odpowiedzialności,
- 3) system wynagradzania zostaje uwzględniony oraz dopasowany do ogólnej strategii działania Spółki, jej celów długoterminowych, szczegółowe zasady wynagradzania zostają ustalone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Przy opracowaniu Polityki Wynagrodzeń uwzględniono ryzyko związane z rozmiarem prowadzonej działalności, wewnętrzną organizacją oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności. Przygotowując niniejszą Politykę Wynagrodzeń wzięto także pod uwagę, iż celem Dyrektywy jest wzmocnienie pozycji akcjonariuszy poprzez zapewnienie jawności wynagrodzeń osób zarządzających i nadzorujących spółkę, a tym samym wzmocnienie zaufania inwestorów.

IV. PODSTAWY PEŁNIENIA FUNKCJI CZŁONKA ZARZĄDU ORAZ CZŁONKA RADY NADZORCZEJ

Przyjęto, iż w PRIMETECH S.A. zarówno Członkowie Zarządu, jak i Członkowie Rady Nadzorczej, pełnią funkcję wyłącznie na mocy powołania ich w skład odpowiedniego organu przez uprawniony do tego organ spółki – w przypadku Członków Zarządu Radę Nadzorczą (art. 368 § 4 K.s.h.), w przypadku zaś Członków Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (zgodnie z art. 385 K.s.h.). Nawiązywany jest zatem wyłącznie stosunek korporacyjny.

Z uwagi na cele jakie przyjęto w ww. Polityce, jak i chcąc minimalizować ryzyka, jakie niesie za sobą zawarcie umowy o pracę przyjęto, iż Spółka nie zawiera z Członkami Zarządu umów o pracę, ani żadnych innych dodatkowych umów. Daje to znaczną elastyczność, a jednocześnie takie ukształtowanie więzi motywująco wpływa na Członka Zarządu i przyczynia się do wykazywania aktywności w dążeniu do realizacji celów Spółki.

Powołanie jest dokonywane na okres wspólnej kadencji, zgodnie z regulacjami Statutu i K.s.h. Ponowne powołania tej samej osoby na Członka Zarządu są dopuszczalne. Członkowie Zarządu są powoływani na okres indywidualnej kadencji, która zgodnie z § 21 ust. 1 Statutu Spółki

wynosi 5 lat. Powołanie na kolejną kadencję może nastąpić nie wcześniej niż na rok przed upływem bieżącej wspólnej kadencji Zarządu.

Odwołanie Członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej może nastąpić w każdym czasie.

V. OPIS STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU, W TYM PREMII I INNYCH ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH I NIEPIENIĘŻNYCH

1. Ogólne zasady:

Członkowi Zarządu mogą być przyznane następujące świadczenia:

- a) wynagrodzenie stałe – wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie dla danego Członka Zarządu;
- b) dodatkowa nagroda,

jak i udostępnione im do korzystania, na zasadach przewidzianych niniejszą Polityką Wynagrodzeń, może być mienie będące we władaniu Spółki.

Rada Nadzorcza winna zwrócić uwagę by wynagrodzenie Członka Zarządu:

- nie było ustalone na poziomie zachęcającym do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia (zarządzanie konfliktem interesów),
- było zgodne z rynkowymi stawkami rynkowymi dla danej funkcji w taki sposób, aby Członek Zarządu nie odczuwał nadmiernej motywacji do zmiany i złożenia rezygnacji (zarządzanie ryzykiem operacyjnym Spółki),
- odpowiednio uwzględniało wymiar zaangażowania Członka Zarządu w Spółce, w zależności do poświęcanego czasu i zaangażowania oraz rozmiaru jej działalności.

Rada Nadzorcza ustala, w ramach zasad określonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń zasady wynagradzania indywidualnie każdego z Członka Zarządu jednocześnie z jego powołaniem do Zarządu Spółki. Dla uzyskania uprawnienia przez Członka Zarządu do poszczególnych składników wynagrodzenia wymagane jest pisemne potwierdzenie przyznania takiego uprawnienia przez Radę Nadzorczą.

Rada Nadzorcza może ustalić lub zmienić niektóre składniki wynagrodzenia i świadczenia w okresie późniejszym lub uchylić dotyczące ich decyzje – pod warunkiem, że dany składnik nie stał się wymagalny - w każdym czasie po rozpoczęciu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu, zachowując w swoich działaniach wymogi wynikające z przepisów prawa i niniejszej Polityki Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza, w przeciągu 7 dni kalendarzowych od podjęcia stosownej uchwały, przekaze Członkowi Zarządu szczegółową informację o nowo ustalonych dla niego świadczeniach i podejmie dalsze niezbędne w świetle prawa czynności.

Wszelkie pieniężne składniki wynagrodzenia wypłacane są przelewem na rachunek bankowy wskazany na piśmie, odpowiednio przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej. Wszystkie terminy wypłaty wynagrodzeń lub świadczeń określone w niniejszą Polityka Wynagradzania są terminami zastrzeżonymi na korzyść Spółki, przy czym o ewentualnym konkretnym terminie wcześniejszej wypłaty każdorazowo decydować będzie Rada Nadzorcza.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, mogą, w granicach i na zasadach przewidzianych przepisami prawa, zasiadać w organach innych Spółek Grupy FAMUR S.A. (dalej zwanej Grupą

Kapitałową FAMUR), jak i zawierać z takimi spółkami umowy, w zależności do potrzeb tych podmiotów. Takie działanie nie może negatywnie wpływać na pełnienie funkcji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki. Pod pojęciem Grupy Kapitałowej FAMUR należy rozumieć wszystkie spółki zależne od FAMUR S.A., jak i spółki zależne od takich spółek. Rada Nadzorcza może w uchwale wskazać na ograniczenia czy włączenia w tym zakresie, indywidualnie co do poszczególnych Członków Zarządu.

2. Wynagrodzenie stałe (część stała)

Wynagrodzenie stałe rozumiane jest jako wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu.

Wynagrodzenie stałe przyznaje się w granicach do 10.000,00 zł brutto miesięcznie.

Korzystając z uprawnienia przewidzianego art. 90d ust. 7 Ustawy oraz mając na uwadze postanowienia K.s.h i Statutu, ustala się, iż decyzję o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stałego dla każdego z Członków Zarządu, w ramach (w granicach) ww. wartości wskazanych w Polityce Wynagrodzeń, podejmuje Rada Nadzorcza Spółki. Ustalając indywidualną wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu, w ramach wartości wskazanych powyżej, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności: nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, wymiar jego zaangażowania w Spółce, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu, wiedzę merytoryczną, umiejętność zarządzania i kompetencje społeczne danej osoby oraz wpływ na wynik. Dodatkowo, mając na uwadze cele niniejszej Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza uwzględnia także dostępne wewnętrzne dane rynkowe (np. wewnętrznego porównania w ramach grupy kapitałowej) oraz dostępne zewnętrzne dane rynkowe (np. informacje o wynagrodzeniach członków zarządów innych spółek notowanych na GPW).

Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie, w terminie 10 dnia kolejnego miesiąca.

3. Dodatkowa nagroda oraz wzajemna proporcja składników wynagrodzenia

Jako gratyfikacja za szczególne osiągnięcia, w tym w wypadku znacznego zaangażowania w sprawy operacyjne Spółki czy transakcje o szczególnym dla Spółki znaczeniu, czy szczególnie przyczynił się do realizacji strategii Spółki, Członek Zarządu może otrzymać jednorazową nagrodę, w wysokości od 10%-250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto.

Łączna wartość nagród przyznanych w danym roku jednemu Członkowi Zarządu nie może przekroczyć 250% jego rocznego wynagrodzenia stałego brutto.

Wynagrodzenia stałe oraz inne świadczenia składające się na wynagrodzenie całkowite Członków Zarządu, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników finansowych Spółki, jak również do całości ponoszonych przez nią kosztów.

Wynagrodzenia szeregowych pracowników Spółki, z uwagi na oczekiwania płacowe i dążenie do zapewnienia stabilności poziomu zatrudnienia, ukształtowane są odmiennie, tj. otrzymują oni wynagrodzenie zasadnicze i miesięczne składniki wynagrodzenia (premie) oraz składniki wynagrodzenia i świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy.

VI. ŚWIADCZENIA RZECZOWE PRYZNAWANE CZŁONKOM ZARZĄDÓW

Spółka PRIMETECH S.A. może, w celu należytego pełnienia funkcji Członka Zarządu, udostępnić mu do korzystania i powierzyć mienie w postaci:

- samochodu służbowego wraz z kartą paliwową lub pokryje koszt podróży innym środkiem transportu,
- telefonu komórkowego,
- komputera (laptopa),

Decyzję w tym zakresie, w zależności od potrzeb i możliwości Spółki, podejmuje Rada Nadzorcza.

Decyzję o wyborze rodzaju mienia podejmuje Rada Nadzorcza, z zastrzeżeniem, iż łączna roczna wartość korzystania z ww. mienia w skali roku nie może przekroczyć 200.000 zł brutto.

Członek Zarządu ponosi wówczas pełną odpowiedzialność za powierzone mu z obowiązkiem zwrotu mienie Spółki. Z zastrzeżeniem dalszych postanowień Polityki Wynagrodzeń, nie jest dopuszczalne używanie mienia do celów prywatnych, jak i zabronione jest oddawanie mienia do użytku osobom trzecim.

Do obowiązków Członka Zarządu w takim wypadku należy wykazywanie wymaganej staranności przy korzystaniu z powierzonego mienia, w tym unikanie sytuacji, w których mienie Spółki powierzone byłoby narażone na uszkodzenie bądź utratę, niezwłoczne informowanie Spółki o wszelkich awariach, uszkodzeniu, utracie lub kradzieży powierzonego mu mienia i przestrzeganie powszechnie obowiązujących przepisów prawa przy korzystaniu z powierzonego mienia.

W szczególności w przypadku powierzenia samochodu Członkowi Zarządu zobowiązani są m.in. do przestrzegania obowiązujących przepisów ruchu drogowego, użytkowania samochodu w sposób niepowodujący jego nadmiernego zużycia, jak również nadmiernego zużycia materiałów eksploatacyjnych, terminowego wykonywania okresowych badań technicznych w stacjach kontroli pojazdów i przeglądów okresowych w autoryzowanych stacjach obsługi oraz zabezpieczenia samochodu przed kradzieżą, uszkodzeniem lub zniszczeniem.

Jeśli szkoda w mieniu zostanie pokryta przez ubezpieczyciela w takim zakresie Członek Zarządu nie ponosi odpowiedzialności materialnej za powierzone mu przez Spółkę mienie.

Dopuszcza się ustalenie, iż Członek Zarządu może korzystać z samochodu służbowego także do celów prywatnych, jak i dopuszcza się jednocześnie, że osoba trzecia również może prowadzić samochód za zgodą Członka Zarządu. W takiej sytuacji koszty bezpośrednie związane z użytkowaniem samochodu do celów prywatnych (np. opłaty za paliwo, parkingi, winiety na autostrady, itp.) pokrywa Członek Zarządu, bez prawa ubiegania się o zwrot za nie przez Spółkę.

W celu prawidłowego wykonania funkcji Członka Zarządu i na czas jej wykonywania, biorąc pod uwagę m.in. poufny charakter wykonywanych w jej ramach zadań i uwzględniając konieczność zachowania najwyższych standardów bezpieczeństwa przechowywania i przetwarzania danych związanych z tymi zadaniami, Spółka przekazuje Członkowi Zarządu narzędzia, niezbędne do świadczenia usług w postaci komputera i telefonu. Za ewentualne szkody, które nie zostaną pokryte przez ubezpieczyciela, w mieniu Członek Zarządu odpowiada w pełnej wysokości. Członek Zarządu zobowiązany jest do prawidłowej eksploatacji sprzętu komputerowego, nie użytkowania nielegalnego oprogramowania, a także nie ingerowania w

ustawienia systemowe przekraczające uprawnienia użytkownika. W przypadku wykonywania zadań poza siedzibą Spółki lub spółek Grupy Kapitałowej, Członek Zarządu zobowiązany jest do używania i korzystania z narzędzi udostępnionych przez Spółkę (komputer przenośny, telefon komórkowy), spełniających wymogi bezpieczeństwa w szczególności co do gromadzenia i przesyłania danych.

Spółka może zdecydować o wyrażeniu zgody na podniesienie kwalifikacji przez Członka Zarządu i pokrycie w całości lub w części kosztów takiego działania, w formie szkolenia, studiów, w tym podyplomowych lub nauki języka. Rada Nadzorcza może wyrazić zgodę na powyższe w uchwale. Roczna wartość świadczeń z tego tytułu nie jest limitowana, bowiem z uwagi na charter świadczenia decyzje zależą tu od dynamicznie zmieniających się i trudnych do przewidzenia potrzeb Spółki.

Spółka może także sfinansować Członkowi Zarządu tzw. pakiety medyczne na zasadach funkcjonujących w Spółce dla jej pracowników (tj. o wartości takiej samej jak przyznawane dla pracowników Spółki). Decyzję w powyższym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza, w formie uchwały.

VII. OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA RADY NADZORCZEJ

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania, dokonanego zgodnie z regulacjami Kodeksu spółek handlowych oraz Statutu, nie są zatrudniani przez Spółkę na podstawie umów o pracę, czy umów cywilnoprawnych, w tym w żadnym innym charakterze, by zapewnić ich bezstronność i uniknąć konfliktu interesów.

Sposób wynagradzania członków Rady Nadzorczej oparty jest na następujących zasadach:

- 1) wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest jednoskładnikowe, przysługuje w stałej miesięcznej wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Wynagrodzenie przyznaje się w przedziale pomiędzy 250,00 zł a 2.500,00 zł brutto miesięcznie. Wysokość wynagrodzenia nie jest uzależniona od ilości posiedzeń Rady Nadzorczej w danym miesiącu, czy obecności członka Rady Nadzorczej na nich.

Wynagrodzenie winno zostać ustalane w wysokości zapewniającej odpowiednią jakość i efektywność pracy członków Rady Nadzorczej,

- 2) propozycje wysokości wynagradzania członków Rady Nadzorczej są przedkładane przez Akcjonariusza lub Zarząd Spółki.
- 3) Członkowie Rady Nadzorczej są, o ile nie złożą oświadczenia o rezygnacji z tego uprawnienia, objęci regulacjami ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, zatem Spółka odprowadza na ich rzecz świadczenia nią przewidziane, w minimalnej wysokości dla wpłaty leżące po stronie Spółki (tj. 1,5% wynagrodzenia).
- 4) oprócz wymienionego powyżej, nie mają zastosowania inne, dodatkowe formy wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Mając na uwadze także „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” ustala się, iż wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie są powiązane z wynikami działalności Spółki.

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej nie stanowią istotnej pozycji kosztów działalności Spółki.

VIII. INNE INFORMACJE I ZASADY

W PRIMETECH S.A. nie przyznaje się ani Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

W PRIMETECH S.A. dla Członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

IX. ŚRODKI PODJĘTE W CELU UNIKANIA KONFLIKTU INTERESÓW

Wszyscy Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki PRIMETECH S.A. są zobowiązani do znajomości niniejszej Polityki Wynagrodzeń i stosowania się do jej postanowień. Ww. osoby zobowiązane są złożyć pisemne oświadczenie, iż zapoznali się z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń, akceptują je i zobowiązują się ich bezwzględnie przestrzegać, zgodnie ze wzorem określonym w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien unikać podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu Spółki, a w przypadku powstania konfliktu interesów powinien niezwłocznie go ujawnić.

Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są zobowiązani do niepodejmowania działań mających na celu podważenie skutków stosowania względem nich Polityki Wynagrodzeń, w tym w szczególności do:

- zawierania ze Spółką umów cywilnoprawnych;
- przedkładania niepełnych informacji dot. wyników Spółki i jej sytuacji, wpływających na ocenę uzyskania prawa do określonych składników wynagrodzenia.

Należy sporządzać należytą dokumentację procesu decyzyjnego w postaci protokołów i podejmowanych uchwał.

X. WYJĄTKI/ODSTĘPSTWA OD POLITYKI WYNAGRADZANIA

Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, tj. w sytuacji, gdy dalsze stosowanie się do zasad przyjętych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń mogły negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania zobowiązań pieniężnych przez Spółkę, jej płynność finansową, czy skutkować spadkiem zysk poniżej zakładanego na dany rok poziomu (o więcej niż 25%) lub też w sytuacji gdy dojdzie do zmiany sytuacji rynkowej Spółki lub istotnych zmian w zakresie przepisów prawa, Rada Nadzorcza Spółki może, wedle swojej oceny, zdecydować, w formie uchwały, o czasowym (nie dłuższym niż przez okres 12 miesięcy) odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń i dokonać czasowo zmiany zasad wynagradzania Członków Zarządu w zakresie (w zależności do potrzeb): wysokości wynagrodzenia stałego i/lub nagród dodatkowych albo odnośnie udostępnionego mienia Spółki.

Działanie takie nie może skutkować jednak większą niż o 50 % zmianą w zakresie wartości dotychczas ustalonego zgodnie z w niniejszym dokumentem wynagrodzenia Członka Zarządu.

XI. TERMIN OBOWIĄZYWANIA

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie ze skutkiem od dnia jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Stanowi ona zbiór zasad i wytycznych, w oparciu o które począwszy od dnia ich przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, będzie podlegało ukształtowaniu wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki PRIMETECH S.A.

Akcjonariusze będą mogli dzięki temu w sposób trwały i wiążący kształtować zasady wynagradzania, również w perspektywie długoterminowej.

XII. PROCEDURA OPRACOWANIA

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana po analizie informacji przekazanych przez Zarząd PRIMETECH S.A. dot. składników wynagrodzenia oraz ich poziomu w okresie od stycznia do grudnia 2019 r.

W procesie jej przygotowania, mając na uwadze wolę jak najlepszego i najskuteczniejszego przygotowania się do wprowadzanych zmian, dążąc jednocześnie do zapewnienia stabilności Spółki i realizacji jej długoterminowych interesów dla dobra Spółki, przeprowadzono nad nim dyskusję i dokonano oceny efektywności dotychczasowego systemu wynagradzania Członków Zarządu, jak i uwzględniono ustalony budżet roczny.

XIII. OCENA FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEN I SPRAWOZDAWCZOŚĆ

Zmiana Polityki Wynagrodzeń jest możliwa w każdym czasie. Nowe zasady nie będą mogły zmienić uprawnień Członka Zarządu wprowadzonych zasadami poprzednimi w sytuacji, gdy Członek Zarządu nabył prawo do wynagrodzenia (spełnił przesłanki do jego uzyskania), poza przypadkiem, jeżeli Członek Zarządu w drodze pisemnej wyrazi zgodę na taką zmianę.

Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń będzie podejmowana przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki nie rzadziej niż co 4 lata, z zastrzeżeniem, iż pierwsza zostanie poddana pod głosowanie do 30 czerwca 2020 r., zgodnie z wymogami Ustawy. Zmieniona Polityka Wynagrodzeń, w której zostaną wskazane istotne zmiany w stosunku do uprzednio obowiązującej, zostaje przyjęta w drodze uchwały Walentego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Rada Nadzorcza Spółki dokonuje corocznej oceny założeń Polityki wynagrodzeń, struktury i wysokości wynagrodzeń na tle kosztów i przedkłada corocznie raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagradzania w PRIMETECH S.A. i sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków zarządu i rady nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom zarządu i rady nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera elementy wymagane Ustawą, w szczególności:

- 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki;
- 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- 5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
- 6) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W przypadku gdy w skład wynagrodzenia Członków zarządu wejdą, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń, świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się:

- 1) podstawy przyznania takich świadczeń;
- 2) danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.

Dane w powyższym zakresie zostaną Radzie Nadzorczej przedstawione przez Zarząd, który odpowiada za ich kompletność, rzetelność i zgodność ze stanem faktycznym, każdego roku w terminie w terminie pozwalającym na sporządzenie przez Radę sprawozdania zgodnie z wymogami Ustawy.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy, ew. w razie zaistnienia przesłanek określonych art. 90g ust.7 Ustawy uchwała może być zastąpiona przeprowadzeniem dyskusji nad sprawozdaniem.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym postanowieniami przepisów prawa, w tym Ustawy.

Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad walnego zgromadzenia. Jeżeli spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych członków zarządu i rady nadzorczej.

Spółka przechowuje i archiwizuje dokumenty i inne nośniki informacji zawierające opracowane, prowadzone lub sporządzone w związku z wykonywaniem niniejszej Polityki Wynagrodzeń dokumenty, sprawozdania (inne niż ww. sprawozdanie o wynagrodzeniach), raporty i analizy lub inne informacje przez 5 lat, licząc od pierwszego dnia roku następującego po roku, w którym te dokumenty i inne nośniki opracowano, prowadzono lub sporządzono.

XIV. PUBLIKACJA I JAWNOŚĆ TREŚCI POLITYKI WYNAGRADZANIA PRZYJĘTEJ PRZEZ WALNE ZGROMADZENIE AKCJONARIUSZY

Tekst niniejszej Polityki Wynagrodzeń jest stale dostępny dla Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki, jak i niezwłocznie będą oni (w formie pisemnej lub mailowej) powiadamiani o wszelkich zmianach w jej treści.

Polityka Wynagradzania przyjęta przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki zostanie zamieszczona wraz z uchwałą w jej sprawie oraz wynikami głosowania nad nią na stronie internetowej Spółki, pozostając na niej dostępna tak długo, jak będzie miała zastosowanie.

Załącznik nr 1

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany _____ niniejszym oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią Polityki Wynagrodzeń w PRIMETECH S.A., akceptuję jej postanowienia i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

.....
(data i podpis)