

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ATM S.A. („Spółka”)

[Postanowienia ogólne]

§ 1

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ATM S.A., zwana dalej „**Polityką**”, określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.

§ 2

Podstawę prawną sporządzenia niniejszego dokumentu stanowią przepisy zawarte w Ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. z dnia 22 lutego 2019 r., Dz. U. z 2019 r., poz. 623) („Ustawa”).

§ 3

1. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz zapewnienia stabilności Spółki.
2. Polityka przyczynia się do realizacji strategii i celów określonych w ust. 1. poprzez:
 - a) zastosowanie modelu wynagradzania motywującego do osiągania wyznaczonych celów biznesowych,
 - b) maksymalizację zaangażowania w pełnienie funkcji w Spółce;
 - c) trwale związanie Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ze Spółką;
 - d) zapewnienie warunków dla unikania nadmiernego ryzyka w ramach obowiązków wynikających z pełnionej w Spółce funkcji;
 - e) zapewnienie transparentności kosztów wynagrodzeń oraz zasad ich kształtowania.
3. Przy ustalaniu Polityki zostały wzięte pod uwagę: wielkość i sytuacja finansowa Spółki, warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej, wartościowanie funkcji i stanowisk, sytuacja na rynku pracy w sektorze, w którym działa Spółka oraz potrzeba zapewnienia najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej. Polityka ma na celu zapewnienie, aby warunki wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej uzasadnione były zakresem odpowiedzialności oraz ryzyka, które wiążą się z pełnieniem przez te osoby funkcji w organie Spółki. Spółka, z uwagi na przedmiot swojej działalności funkcjonuje w oparciu o kadre ekspercką. Zasoby osobowe są wykorzystywane na podstawie dostępnych form współpracy. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrami eksperckimi umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie, co w szczególności jest charakterystyczne dla sektora, w którym działa Spółka.

[Podstawa prawna pełnienia funkcji]

§ 4

1. Członek Zarządu oraz Członek Rady Nadzorczej pełni funkcję na podstawie powołania.
2. Statut Spółki określa zasady powoływania i odwoływania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Spółki.
3. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi pięć lat. Dodatkowo, Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o pracę, umowę zlecenia lub inną umowę o podobnym charakterze, które co do zasady zawierane są na czas nieokreślony.
4. Członek Zarządu może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Radę Nadzorczą.
5. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji, który wynosi pięć lat, w sposób wskazany w statucie.

6. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez podmiot, który go powołał.
7. Wypowiedzenie umowy zawartej z Członkiem Zarządu jest możliwe w każdym czasie przez każdą ze stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który nie powinien przekraczać dwunastu miesięcy. Ponadto, umowa może zostać rozwiązana w każdym czasie na zasadzie porozumienia stron.
8. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do poufnych informacji o technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Spółka może zawierać z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy. Okres zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie powinien przekraczać 12 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę nie powinno w ujęciu miesięcznym przekraczać miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez Członka Zarządu przed obowiązywaniem zakazu konkurencji.

[Wynagrodzenie Członka Zarządu]

§ 5

1. Podstawą prawną wynagradzania Członka Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu.
2. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa oraz przyjmuje w drodze uchwały podstawę prawną nawiązania stosunku pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu a także zasady wynagradzania, w tym poziom wynagrodzenia, oraz warunki i okres wypowiedzenia umowy pomiędzy Spółką a Członkiem Zarządu.

§ 6

1. Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej (premię), które określa Rada Nadzorcza w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Zarządu lub w uchwale odrębnej.
2. Wynagrodzenie miesięczne Członków Zarządu jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego Członka Zarządu. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków, odpowiedzialności i ryzyka, związanych z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu oraz standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub w danej grupie stanowisk.
3. Członek Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej, w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki.
4. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego jak również okresów odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego i zasad żądania przez Spółkę zwrotu wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza na bazie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, mając na uwadze dążenie do zapewnienia jakości i wydajności pracy Członków Zarządu oraz motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia. Wynagrodzenie zmienne może być w szczególności uzależnione od wyników finansowych Spółki, osiąganych przez Spółkę celów biznesowych, pozyskanych kontraktów lub innych działań przyczyniających się do zrównoważonego rozwoju Spółki.
5. Wynagrodzenie zmienne może zostać ustalone jako świadczenie okresowe lub jednorazowe i nie powinno przekraczać 100% wartości stałego wynagrodzenia w danym roku obrotowym. Wysokość wynagrodzenia zmiennego nie powinna zachęcać do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu jego uzyskania.

§ 7

1. Członek Zarządu Spółki może otrzymywać świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:
 - a) Prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;

- b) Prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
 - c) Prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
 - d) Prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).
2. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej.

§ 8

Członek Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasad swojego wynagradzania, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

[Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej]

§ 9

1. O przyznaniu członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenia oraz jego wysokości decyduje Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
2. Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym w formie stałej, zryczałtowanej kwoty miesięcznej, bez względu na liczbę posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział.
3. Przewodniczący Rady Nadzorczej może otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady Nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanej funkcji.
4. Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady Nadzorczej ma na celu zagwarantowanie niezależności Członków Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionej funkcji.
5. Członek Rady Nadzorczej Spółki może otrzymywać świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:
 - a) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
 - b) prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
 - c) prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
 - d) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

[Dodatkowe wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych]

§ 10

1. Walne Zgromadzenie może postanowić o utworzeniu w Spółce programu motywacyjnego, w ramach którego kluczowi pracownicy i współpracownicy Spółki, w tym m.in. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej, mogą otrzymać warranty subskrypcyjne, dające prawo do objęcia określonej liczby akcji Spółki, po ustalonej cenie, w terminie i na warunkach określonych w stosownej uchwale Walnego Zgromadzenia Spółki.
2. Celem wprowadzenia programu motywacyjnego powinno być zapewnienie długoterminowego wzrostu wartości Spółki, poprzez trwale związanie ze Spółką kluczowych pracowników i współpracowników Spółki w tym m.in. Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej, utrzymanie wysokiego poziomu profesjonalnego zarządzania Spółką, stworzenie silnych związków pomiędzy Spółką a osobami uprawnionymi, jak również zwiększenie motywacji osób uprawnionych do realizacji strategii Spółki.
3. Walne Zgromadzenie może powierzyć Radzie Nadzorczej ustalenie regulaminu programu motywacyjnego, wdrożenie oraz wykonanie programu motywacyjnego, w tym w szczególności ustalenie listy osób uprawnionych do objęcia warrantów subskrypcyjnych, warunków przyznania praw z warrantów

subskrypcyjnych osobie uprawnionej oraz warunków wykonania przez osobę uprawnioną praw z warrantów subskrypcyjnych.

[Dodatkowe programy emerytalno-rentowe]

§ 11

W Spółce nie wprowadza się dodatkowych (niewynikających z przepisów prawa) programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur.

[Odstąpienie od Polityki]

§ 12

1. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji w istotnej części założeń budżetowych, Rada Nadzorcza może postanowić, w drodze uchwały, o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w całości lub części.
2. W uchwale o odstąpieniu określa się w szczególności okres odstąpienia, elementy Polityki, od których zastosowano odstąpienie oraz przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.

[Sprawozdanie]

§ 13

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie 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.
2. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
3. Poddanie sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania sprawozdania finansowego Spółki.

[Postanowienia końcowe]

§ 14

1. Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i Członków Zarządu wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd.
2. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada Nadzorcza przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.
3. W zakresie, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza. W przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.
4. Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Członek Zarządu oraz Członek Rady Nadzorczej jest obowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jego interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów.

§ 15

1. Postanowienia Polityki obowiązują od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia.

2. Do dodatkowego wynagrodzenia w formie warrantów subskrypcyjnych, które zostały objęte przez kluczowych pracowników Spółki, w tym Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki zgodnie z uprzednio podjętymi uchwałami Rady Nadzorczej oraz Walnego Zgromadzenia, stosuje się zasady dotychczasowe.