

**Załącznik do Uchwały Nr [•] / 2020
XXIX Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
POLNORD S.A. z siedzibą w Warszawie
z dnia 1 lipca 2020 roku
w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Polnord SA**

POLNORD S.A.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW
ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**

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

§ 1.

Przepisy ogólne

1. Podstawą przyjęcia niniejszej polityki („Polityka wynagrodzeń”) jest art. 90 d. i następne ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity Dz.U. z 2019 r. poz. 623, ze zmianami).
2. Polityka wynagrodzeń na zasadach w niej określonych znajduje zastosowanie do Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki.
3. Polityka wynagrodzeń została sporządzona w celu ustalenia zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, w celu ułatwienia realizacji strategii biznesowej i długoterminowych interesów Spółki oraz zapewnienia stabilności funkcjonowania Spółki oraz Grupy Kapitałowej Polnord. Przyjęte w Polityce wynagrodzeń wytyczne dotyczące relacji procentowej stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, jak również wytyczne dotyczące przyznawania Członkom Rady Nadzorczej wyłącznie stałych składników wynagrodzenia sprzyjają sprawowaniu odpowiedzialnego zarządzania i nadzoru z uwzględnieniem długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności.
4. Polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych w ust. 3 poprzez:
 - 1) zastosowanie modelu wynagrodzenia motywującego do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd Spółki,
 - 2) zapewnienie spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania Członków Zarządu,
 - 3) kształtowanie wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych, oraz
 - 4) zapewnienie transparentności kosztów wynagrodzeń organów Spółki oraz zasad ich kształtowania.

§ 2.

Definicje

1. **POLNORD S.A.** lub **Spółka** – Polnord Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000041271, NIP: 583-000-67-67, REGON: 000742457.
2. **Grupa Kapitałowa POLNORD** – POLNORD S.A. i spółki zależne lub powiązane z POLNORD S.A.
3. **Członek Zarządu** – członek Zarządu Polnord S.A.
4. **Członek Rady Nadzorczej** – członek Rady Nadzorczej Polnord S.A.

§ 3.

Wynagrodzenie Członków Zarządu – zasady ogólne

1. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, uwzględniając:
 - 1) aktualną sytuację finansową Spółki i Grupy Kapitałowej Polnord,
 - 2) potrzeby Spółki,
 - 3) aktualnie występujące warunki rynkowe i standardy wynagradzania osób pełniących funkcje zarządcze w podmiotach, które charakteryzują się zbliżonym do Spółki profilem i zakresem działalności,
 - 4) kwalifikacje i doświadczenie Członka Zarządu/kandydata na Członka Zarządu,
 - 5) planowany zakres obowiązków Członka Zarządu, ewentualne powierzenie mu funkcji w innych podmiotach Grupy Kapitałowej Polnord.
2. Model wynagradzania Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne oraz świadczenia niepieniężne.
3. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym wynagrodzenie stałe i zmienne. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką oraz zasad wynagradzania Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Ustalając zasady wynagradzania Członków Zarządu Rada Nadzorcza obowiązana jest stosować się do zasad określonych w § 4-8 poniżej. Rada Nadzorcza może ustalić różne podstawy prawne nawiązania stosunku zarządzania dla poszczególnych Członków Zarządu, jak również różne podstawy dla wynagradzania Członka Zarządu za zarządzanie Spółką i bezpośrednio kierowanie pionem.
4. Członek Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.
5. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 4.

Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu

1. Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie stałe obejmujące miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą wypłacane w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki z uwzględnieniem zasad wskazanych w § 3. Kwota miesięcznego wynagrodzenia może różnić się pomiędzy poszczególnymi Członkami Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje.

§ 5.

Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza może przyznać Członkowi Zarządu wynagrodzenie zmienne (premia roczna) na zasadach ustalonych przez Radę Nadzorczą przy uwzględnieniu postanowień niniejszej Polityki wynagrodzeń. Podstawą do określenia wysokości takiej premii rocznej jest ocena efektów pracy danego Członka Zarządu, biorąc pod uwagę, między innymi, (i) jakościową ocenę działań podejmowanych przez Członka Zarządu w istotnych obszarach funkcjonowania Spółki oraz Grupy Kapitałowej Polnord tj. inwestycyjnych, operacyjnych, finansowych, prawnych, raportowania, systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem, zarządzania zasobami ludzkimi, działań mających na celu uwzględnienia interesów społecznych w działalności Spółki, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie oraz jakość współpracy pomiędzy Zarządem/Członkiem Zarządu a Radą Nadzorczą, jak również (ii) wynik finansowy Spółki lub Grupy Kapitałowej Polnord, osiągnięty w danym roku obrotowym.
2. Wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników finansowych może być przyznane i wypłacone tylko gdy jego przyznanie i wypłacenie nie wpłynie na stabilność Spółki ani nie zagrazi ciągłości lub stabilności prowadzenia przez Spółkę działalności.
3. W przypadku gdy przyznanie lub wysokość wynagrodzenia zmiennego uzależniono od realizacji przez Spółkę określonych celów (finansowych lub niefinansowych), Zarząd jest zobowiązany przedstawić Radzie Nadzorczej, niezwłocznie po zakończeniu roku obrotowego za który wynagrodzenie zmienne jest należne, sprawozdanie ze stopnia wykonania poszczególnych celów. Rada Nadzorcza dokonuje kompleksowej oceny sprawozdania, w celu określenia w jakim zakresie poszczególne cele zostały spełnione i ustalenia wysokości wynagrodzenia zmiennego podlegającego wypłacie na rzecz Członka Zarządu.
4. Wynagrodzenie zmienne wypłacane jest Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ostatni rok obrotowy.
5. Wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 60% rocznego stałego wynagrodzenia brutto należnego danemu Członkowi Zarządu w danym roku obrotowym.
6. Zwrot zmiennych składników wynagrodzenia, niezasadnie wypłaconych Członkowi Zarządu, podlega zasadom określonym w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w szczególności Kodeksu pracy oraz Kodeksu Cywilnego.

§ 6.

Odprawa z tytułu rozwiązania umowy lub odwołania Członka Zarządu

1. Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu prawo do odprawy z tytułu rozwiązania przez Spółkę umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia Członka Zarządu w Spółce lub ustania stosunku powołania.
2. Wysokość odprawy nie może przekraczać 6 krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego brutto Członka Zarządu.

3. Szczegółowe warunki wypłaty odprawy określa Rada Nadzorcza, kierując się wytycznymi wskazanymi w § 3 ust. 1.

§ 7.

Odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji przez Członka Zarządu

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec Spółki po rozwiązaniu umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia Członka Zarządu w Spółce lub ustaniu stosunku powołania.
2. Rada Nadzorcza przyznaje Członkowi Zarządu odszkodowanie z tytułu przestrzegania ww. zakazu konkurencji.
3. Odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji jest płatne miesięcznie w ratach i może być przyznane w wysokości do 80% miesięcznego wynagrodzenia stałego brutto Członka Zarządu.
4. Maksymalny okres obowiązywania zakazu konkurencji to 6 miesięcy od daty rozwiązania umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia Członka Zarządu w Spółce lub ustania stosunku powołania.

§ 8.

Dodatkowe świadczenia niepieniężne, które mogą być przyznane Członkowi Zarządu

1. Rada Nadzorcza może przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, obejmujących w szczególności:
 - 1) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu,
 - 2) pakiet prywatnej opieki medycznej,
 - 3) prawo do dodatkowego ubezpieczenia,
 - 4) prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce lub stale współpracujących ze Spółką,
 - 5) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).
2. Zakres przysługujących Członkom Zarządu świadczeń niepieniężnych oraz zasady korzystania z nich wynikają z wewnętrznych regulacji obowiązujących w Spółce oraz umów stanowiących podstawę stosunku prawnego nawiązanego z Członkiem Zarządu.

§ 9.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

1. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej określa uchwała Walnego Zgromadzenia Spółki, odpowiednio stosując kryteria wskazane w § 3 ust. 1.
2. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują stałe wynagrodzenie miesięczne w jednakowej wysokości z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Walne Zgromadzenie może przyznać Przewodniczącemu Rady Nadzorczej, Wiceprzewodniczącemu Rady Nadzorczej oraz członkom Rady Nadzorczej zasiadającym w Komitetach Rady Nadzorczej dodatkowe stałe wynagrodzenie miesięczne.
4. Nie przewiduje się wynagrodzenia zmiennego dla Członków Rady Nadzorczej.
5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z ich udziałem w pracach Rady na zasadach określonych przepisami prawa.
6. Członek Rady Nadzorczej uprawniony jest do złożenia Spółce oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wynagrodzenia.

§ 10.

Okresy i podstawy prawne powołania lub zatrudnienia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Zarządu Spółki są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję przez Radę Nadzorczą. Członek Zarządu może być w każdym czasie odwołany na mocy uchwały Rady Nadzorczej. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji Członka Zarządu.
2. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - 1) umowy o pracę,
 - 2) umowy cywilnoprawnej o zarządzanie (kontrakt menadżerski), zawierany na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,
 - 3) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
3. Stosunek prawny, będący podstawą zatrudnienia Członka Zarządu może być nawiązany na czas określony lub nieokreślony. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
4. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy. Okres wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej wynosi nie mniej niż 1 i nie więcej niż 3 miesiące.
5. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na wspólną, trzyletnią kadencję przez Walne Zgromadzenie Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być odwołani ze swojej funkcji w każdym czasie na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
6. Spółka nie zawiera umów z Członkami Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem przypadku delegowania Członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu.

§ 11.

Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

1. Wysokość wynagrodzenia członków organów Spółki jest uzależniona od sytuacji finansowej Spółki oraz Grupy Kapitałowej Polnord, która wpływa na określenie warunków pracy i płacy pozostałych pracowników Spółki.
2. Spółka w swojej działalności podstawowej funkcjonuje w oparciu o rozbudowane zasoby osobowe, świadczące pracę/usługi na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór kadr i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku pracy w danym czasie. Umożliwia również dostosowanie warunków pracy i wynagradzania kadry eksperckiej do realizowanych zadań, w szczególności ściśle powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi przez Spółkę wynikami finansowymi.
3. Możliwość zatrudniania Członków Zarządu na podobnych zasadach, tj. możliwość ich umocowania nie tylko na podstawie uchwał Rady Nadzorczej, ale również w oparciu o umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne, z możliwością ich rozwiązania za wypowiedzeniem, podkreśla dużą elastyczność Spółki w obszarze formalno-prawnego podejścia do zatrudnienia. Członkowie Zarządu, mogą mieć ustalony dodatkowo zakaz konkurencji po ustaniu stosunku na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy - z obowiązkiem wypłaty przez Spółkę odszkodowania za ten okres. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość uzależniona jest m.in. od wyników finansowych Spółki zachęca Członków Zarządu do podejmowania działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych wyników finansowych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach.
4. Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady Nadzorczej daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, w którym jego Członkowie - nie będąc bezpośrednio zainteresowani wynikiem finansowym Spółki - z należytą rozwagą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

§ 12.

Ustanowienie, wdrożenie oraz przegląd Polityki wynagrodzeń

1. Polityka wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie, z udziałem obsługi prawnej i właściwych Członków Zarządu, odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej.
2. Polityka wynagrodzeń wprowadzana jest w Spółce uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.
3. Uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie Spółki.
4. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie przyjęcia lub zmiany Polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie

internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

5. Za wdrożenie Polityki wynagrodzeń odpowiadają Zarząd Spółki oraz Rada Nadzorcza w zakresie w niej określonym.
6. Rada Nadzorcza dokonuje corocznego przeglądu funkcjonowania Polityki wynagrodzeń oraz przekazuje ewentualne rekomendacje w celu zainicjowania procesu opracowania zmian Polityki wynagrodzeń zgodnie z ust. 3. Rada Nadzorcza dokonuje również weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego.

§ 13.

Konflikt interesów - opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

1. Podmioty realizujące Politykę wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki i zatwierdzonych przez Zarząd polityk, w tym Polityki przeciwdziałania konfliktowi interesów.
2. Rada Nadzorcza analizuje ryzyko potencjalnego konfliktu interesów. W przypadku wykrycia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza podejmuje niezbędne kroki w celu rozwiązania tego konfliktu.
3. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń oraz zarządzania nimi podjęte zostają następujące środki:
 - 1) Zarząd odpowiada za opracowanie projektu i aktualizacje Polityki wynagrodzeń, w szczególności może zasięgać opinii niezależnych ekspertów i doradców,
 - 2) Rada Nadzorcza współpracuje z Zarządem w szczególności w zakresie udostępniania niezbędnych dokumentów i informacji,
 - 3) jeżeli w odniesieniu do jakiegokolwiek osoby uczestniczącej w pracach nad Polityką wynagrodzeń wystąpiłby konflikt interesów lub zaistniałaby możliwość jego wystąpienia - osoba taka niezwłocznie zawiadamia o tym fakcie członków Rady Nadzorczej oraz Zarząd i wstrzymuje się od prac nad Polityką wynagrodzeń do wyjaśnienia sprawy i podjęcia stosownych decyzji.

§ 14.

Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Spółka nie oferuje dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur, poza programami obowiązkowymi przewidzianymi przepisami prawa.

§ 15.

Opis istotnych zmian Polityki wynagrodzeń

Niniejsza Polityka wynagrodzeń nie wprowadza istotnych zmian do praktyki wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej funkcjonującej w Spółce w okresie bezpośrednio poprzedzającym przyjęcie pierwszej wersji Polityki wynagrodzeń.

§ 16.

Postanowienia końcowe

1. Postanowienia niniejszej Polityki wynagrodzeń obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki.
2. Niniejsza Polityka wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.
3. Rada Nadzorcza sporządzi pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata 2019 i 2020.

* * *