

Załącznik do Uchwały nr 18/2023 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki MDI ENERGIA S.A. z siedzibą w Warszawie z dnia 29 czerwca 2023 roku.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ i ZARZĄDU MDI ENERGIA SA  
ORAZ OSÓB PEŁNIĄCYCH KLUCZOWE FUNKCJE W MDI ENERGIA SA**

**1. Postanowienia ogólne**

1.1 Podstawa prawna

Niniejsza polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego, organu zarządzającego oraz osób pełniących kluczowe funkcje w MDI ENERGIA S.A. (dalej „Spółka”), dalej zwana „Polityką Wynagrodzeń”, sporządzona została na podstawie ustawy z dnia 16 października 2019 roku o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2019 poz. 2217), której głównym celem jest dostosowanie polskiego porządku prawnego do Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/1129 z dnia 14 czerwca 2017 roku w sprawie prospektu oraz uchylenia dyrektywy 2003/71/WE.

1.2 Celem Polityki Wynagrodzeń jest przejrzystość zasad regulujących wynagradzanie:

- rady nadzorczej Spółki,
- członków zarządu Spółki, i
- osób pełniących kluczowe funkcje w Spółce.

1.3 Polityka Wynagrodzeń ma przyczyniać się do:

- realizacji strategii biznesowej, w szczególności rozwoju Spółki w segmencie OZE

- realizacji długoterminowych planów Spółki, w szczególności długoterminowego interesu Spółki,
  - stabilności funkcjonowania Spółki
- poprzez ustanowienie przejrzystych zasad wynagradzania rady nadzorczej, zarządu oraz osób kluczowych uwzględniając średnie wynagrodzenie pracowników Spółki oraz stosując obiektywne kryteria dla części zmiennej wynagrodzenia powiązanej ze strategią Spółki, jej planami i stabilnością jej funkcjonowania.

#### 1.4 Elementem niniejszej Polityki Wynagrodzeń są:

- stałe składniki wynagradzania,
- zmienne składniki wynagradzania, i
- świadczenia dodatkowe

członków rady nadzorczej, zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Spółce.

#### 1.5 W sprawach nieuregulowanych Polityką Wynagrodzeń stosuje się postanowienia:

- ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („uop”),
- ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 201 r. poz. 1040 z późn. zm., „kp”),
- ustawy z dnia 15.09.2000r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2019r. poz. 505 z późn. zm., „ksh”) lub
- ustawy z dnia 23.04.1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz U. z 2019r. poz. 1145 z późn. zm., „kc”).

1.6 Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom zarządu i rady nadzorczej wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

1.7 Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Spółki.

## **2. Wynagrodzenie członków rady nadzorczej**

2.1 Członkowie rady nadzorczej wykonują swoje obowiązki na podstawie powołania na czas trwania kadencji, za wynagrodzeniem w stałej miesięcznej wysokości ustalonej uchwałą walnego zgromadzenia akcjonariuszy Spółki. Z członkami rady nadzorczej Spółka nie zawiera umów o pracę ani żadnych innych umów, takich jak umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze. W przypadku rezygnacji lub odwołania z funkcji członka rady nadzorczej osobie pełniącej tę funkcję nie przysługuje żadne świadczenie wynikające z faktu ustania członkostwa w radzie nadzorczej.

2.2 Zasady wypłaty wynagrodzeń ustala uchwała walnego zgromadzenia akcjonariuszy na okresy czteroletnie. Wynagrodzenie jest płatne do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego wynagrodzenie dotyczy.

2.3 Wynagrodzenie członków rady nadzorczej nie zawiera zmiennych składników wynagrodzenia, premii, odpraw, programów emerytalnych oraz innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych

2.4 Oprócz świadczeń przewidzianych w niniejszym paragrafie członkowie rady nadzorczej są uprawnieni do otrzymywania zwrotu kosztów poniesionych w związku z wykonywaniem swoich obowiązków, w tym kosztów związanych z podróżami służbowymi oraz podlegają ubezpieczeniu od odpowiedzialności cywilnej na zasadach obowiązujących w Spółce.

2.5 Wartość miesięcznego wynagrodzenia członka rady nadzorczej nie może być wyższa niż przeciętne wynagrodzenie miesięczne pracowników Spółki nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej.

2.6 Członkowie rady nadzorczej powołani do pracy w komitetach są wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań przez nich wykonywanych. W takiej sytuacji do

ich wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej stosuje się mnożnik w zakresie od 1 do 2.

2.7 Przewodniczący rady nadzorczej oraz przewodniczący komitetów są wynagradzani dodatkowo za pełnione funkcje. W takiej sytuacji do ich wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej stosuje się mnożnik w zakresie od 1 do 2.

### **3. Wynagrodzenie członków zarządu**

3.1 Członkowie zarządu wykonują swoje obowiązki na podstawie umowy o pracę oraz pełnią swoje funkcje na podstawie powołania na czas trwania kadencji i są wynagradzani w oparciu o następujące elementy:

- części stałe uzależnione od rodzaju pełnionej funkcji oraz zakresu odpowiedzialności,
- części zmienne zależne od wyników pracy, realizacji strategii i długoterminowych planów Spółki oraz stabilności funkcjonowania Spółki,
- świadczenia dodatkowe, w tym: samochód służbowy, pakiet medyczny i ubezpieczeniowy, prawo do udziału w pracowniczym planie kapitałowym (PPK).

3.2 Rada nadzorcza, uwzględniając stanowisko walnego zgromadzenia akcjonariuszy, określa zasady wynagradzania oraz wielkości stałych i zmiennych składników wynagradzania zarządu, jak i sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką Wynagrodzeń w zakresie wynagradzania członków zarządu.

3.3 Członkowie zarządu Spółki są powołani na swoje funkcje na 3 letnią, wspólną kadencję i mogą być zatrudnieni przez Spółkę na podstawie powołania, umów o pracę na czas określony i nieokreślony, umów zlecenia, kontraktu menedżerskiego oraz umowy B2B z członkiem zarządu. Ze Spółką członków zarządu nie łączy żaden inny stosunek prawny na podstawie którego świadczyliby pracę lub wykonywaliby osobiście inne czynności na rzecz Spółki. W przypadku rozwiązania umowy

członkowi zarządu przysługują 3 miesięczna odprawa. W przypadku wygaśnięcia mandatu członka zarządu osobie pełniącej funkcję w zarządzie nie przysługuje żadne świadczenie od Spółki.

3.4 Przy określaniu wysokości wynagrodzenia należnego członkom zarządu uwzględnia się wartość przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracowników Spółki nie będących członkami zarządu, zakres odpowiedzialności na danym stanowisku (rozumiany jako wpływ danego stanowiska na całokształt działalności Spółki, planowanie i realizację strategii biznesowej oraz osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe), a także budowanie wartości Spółki w perspektywie długoterminowej i wpływ na jej stabilność.

3.5 Wartość części stałej wynagrodzenia członka zarządu nie może być wyższa niż 10-krotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracowników Spółki nie będących członkami zarządu. Wynagrodzenie jest płatne do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego wynagrodzenie dotyczy.

3.6 Wysokość części zmiennej wynagrodzenia członków zarządu uzależniona jest od spełnienia obiektywnych kryteriów, w szczególności od:

- wyników firmy, w tym EBITDA i zysk netto,
- wielkości dywidendy,
- wyników pracy,
- realizacji strategii, w szczególności rozwoju i rentowności działalności w segmencie OZE,
- długoterminowych planów Spółki,
- stabilności funkcjonowania Spółki,
- uwzględniania interesów społecznych,
- przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska,
- podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie oraz przypisania im konkretnych wartości lub parametrów.

3.7 Część zmienna wynagrodzenia składa się z trzech elementów A, B oraz C i jest wypłacana zgodnie z uchwałą rady nadzorczej w stosunku do osoby i roku finansowego, którego dotyczy (po publikacji raportu rocznego zbadanego przez biegłego rewidenta dla części A oraz B i/lub po decyzji WZA dt. Wielkości dywidendy dla części C). Rada nadzorcza dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia członkom zarządu Spółki. Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje odroczenia wypłaty wynagrodzenia, oraz zaliczkowego sposobu wypłaty wynagrodzenia a w konsekwencji żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia gdyż wypłata tej części wynagrodzenia następuje po spełnieniu kryteriów w oparciu o zbadany przez biegłego rewidenta raport roczny oraz zatwierdzone sprawozdanie finansowe przez zwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki.

3.8 Wartość części A zmiennego składnika wynagrodzenia członka zarządu nie może przekroczyć 100% części stałej wynagrodzenia. Wartość części B zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzależniona od rentowności zrealizowanych projektów i nie może przekroczyć 5% marży 1 netto (przychody minus koszty bezpośrednie). Wartość części C zmiennego składnika wynagrodzenia członka zarządu nie może przekroczyć 7% dywidendy. W przypadku spełnienia kryteriów części C za dany rok ale decyzji WZA o niewypłacaniu dywidendy część C nie jest wypłacana i przepada.

3.9 Wynagrodzenie z tytułu świadczeń dodatkowych obejmuje samochód służbowy, pakiet świadczeń medycznych oraz prawo do udziału w pracowniczym planie kapitałowym (PPK). Członkom zarządu Spółka nie zapewnia dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

3.10 Miesięczna wartość wynagrodzenia członka zarządu z tytułu świadczeń dodatkowych nie może przekroczyć 100% części stałej wynagrodzenia.

#### **4. Wynagrodzenie osób pełniących kluczowe funkcje w Spółce**

4.1 Osoby pełniące kluczowe funkcje w Spółce wykonują swoje obowiązki na podstawie umowy o pracę i są wynagradzani w oparciu o następujące elementy:

- części stałe uzależnione od rodzaju pełnionej funkcji oraz zakresu odpowiedzialności,
- części zmiennej zależne od wyników pracy, realizacji strategii i długoterminowych planów Spółki oraz stabilności funkcjonowania Spółki,
- świadczenia dodatkowe, w tym: samochód służbowy, pakiet medyczny i ubezpieczeniowy, prawo do udziału w pracowniczym planie kapitałowym (PPK).

4.2 Zarząd, uwzględniając ewentualne stanowiska walnego zgromadzenia akcjonariuszy oraz rady nadzorczej, określa i wprowadza Politykę Wynagrodzeń w zakresie, w jakim dotyczy ona osób pełniących kluczowe funkcje w Spółce, nie będących członkami zarządu ani rady nadzorczej. Rada nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną Polityką Wynagrodzeń w zakresie wynagradzania osób pełniących kluczowe funkcje w Spółce.

4.3 Osoby pełniące kluczowe funkcje w Spółce na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń są zatrudnieni przez Spółkę na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony lub na podstawie umów o współpracę. Ze Spółką nie łączy ich żaden inny stosunek prawny na podstawie którego świadczyliby pracę lub wykonywaliby osobiście inne czynności na rzecz Spółki. W przypadku rozwiązania umowy osobie pełniącej kluczowe funkcje w Spółce przysługują 3 miesięczna odprawa pieniężna.

4.4 Przy określaniu wysokości wynagrodzenia należnego osobie pełniącej kluczową funkcję w Spółce uwzględnia się wartość przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracowników Spółki nie będących członkami zarządu, zakres odpowiedzialności na danym stanowisku (rozumiany jako wpływ danego stanowiska na całokształt działalności Spółki, planowanie i realizację strategii biznesowej oraz osiągnięte przez

Spółkę wyniki finansowe), a także budowanie wartości Spółki w perspektywie długoletniej i wpływ na jej stabilność.

4.5 Wartość części stałej wynagrodzenia osoby pełniącej kluczową funkcję w Spółce nie może być wyższa niż 5 krotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracowników Spółki nie będących członkami zarządu. Wynagrodzenie jest płatne do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego wynagrodzenie dotyczy.

4.6 Wysokość części zmiennej wynagrodzenia osoby pełniącej kluczową funkcję w Spółce uzależniona jest od spełnienia obiektywnych kryteriów, w szczególności od:

- wyników firmy, w tym EBITDA i zysk netto
- wyników pracy,
- realizacji strategii, w szczególności rozwoju i rentowności działalności w segmencie OZE,
- długoterminowych planów Spółki,
- stabilności funkcjonowania Spółki,
- uwzględniania interesów społecznych,
- przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska,
- podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie oraz przypisania im konkretnych wartości lub parametrów.

4.7 Część zmienna wynagrodzenia składa się z dwóch elementów A oraz B i jest wypłacana przez zarząd w stosunku do osoby i roku finansowego, którego dotyczy (po publikacji raportu rocznego zbadanego przez biegłego rewidenta). Nie przewiduje się odroczenia wypłaty wynagrodzenia oraz zaliczkowego sposobu wypłaty wynagrodzenia a w konsekwencji żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

4.8 Wartość części A zmiennego składnika wynagrodzenia osoby pełniącej kluczową funkcję w Spółce nie może przekroczyć 50% części stałej wynagrodzenia. Wartość



części B zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzależniona od rentowności zrealizowanych projektów i nie może przekroczyć 5% marży 1 netto (przychody minus koszty bezpośrednie).

4.9 Wynagrodzenie z tytułu świadczeń dodatkowych obejmuje samochód służbowy, pakiet świadczeń medycznych oraz prawo do udziału w pracowniczym planie kapitałowym (PPK). Osobom pełniącym kluczowe funkcje Spółka nie zapewnia dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

4.10 Miesięczna wartość wynagrodzenia osoby pełniącej kluczową funkcję w Spółce z tytułu świadczeń dodatkowych nie może przekroczyć 50% części stałej wynagrodzenia.

## **5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach**

5.1 Rada nadzorcza Spółki sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych poszczególnym członkom zarządu, rady nadzorczej i osobom pełniącym kluczowe funkcje w Spółce w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

5.2 Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie rady nadzorczej Spółki.

5.3 Walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.

5.4 Sprawozdanie rady nadzorczej o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała walnego zgromadzenia, odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.

5.5 Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej.

5.6 Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji.

## **6. Konflikt interesów**

6.1 Zasady zatrudnienia członków zarządu oraz zasady dotyczące powoływania członków rady nadzorczej są ustalane w Polityce Wynagrodzeń w sposób, który nie powoduje powstawania konfliktu interesów.

6.2 Niezależnie od postanowień ust. 6.1 powyżej, każdy z członków zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Spółce powinny niezwłocznie zawiadomić radę nadzorczą Spółki o sytuacji, która może stanowić konflikt interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania konfliktami interesów.

## **7. Postanowienia końcowe**

7.1 Niniejsza Polityka została przygotowana w oparciu o aktualne w dniu jej uchwalenia postanowienia umów o pracę oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania członków rady nadzorczej, zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje w Spółce, w trybie przewidzianym w wewnętrznych regulacjach Spółki.

7.2 Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana przez zarząd Spółki przy udziale rady nadzorczej. Walne zgromadzenie Spółki przyjmuje, w drodze uchwały, Politykę Wynagrodzeń. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają członkowie zarządu Spółki.

7.3 Walne zgromadzenie dokonuje weryfikacji Polityki Wynagrodzeń nie rzadziej niż

co cztery lata, przyjmując Politykę Wynagrodzeń na kolejny okres.

7.4 W przypadku nieprzyjęcia przez walne zgromadzenie Polityki Wynagrodzeń na kolejny okres Spółka wypłaca wynagrodzenia zgodnie z dotychczas obowiązującą Polityką Wynagrodzeń, a w przypadku jej braku zgodnie z dotychczasową praktyką.

7.5 Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez walne zgromadzenie.

7.6 Polityka Wynagrodzeń zawiera również opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej określona treść uchwały walnego zgromadzenia opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach, o której mowa w paragrafie 5.3 niniejszej Polityki Wynagrodzeń.