

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZT "KRUSZWICA" S.A.**

**I. POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**§1**

1. „Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej ZT „Kruszwica” S.A.” (**„Polityka Wynagrodzeń”**) określa politykę wynagradzania członków organów kolegialnych ZT „Kruszwica” S.A (**„Spółka”**).
2. Członkami organów kolegialnych (**„Członkowie Organów”**) są członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki.
3. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu:
  - 3.1. przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz osiągnięcia celów biznesowych Spółki i zapewnienia jej stabilności;
  - 3.2. stworzenie zrównoważonego i konkurencyjnego systemu wynagradzania, opartego o przejrzyste zasady jego ustalania oraz kryteria uwzględniające wyniki finansowe Spółki;
  - 3.3. określenie kryteriów społecznej odpowiedzialności biznesu, które mają być brane pod uwagę w opracowaniu i realizacji Polityki Wynagrodzeń;
  - 3.4. określenie procedury ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń;
  - 3.5. przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
4. Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o:
  - 4.1. Ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Dz.U.2019.623 t.j., (**„Ustawa”**);
  - 4.2. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Dz. Urz. UE L 132 z 20.05.2017, str. 1);
  - 4.3. Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016;
  - 4.4. Statut Spółki Zakłady Tłuszczowe „Kruszwica” Spółka Akcyjna (**„Statut”**).

**§ 2**

W Polityce Wynagrodzeń następujące terminy mają znaczenie określone poniżej:

1. **„Członkowie Organów”** – oznacza członków organów kolegialnych tj. Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki;
2. **„Dodatek Funkcyjny”** – oznacza dodatek, który Walne Zgromadzenie może przyznać za pełnienie funkcji przewodniczącego oraz zastępcy przewodniczącego Rady Nadzorczej.
3. **„Polityka Wynagrodzeń”** – oznacza niniejszą „Politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej ZT „Kruszwica” S.A.”
4. **„Rada Nadzorcza”** – oznacza radę nadzorczą Zakładów Tłuszczowych „Kruszwica” Spółka Akcyjna;
5. **„Spółka”** – oznacza Zakłady Tłuszczowe „Kruszwica” Spółka Akcyjna, skrót: ZT „Kruszwica” S.A., z siedzibą w Kruszwicy, ul. Niepodległości 42, 88-150 Kruszwica, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, XIII Wydział Gospodarczy KRS pod numerem 0000019414, REGON 091279630, NIP 5560800678;

6. „**Sprawozdanie**” – oznacza corocznie sprawozdanie Rady Nadzorczej 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, o którym mowa w art. 90g ust. 1 Ustawy;
7. „**Statut**” – oznacza statut Spółki;
8. „**Strona Internetowa**” – oznacza stronę internetową Spółki znajdującą się pod adresem: <https://ztkruszwica.pl/pl>
9. „**Ustawa**” – oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U.2019.623 t.j.).
10. „**Walne Zgromadzenie**” – oznacza walne zgromadzenia akcjonariuszy Zakładów Tłuszczowych „Kruszwica” Spółka Akcyjna;
11. „**Cele Premiowe**” – oznacza cele ustanawiane corocznie przez radę Nadzorczą Spółki;
12. „**Wynagrodzenie Stałe**” – oznacza miesięczne wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki bez uwzględnienia kryteriów związanych z wynikami finansowymi Spółki;
13. „**Wynagrodzenie Zmienne**” – oznacza część zmienną wynagrodzenia członków Zarządu Spółki;
14. „**Zarząd**” – oznacza zarząd Zakładów Tłuszczowych „Kruszwica” Spółka Akcyjna.

## II. UCHWALANIE I ZMIANA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

### § 3

1. Za opracowanie, wdrożenie oraz realizację Polityki Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
2. Członkowie Zarządu Spółki są odpowiedzialni za prawdziwość informacji zawartych w Polityce Wynagrodzeń oraz w jej załącznikach.
3. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
4. Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie, w zakresie:
  - 4.1. stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Organów;
  - 4.2. kryteriów odnoszących się do przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia;
  - 4.3. kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
  - 4.4. ustalania okresów odroczenia wypłaty;
  - 4.5. ustalenia okresów, w których członkowie Zarządu Spółki nabywają uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, w tym określenia zasad ich zbywania.

5. Zarząd Spółki nie później niż do końca drugiego kwartału roku finansowego podejmuje uchwałę w przedmiocie realizacji Polityki Wynagrodzeń oraz proponuje zmiany w Polityce Wynagrodzeń, a następnie zwraca się do Rady Nadzorczej celem wyrażenia opinii na temat przedmiotowych zmian oraz skierowania wniosku pod obrady Walnego Zgromadzenia. Wprowadzenie zmian do Polityki Wynagrodzeń wymaga podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia.
6. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana zgodnie ze Statutem Spółki.

### III. ZAŁOŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

#### § 4

Polityka Wynagrodzeń Spółki została oparta na poniższych założeniach:

1. Warunkiem stabilności oraz realizacji strategii biznesowej i długoterminowych interesów Spółki jest współpraca i zaangażowanie w jej rozwój wysoko wykwalifikowanych specjalistów pełniących funkcje członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. Poziom wynagrodzenia Członków Organów powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań i uwzględniać pełnienie dodatkowych funkcji. Realizacja tego celu wymaga stworzenia konkurencyjnego systemu wynagradzania, opartego na systemie motywacyjnym uzależniającym całkowitą wysokość wynagrodzenia od wyników finansowych Spółki.
2. Wprowadzenie systemu motywacyjnego, uzależniającego wysokość Wynagrodzenia Zmiennego od wyników finansowych ma na celu utrzymanie najwyższego poziomu zaangażowania i skoncentrowania Członków Zarządu na realizacji celów biznesowych Spółki i długofalowej strategii rozwoju biznesu. Wprowadzenie Wynagrodzenia Zmiennego ma przyczyniać się do uwspólniania interesów Członków Organów Spółki i jej akcjonariuszy.
3. Celem utrzymania wysokiego poziomu zaangażowania w osiąganie długoterminowych celów strategicznych i rozwojowych oraz partycypacji w zarządzaniu Spółką członkowie Zarządu mają możliwość uczestnictwa w długoterminowych programach motywacyjnych opierających się na przyznaniu im instrumentów finansowych spółki Bunge Ltd., szczegółowo opisanych w § 11 Polityki Wynagrodzeń.
4. Polityka Wynagrodzeń Członków Organów Spółki opracowywana jest w oparciu o postulat konkurencyjności wynagrodzenia w stosunku do poziomu wynagrodzeń oferowanego na równorzędnych stanowiskach w sektorze przetwórczym i w spółkach o zbliżonym profilu działalności. Poziom wynagrodzeń osób na kluczowych stanowiskach ustalany jest w oparciu o coroczne raporty z badań płacowych przeprowadzanych przez firmy zewnętrzne na zlecenie Spółki. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń uwzględniono warunki pracy i płacy innych pracowników Spółki, ponieważ wysokość ich wynagrodzeń ustalana jest na podobnych zasadach.
5. Polityka Wynagrodzeń konstruowana jest w oparciu o cele finansowe Spółki, z uwzględnieniem celów związanych ze społeczną odpowiedzialnością prowadzonego biznesu, ze szczególnym uwzględnieniem działań podejmowanych przez Spółkę na rzecz ochrony środowiska oraz zapobiegania negatywnym skutkom społecznej działalności Spółki i ich likwidowaniu. Zaangażowanie w społeczną odpowiedzialność biznesu w obrębie działalności Spółki przejawia się, w szczególności, w okresowym weryfikowaniu, czy:
  - 5.1. działalność Spółki powoduje negatywny wpływ na środowisko naturalne oraz podejmowaniu odpowiednich działań zapobiegawczych i naprawczych, jak również wdrażaniu inicjatyw mających na celu minimalizowanie wpływu na środowisko naturalne poprzez minimalizowanie śladu węglowego, zużycia energii i zasobów naturalnych, segregację odpadów i promowanie ochrony środowiska;
  - 5.2. skutek działalności Spółki powstają negatywne skutki społeczne oraz przygotowaniu planów mających na celu minimalizowanie takich skutków.
6. Spółka przygotowała i wdrożyła wewnętrzny kodeks postępowania etycznego oraz politykę antykorupcyjną, które regulują zasady zapobiegania konfliktom interesów oraz postępowania w przypadku ryzyka lub wystąpienia takiego konfliktu, zgodnie z zasadami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW oraz prowadzi coroczne szkolenia kadry menedżerskiej i Członków Organów w tym zakresie.

7. Proces decyzyjny dotyczący sporządzenia założeń, ustanowienia, realizacji oraz okresowej weryfikacji Polityki Wynagrodzeń przewiduje mechanizmy mające na celu przeciwdziałać powstaniu konfliktu interesów Członków Organów Spółki. Polityka Wynagrodzeń powstaje w oparciu o współpracę organów kolegialnych tj. Zarządu, Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia. Zarząd Spółki dokonuje okresowej analizy realizacji niniejszych założeń Polityki Wynagrodzeń i przedstawia Radzie Nadzorczej propozycję zmian. Realizacja Polityki Wynagrodzeń poddawana jest corocznej ocenie Rady Nadzorczej przedstawianej w przedkładanym Walnemu Zgromadzeniu Sprawozdaniu. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę Wynagrodzeń i podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie.

#### IV. ZASADY ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW ORGANÓW

##### § 5

1. O ile Rada Nadzorcza nie postanowi inaczej ze względu na szczególne okoliczności, Spółka zatrudnia członków Zarządu na podstawie umów o pracę lub kontraktów menedżerskich zawartych na czas nieokreślony oraz przewidujących możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Szczegółowe informacje dotyczące warunków zatrudnienia członków Zarządu zawarte zostały w **Załączniku nr 1** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. W szczególnych przypadkach, umowa zawarta z członkiem Zarządu może przewidywać dodatkową odprawę w przypadku rozwiązania umowy.
3. Walne Zgromadzenie ustala, którzy z członków Rady Nadzorczej są uprawnieni do wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji i na jakiej podstawie. Szczegółowe informacje dotyczące warunków zatrudnienia członków Rady Nadzorczej zawarte zostały w **Załączniku nr 1** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

#### V. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ORGANÓW

##### § 6

1. Wynagrodzenia Członków Organów są ustalane i wypłacane zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
2. Wynagrodzenie ustalane jest na zasadach odrębnych dla członków Zarządu Spółki oraz dla Rady Nadzorczej Spółki.
3. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z Wynagrodzenia Stałego, Wynagrodzenia Zmiennego i Świadczeń Dodatkowych.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z Wynagrodzenia Stałego.

##### § 7

1. Wysokość Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu Spółki określana jest w oparciu o kryteria takie jak: kompetencje, zakres powierzonych zadań i odpowiedzialności danego członka Zarządu, z uwzględnieniem postulatu konkurencyjności wynagrodzeń opisanego w pkt. 4.4 powyżej.
2. Wynagrodzenie Stałe członków Rady Nadzorczej jest określane przez Walne Zgromadzenie. Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznany dodatek do Wynagrodzenia Stałego („**Dodatek Funkcyjny**”) przyznany za pełnienie dodatkowych funkcji w Radzie Nadzorczej. Wysokość Dodatku Funkcyjnego określana jest przez Walne Zgromadzenie.

##### § 8

1. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu („**Wynagrodzenie Zmienne**”) uzależniona jest od poziomu realizacji kluczowych celów („**Cele Premiowe**”) ustalanych corocznie.
2. Wynagrodzenie Zmienne określone jest jako procent rocznego Wynagrodzenia Stałego brutto członka Zarządu. Stawka procentowa jest ustalana przy zawieraniu umowy o pracę i może podlegać zmianom w drodze aneksów do odpowiednich umów zawartych z członkami Zarządu.

3. Cele Premiowe ustalane są w oparciu o założenia Polityki Wynagrodzeń oraz aktualne cele operacyjne i strategiczne Spółki na dany rok obrotowy łącznie z miernikami ich realizacji. Poziom realizacji Celów Premiowych warunkuje wysokość rocznego Wynagrodzenia Zmiennego wypłacanego członkom Zarządu Spółki.
4. Katalog Celów Premiowych może uwzględniać, w szczególności:
  - 4.1. realizację budżetu Spółki i grupy kapitałowej Bunge;
  - 4.2. cele strategiczne Spółki i grupy kapitałowej Bunge;
  - 4.3. rozwój działalności Spółki;
  - 4.4. rozwój kompetencji członków Zarządu;
  - 4.5. inne specyficzne zadania w obszarze zarządzanym przez członka Zarządu.
5. Przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego następuje do końca marca, po zakończeniu roku kalendarzowego stanowiącego okres premii. Wypłata Wynagrodzenia Zmiennego następuje najpóźniej do końca kwietnia w kolejnym roku finansowym.
6. Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego.

#### § 9

Maksymalna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących Wynagrodzenie Zmienne członka Zarządu Spółki nie może przekroczyć 50% rocznego Wynagrodzenia Stałego członka Zarządu Spółki.

#### § 10

1. Członkom Organów Spółki mogą zostać przyznane Świadczenia Dodatkowe w postaci:
  - 1.1. samochodu służbowego przeznaczonego do użytku służbowego i prywatnego, w oparciu o Politykę Samochodową Spółki;
  - 1.2. pakietu opieki medycznej przeznaczonego członkowi Zarządu Spółki oraz członkom jego najbliższej rodziny;
  - 1.3. mieszkania służbowego przyznawanego w przypadku, gdy stałe miejsce pracy jest znacząco oddalone od miejsca stałego zamieszkania;
  - 1.4. Spółka ubezpiecza na swój koszt Członków Zarządu od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej
  - 1.5. inne świadczenia zgodne z przyjętymi w Spółce regulacjami przyznającymi je ogółowi pracowników.
2. Polityka Wynagrodzeń Spółki nie zakłada objęcia Członków Organów dodatkowymi programami emerytalno-rentownymi i programami wcześniejszych emerytur.

### VI. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

#### § 11

1. Rada Nadzorcza z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może nastąpić tylko i wyłącznie, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
3. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń, możliwe jest tylko w zakresie ustalania wysokości Wynagrodzeń Stałych.
4. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń wymaga podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia.

## VII. SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

### § 12

1. Rada Nadzorcza sporządza coroczne Sprawozdanie, które przedstawiane jest Walnemu Zgromadzeniu zawierające wszystkie elementy wymagane przez Art. 90 g Ustawy.
2. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie. Uchwała ma charakter doradczy.
3. Sprawozdanie zawiera kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń poszczególnym Członkom Organów w ostatnim roku obrotowym.
4. Przygotowując Sprawozdanie za dany rok obrotowy, Rada Nadzorcza uwzględnia uchwałę Walnego Zgromadzenia, o której mowa w ust. 2 za poprzedni rok obrotowy oraz wskazuje w jaki sposób jej treść znalazła uwzględniona w przygotowywanym Sprawozdaniu.
5. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
6. Sprawozdanie zawiera elementy wymagane przepisami prawa.
7. Sprawozdanie poddawane jest ocenie biegłego rewidenta w zakresie informacji, o których mowa w art. 90 g Ustawy.

## VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### § 13

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń oraz uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia, wraz z datą podjęcia uchwały oraz wynikami głosowania, publikowane są niezwłocznie na Stronie Internetowej Spółki.
2. Spółka niezwłocznie publikuje na Stronie Internetowej Sprawozdanie i udostępnia je bezpłatnie przez okres wskazany w art. 90 g ust. 9 Ustawy.
3. Sprawy nieunormowane Polityką Wynagrodzeń są regulowane odrębnymi przepisami wewnętrznymi Spółki, w szczególności Statutem Spółki oraz regulaminami wewnętrznymi Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki.

### § 14

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie od dnia następnego po zakończeniu Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, które dokonało jej przyjęcia i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

**Informacje dot. zatrudnienia członków Zarządu Spółki**

Imię i nazwisko	Rodzaj stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia	Okres na jaki został zawarty stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia	Okres wypowiedzenia stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia

**Informacje dot. zatrudnienia członków Rady Nadzorczej**

Imię i nazwisko	Podstawa zatrudnienia	Okres na jaki został zawarty stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia	Okres wypowiedzenia stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia