

## **Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w MONNARI TRADE S.A.**

### **Wstęp**

Celem niniejszej Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej Polityka wynagrodzeń) w MONNARI TRADE S.A. (dalej Spółka) jest takie ukształtowanie wynagrodzeń kadry zarządzającej i nadzorującej, aby bieżąca aktywność gospodarcza była realizowana efektywnie i stabilnie, a przyjęta strategia długoterminowa Grupy Kapitałowej MONNARI TRADE S.A. była wdrażana. Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ukształtowany w ramach zasad Polityki wynagrodzeń, powinien odpowiadać wielkości i możliwościom Spółki.

Polityka wynagrodzeń wraz ze sprawozdaniami Rady Nadzorczej z tego zakresu, powinna się przyczynić do transparentności Spółki oraz zapobiegnie możliwym konfliktom interesów.

### **I. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń.**

1. Zarząd jest odpowiedzialny za sporządzenie projektu Polityki wynagrodzeń oraz do jej przeglądu, co najmniej raz w roku.
2. Politykę wynagrodzeń przyjmuje Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały, a także każdą jej istotną zmianę.
3. Zarząd Spółki poleca zamieszczenie przyjętej Polityki wynagrodzeń na stronie korporacyjnej Spółki.
4. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.
5. W szczególnych sytuacjach, Rada Nadzorcza w drodze uchwały może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki wynagrodzeń. Do szczególnych sytuacji zalicza się:
  - a) istotny spadek rentowności Spółki lub zagrożenie jej stabilności,
  - b) zmianę zakresu zadań Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej,
  - c) konieczność pozyskania Członka Zarządu o określonych kompetencjach, za które rynkowe wynagrodzenie przekracza wskazania zawarte w Polityce wynagrodzeń;
  - d) istotnej zmiany prawa w zakresie obowiązkowych obciążeń wynagrodzenia Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej;Uchwała Rady Nadzorczej określa czas zawieszenia stosowania Polityki wynagrodzeń oraz szczegółowe uzasadnienie od jej odstąpienia.

### **II. Zasady kształtowania i składniki wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.**

1. Polityka wynagrodzeń nie przewiduje dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej zmiennych pieniężnych składników wynagrodzenia.
2. Mając na uwadze strukturę akcjonariatu Spółki oraz fakt, iż akcjonariusz dominujący pełni funkcję Przewodniczącego Zarządu, wynagrodzenie Zarządu opiera się o stałe miesięczne wynagrodzenie.
3. Wynagrodzenie Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza w przedziale od 5 do 20 - krotności średniego wynagrodzenia w Grupie Kapitałowej MONNARI TRADE S.A., w roku poprzedzającym podjęcie uchwały.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie w przedziale od 0,5 do 3 - krotności średniego wynagrodzenia w Grupie Kapitałowej MONNARI TRADE S.A., w roku poprzedzającym podjęcie uchwały.

5. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej jest określone w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
6. Polityka nie przewiduje premii, odprawy, ani wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji.
7. Członek Zarządu Spółki może pobierać wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu lub rady nadzorczej w podmiocie zależnym od MONNARI TRADE S.A.
8. Członek Rady Nadzorczej Spółki może pobierać wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej w podmiocie zależnym od MONNARI TRADE S.A.
9. Świadczenia dodatkowe dla Członka Zarządu oraz Rady Nadzorczej mogą obejmować w szczególności: samochód służbowy, prawo do zwrotu kosztów podróży służbowych, ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej w związku z pełnieniem funkcji, prawo do udziału w Pracowniczym Programie Kapitałowym na zasadach obowiązujących w Spółce, oraz inne świadczenia, których spełnienia wymagają przepisy prawa.
10. Polityka wynagrodzeń daje możliwość zawarcia z Członkiem Zarządu umowy o pracę lub umowy opartej na przepisach Kodeksu cywilnego.

### III. Opis aktualnej obsady Zarządu i Rady Nadzorczej.

1. Zarząd jest jednoosobowy. Prezes Zarządu wykonuje swoje obowiązki na podstawie powołania, przez czas trwania mandatu tj. 5 lat. Wygaśnięcia mandatu następuje wskutek odwołania przez Radę Nadzorczą, bądź złożoną rezygnację.  
Okres powołania Prezesa Zarządu Spółki to 2016- 2021. Prezes Zarządu Spółki ma zawartą umowę o pracę z jedną ze spółek zależnych, na stanowisku Prezesa Zarządu, w wymiarze jednej ósmej etatu, w oparciu o minimalne wynagrodzenie, na czas nieokreślony.
2. Rada Nadzorcza składa się z siedmiu członków. Członkowie Rady Nadzorczej wykonują swoje obowiązki na podstawie powołania, przez czas trwania mandatu tj. 5 lat. Wygaśnięcia mandatu następuje wskutek odwołania przez Walne Zgromadzenie, bądź złożoną rezygnację. Okres powołania poszczególnych Członków Rady Nadzorczej:

Lp.	Wskazanie organu	Data powołania	Rok wygaśnięcia mandatu w dacie ZWZ
1.	Członek Rady Nadzorczej	24.05.2019	2024
2.	Członek Rady Nadzorczej	23.05.2016	2021
3.	Członek Rady Nadzorczej	23.05.2016	2021
4.	Członek Rady Nadzorczej	24.05.2019	2024
5.	Członek Rady Nadzorczej	24.05.2019	2024
6.	Członek Rady Nadzorczej	23.05.2016	2021
7.	Członek Rady Nadzorczej	21.05.2015	2020

Jeden z Członków Rady Nadzorczej świadczy pracę, w ramach umowy o pracę, na czas nieokreślony, zgodnie z warunkami, w tym dla okresu i warunków rozwiązania umowy, przewidzianymi w Kodeksie pracy, na rzecz jednej ze spółek zależnych oraz jest Członkiem Rady Nadzorczej spółki zależnej.

Trzech Członków Rady Nadzorczej świadczy usługi prawne, w ramach poszczególnych zleceń, dla spółek Grupy Kapitałowej MONNARI TRADE S.A.

3. Polityka wynagrodzeń nie przewiduje dodatkowych programów emerytalno-rentowych oraz programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.
4. W przypadku wprowadzenia Pracowniczych Programów Kapitałowych w Grupie Kapitałowej MONNARI TRADE S.A. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do udziału w Programie na zasadach obowiązujących pozostałych pracowników.

**IV. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.**

1. Poziom wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej i Zarządu odpowiada warunkom rynkowym dla spółek o podobnej wielkości oraz prowadzących podobną działalność.
2. Jednocześnie forma stałego pieniężnego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Zarządu jest transparentna dla interesariuszy Spółki.

**V. Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych we Wstępie do niniejszej Polityki.**

Przyjęte w niniejszej Polityce zasady kształtowania wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej były dotychczas stosowane w Spółce i można stwierdzić, iż przyczyniają się do efektywnego i stabilnego rozwoju Spółki oraz do realizacji jej strategii.

**VI. Niniejsza Polityka wynagrodzeń nie przewiduje dla Członków Zarządów lub Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.**

**VII. Niniejsza Polityka wynagrodzeń jest tożsama z dotychczas stosowaną Polityką wynagrodzeń dla Członków Zarządów lub Rady Nadzorczej.**

