



## **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ ELEKTROTIM S.A.**

**przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie ELEKTROTIM S.A.  
w dniu 30.06.2020r.**

„Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ELEKTROTIM S.A.” („Polityka”) została przygotowana przez ELEKTROTIM S.A. („Spółka”) na podstawie art. 90d Ustawy z dnia 29 lipca 2005r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Celem Polityki jest stworzenie ram organizacyjnych wynagradzania członków organów Spółki, 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.

Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w punktach: 1.1., 1.8., 1.11. oraz 1.12. poniżej.

### **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**

##### **Wynagrodzenie z tytułu powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu**

1.1.1. Na **stałe składniki** wynagrodzenia członków Zarządu Spółki składa się:

1. **wynagrodzenie z tytułu powołania** do sprawowania funkcji członka Zarządu, wskazane w uchwale Rady Nadzorczej w sprawie powołania

Suma **stałych składników** wynagrodzenia członków Zarządu Spółki wskazanych powyżej musi zostać określona w zakresie zgodnym z tabelą poniżej:

Prezes Zarządu	nie mniej niż <b>15.000,00</b> zł oraz nie więcej niż <b>30.000,00</b> zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Prezesa Zarządu
Członek Zarządu	nie mniej niż <b>10.000,00</b> zł oraz nie więcej niż <b>20.000,00</b> zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Zarządu

1.1.2. Na **zmiennie składniki** wynagrodzenia członków Zarządu Spółki składa się:

1. premia roczna dla Zarządu za ponadstandardowe wyniki roczne w kadencji, której okres i warunki określa corocznie uchwała Rady Nadzorczej zgodna z warunkami wynikającymi z niniejszej Polityki oraz z uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki;

Wysokość premii rocznej uzależniona jest od wyników finansowych osiągniętych przez Spółkę i Grupę Kapitałową ELEKTROTIM. Zgodnie z Regulaminem premii rocznej za ponadstandardowe wyniki roczne w kadencji - Rada Nadzorcza ustala na każdy rok łączną wartość wynagrodzenia Zarządu Spółki, od której zależy wartość puli premiowej. Pula premiowa maleje wraz z istotnym wzrostem wartości skonsolidowanego zysku brutto ze sprzedaży Grupy Kapitałowej (system degresyjny). Podział puli premiowej pomiędzy Członków Zarządu przyjmowany jest uchwałą Rady Nadzorczej na dany rok.

Wysokość składnika zmiennego wynagrodzenia nie może być większa niż 200% wynagrodzenia stałego (tj. z tytułu powołania i z tytułu umowy o pracę) w odniesieniu do jednego roku obrotowego.

### **Wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia Członka Zarządu na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie Spółki**

Każdy z Członków Zarządu **może być** zatrudniony w przedsiębiorstwie Spółki na podstawie umowy o pracę. Uchwałą w przedmiotowej sprawie podejmuje Rada Nadzorcza Spółki.

Członek Zarządu może być zatrudniony na stanowisku pracy wynikającym z Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania ELEKTROTIM S.A. Wynagrodzenie zasadnicze określone jest zgodnie z taryfikatorem płac zawartym w Regulaminie Wynagradzania.

Na wynagrodzenie Dyrektorów/Pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę pełniących funkcje Członków Zarządu Spółki składają się:

1. wynagrodzenie zasadnicze z tytułu umowy o pracę;
2. dofinansowanie składki na pracownicze plany emerytalne Spółki;
3. dofinansowanie składki na pracownicze plany kapitałowe Spółki;

Suma **stałych składników** wynagrodzenia członków Zarządu Spółki wskazanych powyżej musi zostać określona w zakresie zgodnym z tabelą poniżej:

Przykładowe stanowisko pracy:

Dyrektor Pionu	nie mniej niż <b>10.000,00</b> zł za pełen miesiąc zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (od 5 kategorii zaszergowania wg Regulaminu Wynagradzania)
----------------	---

1.1.3. Na inne świadczenia pieniężne i niepieniężne Członków Zarządu Spółki, którzy w przedsiębiorstwie Spółki zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę, składają się:

1. świadczenia motywacyjne, wskazane w uchwale Rady Nadzorczej obejmujące określoną kwotę pieniężną na wydatki własne i najbliższej rodziny oraz wydatki związane ze zdrowiem, wypoczynkiem, ubezpieczeniami, uczestnictwem w zajęciach sportowych, etc.;
2. wykorzystywanie samochodu służbowego do celów prywatnych za dodatkową opłatą;
3. wykorzystywanie urządzeń technicznych takich jak telefon i komputer służbowy do nieodpłatnego wykorzystywania do celów prywatnych;

Suma innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, członków Zarządu Spółki musi zostać określona w zakresie zgodnym z tabelą poniżej:

Członek Zarządu, który w przedsiębiorstwie Spółki zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę	nie więcej niż <b>10%</b> wynagrodzenia stałego w odniesieniu do 1 (jednego) roku obrotowego Spółki.
---	--

Walne Zgromadzenie Spółki upoważni Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w 1.1 Polityki w zakresie wskazanym w uchwale.

**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 Spółce obowiązuje Regulamin Wynagradzania zaktualizowany na dzień 1 stycznia 2020 roku, który reguluje zasady określania wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane w związku z pracą w Spółce. Regulamin Wynagradzania dotyczy osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, nie dotyczy on jednakże Członków Zarządu.

Na podstawie Regulaminu Wynagrodzeń Zarząd przeanalizował przeciętny poziom wynagrodzeń w Spółce. W opinii Zarządu Spółki, Regulamin Wynagradzania oraz przyjęta przez Spółkę proporcja w Polityki w odniesieniu do poszczególnych składników wynagrodzenia członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej odzwierciedla rodzaj wykonywanej pracy oraz kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu.

**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**

Dyrektor Generalny	umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Umowa o pracę może zostać wypowiedziana na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu pracy z zastrzeżeniem, że Spółka może rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego terminu wypowiedzenia. Dyrektor Generalny może być zwolniony ze świadczenia pracy z obowiązkiem pozostawania do dyspozycji Spółki, zachowując prawo do wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami o wypłacie wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia.
Dyrektor Finansowy	umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. Umowa o pracę może zostać wypowiedziana na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu pracy.

**1.4. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur**

Członkowie Zarządu, zatrudnieni w przedsiębiorstwie Spółki na podstawie umowy o pracę, mogą uczestniczyć w ustanowionym w Spółce **dobrowolnym pracowniczym programie emerytalnym** działającym na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 850). Spółka dofinansowuje składkę w wysokości 0,5% wynagrodzenia rozumianego jako przychód Pracownika uzyskiwany od Pracodawcy, stanowiący podstawę wymiaru składek na

ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jednakże nie więcej niż 300 zł miesięcznie.

Pracownik, aby móc przystąpić do pracowniczych planów emerytalnych Spółki musi być zatrudniony w Spółce od 36 miesięcy i nie mieć ukończonego 70. roku życia.

Na dzień przyjęcia Polityki Członkowie Zarządu, zatrudnieni w przedsiębiorstwie Spółki na podstawie umowy o pracę, mają prawo do uczestniczenia w pracowniczych planach emerytalnych.

W Spółce obowiązują Pracownicze Plany Kapitałowe, które na dzień przyjęcia Polityki są dobrowolne dla Członków Zarządu zatrudnionych w przedsiębiorstwie Spółki na podstawie umowy o pracę. Pracodawca dofinansowuje 1,5% składki podstawowej.

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 Spółki w oparciu o Ustawę o Ofercie oraz dokumentację korporacyjną i pracowniczą Spółki. Następnie projekt został przedstawiony do zaopiniowania Radzie Nadzorczej Spółki. Po uwzględnieniu uwag Rady Nadzorczej projekt Polityki zostanie przygotowany do poddania go pod głosowanie podczas Walnego Zgromadzenia Spółki wraz z uchwałą wprowadzającą Politykę.

Polityka zostanie wdrożona poprzez podjęcie wymaganych Uchwał przez Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie oraz zostanie przeprowadzona weryfikacja wynagrodzenia wypłacanego członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

W ramach przeglądu stosowania Polityki Rada Nadzorcza dokona weryfikacji zasad wypłacania wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz regulacji istniejących w dniu przyjęcia Polityki. Ponadto Walne Zgromadzenie upoważni Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki we wskazanym w uchwale wprowadzającą Politykę zakresie.

Rada Nadzorcza będzie przeprowadzała coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, który będzie podlegał 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 dniu przyjęcia Polityki w Spółce obowiązuje Polityka Antykorupcyjna ustanowiona w dniu 22.11.2019 roku, która ma zapewnić unikanie konfliktów interesów oraz korupcji.

W dniu przyjęcia Polityki w Spółce obowiązuje Procedura Identyfikacji Transakcji z Podmiotami Powiązanymi oraz Procedura okresowej oceny spełniania warunków wyłączających transakcje z podmiotami powiązanymi spod obowiązku uzyskania zgody Rady Nadzorczej, która ma między innymi zapewnić brak konfliktu interesów członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

W dniu przyjęcia Polityk w Spółce obowiązuje również procedura anonimowego zgłaszania naruszeń przez sygnalistów, która w razie nastąpienia konfliktów interesów związanych z Polityką pozwoli na zgłoszenie faktu naruszenia przez pracownika mającego informację o takowym naruszeniu.

Ponadto, Rada Nadzorcza będzie przeprowadzała coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, który będzie podlegał badaniu przez biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym w Ustawie o Ofercie.

Spółka przestrzega również Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016 co w opinii Zarządu Spółki minimalizuje ryzyko wystąpienia konfliktu interesów związanego z Polityką.

#### **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 jednolitych zasad wynagradzania członków Organów w związku ze sprawowanymi funkcjami w Spółce;
2. wskazanie stałych składników wynagrodzenia członków Organów;
3. powiązanie zasad wynagradzania członków Organów z osiągnięciem przez Spółkę wyników finansowych wskazanych w uchwale Rady Nadzorczej;
4. określenie proporcji wynagrodzenia członków Organów w związku z wskazanymi przez Spółkę obowiązkami;
5. minimalizację ryzyka zaistnienia konfliktów interesów członków Organów w związku ze wskazaniem spójnych zasad systemu wynagradzania w ramach Polityki;
6. wzrost wartości Spółki poprzez wskazanie zasad wynagradzania członków Organów.

#### **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**

Kryteria w zakresie wyników finansowych zostały określone w Regulaminie premii rocznej dla Zarządu ELEKTROTIM S.A. za ponadstandardowe wyniki roczne w kadencji 2019-2021 i jest powiązany z poziomem zwrotu z kapitałów własnych (cel strategiczny).

W „Strategii ELEKTROTIM S.A. na lata 2019-2022” zostały ustalone kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością ELEKTROTIM S.A. w perspektywie klienta, procesów wewnętrznych i w perspektywie ludzi i umiejętności. Na każdy rok obrotowy ustalane są wartości docelowe. Opis szczegółowy oraz sprawozdanie z realizacji zawarte jest w rozdziale „Dane niefinansowe” Sprawozdania Zarządu z działalności za dany rok obrotowy. Realizacja kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności (portfel zamówień, marża, narzut, etc.) stanowią o ostatecznym wyniku finansowym Spółki. Członkowie Zarządu Spółki otrzymują zmienne

składniki wynagradzania po spełnieniu kryterium określonego w Regulaminie premii rocznej dla Zarządu za ponadstandardowe wyniki roczne w kadencji 2019-2021.

**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**

Kryteria wskazane w Regulaminie premii rocznej dla Zarządu ELEKTROTIM S.A. za ponadstandardowe wyniki rocznej w kadencji 2019-2021 mają za zadanie zmotywować członków Zarządu poprzez powiązania zysku oraz wartości Spółki z wysokością premii.

**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**

Premia roczna jest przyznawana i wypłacana po zakończeniu roku obrotowego i zbadaniu sprawozdania finansowego Spółki przez biegłego rewidenta.

**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**

Regulamin premii rocznej dla Zarządu ELEKTROTIM S.A. za ponadstandardowe wyniki roczne w kadencji 2019-2021 nie przewiduje 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 nie przyznaje wynagrodzenia członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych.

**1.13. Istotne zmian 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.

Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce obowiązywała Polityka Wynagrodzeń na lata 2019-2021 opracowana zgodnie z wymogami Rozdziału VI. Pk. „Wynagrodzenia” dokumentu „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”, która zostanie zmieniona, w zakresie odnoszącym się do wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, zgodnie z uchwałą wprowadzającą niniejszą Politykę.

Dotychczas sposób wynagrodzenia członków organów był uregulowany w:

1. Uchwale Rady Nadzorczej o powołaniu Członka Zarządu;
2. Umowie o pracę z Dyrektorem pełniących funkcje Członka Zarządu Spółki;
3. Polityce Wynagrodzeń na lata 2019-2021, o której mowa powyżej;
4. Regulaminie premii rocznej dla Zarządu ELEKTROTIM S.A. za ponadstandardowe wyniki rocznej w kadencji 2019-2021;
5. Regulaminie Pracy i Wynagradzania.

## 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 Na stałe składniki wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Spółki składają się:

1. Wynagrodzenie wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie powołania do sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki;
2. Wynagrodzenie wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie powołania do sprawowania funkcji członka Komitetu Audytu Spółki;
3. dofinansowanie składki na pracownicze plany kapitałowe Spółki;

Suma stałych składników wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej wskazanych powyżej musi zostać określona w zakresie zgodnym z tabelą poniżej:

Przewodniczący Rady Nadzorczej	nie więcej niż <b>4.200,00</b> zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej
Członek Rady Nadzorczej	nie więcej niż <b>2.800,00</b> zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej

Przewodniczący Komitetu Audytu	nie więcej niż <b>2.500,00</b> zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej
Członek Komitetu Audytu	nie więcej niż <b>1.000,00</b> zł za pełen miesiąc sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej

2.1.2 Spółka nie przyznaje zmiennych składników wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej.

2.1.3 Na inne świadczenia pieniężne i niepieniężne członków Rady Nadzorczej Spółki składają się:

1. świadczenia związane ze zwrotem kosztów z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej na zasadach przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych.

Wysokość świadczeń związanych ze zwrotem kosztów za udział w posiedzeniu ustalona jest w następujący sposób:

1. w przypadku podróży pojazdem z miejsca zamieszkania na posiedzenie Rady Nadzorczej i z powrotem: koszt używania pojazdu według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy,
2. w przypadku podróży pociągiem: zwrot kosztów za bilet w pociągu pierwszej klasy,
3. w szczególnych przypadkach, za zgodą Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki wyrażoną na piśmie: zwrot kosztów za przelot samolotem,

4. zwrot kosztów związanych z noclegiem w hotelu Członka Rady Nadzorczej w związku z udziałem w posiedzeniu Rady w siedzibie Spółki: nie więcej niż 500 zł/nocleg

Suma innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych członków Rady Nadzorczej Spółki wskazanych powyżej musi zostać określona w zakresie zgodnym z tabelą poniżej:

Przewodniczący Rady Nadzorczej	nie więcej niż <b>10%</b> wynagrodzenia stałego w odniesieniu do 1 (jednego) roku obrotowego Spółki.
Członek Rady Nadzorczej	nie więcej niż <b>10%</b> wynagrodzenia stałego w odniesieniu do 1 (jednego) roku obrotowego Spółki.

Walne Zgromadzenie Spółki upoważni Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w 2.1 Polityki w zakresie wskazanym w uchwale

## **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 i Statutu Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać odwołani ze sprawowanej funkcji z dniem podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie.

Na dzień przyjęcia Polityki stanowisko w Radzie Nadzorczej Spółki sprawują:

- a) Przewodniczący Rady Nadzorczej, Jan Walulik – został wybrany na kadencję, która wygaśnie najpóźniej z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok 2019,
- b) Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Krzysztof Kaczmarczyk - został wybrany na kadencję, która wygaśnie najpóźniej z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok 2020,
- c) Sekretarz Rady Nadzorczej, Mirosław Nowakowski - został wybrany na trzyletnią kadencję, która wygaśnie najpóźniej z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok 2020,
- d) Członek Rady Nadzorczej Wojciech Gąsior - został wybrany na kadencję, która wygaśnie najpóźniej z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok 2021,
- e) Członek Rady Nadzorczej, Rafał Gulka - został wybrany na kadencję, która wygaśnie najpóźniej z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok 2021.

## **2.4 Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur**



W Spółce obowiązują Pracownicze Plany Kapitałowe. Pracodawca dofinansuje 1,5% składki Członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do uczestnictwa w PPK w ELEKTROTIM S.A.

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 programów 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 2.8 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 2.8 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.

Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce obowiązywała Polityka Wynagrodzeń na lata 2019-2021 opracowana zgodnie z wymogami Rozdziału VI. Pkt. „Wynagrodzenia” dokumentu „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”, która zostanie zmieniona, w zakresie odnoszącym się do wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej zgodnie z uchwałą wprowadzającą niniejszą Politykę.

Dotychczas sposób wynagrodzenia członków organów był uregulowany w:

1. Uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie powołania członka Rady Nadzorczej
2. Uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej;
3. Uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie powołania członków Komitetu Audytu
4. Uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie wynagrodzeń dla członków Komitetu Audytu;
5. Polityce Wynagrodzeń na lata 2019-2021.