

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI PROJPRZEM MAKRUM SPÓŁKA AKCYJNA

1. Cel i podstawa prawna wprowadzenia:

1.1. Polityka przyjęta została przez Walne Zgromadzenie PROJPRZEM MAKRUM S.A. na podstawie i w wykonaniu art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie.

1.2. Celem Polityki jest kierunkowe określenie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz zasad przyznawania im innych świadczeń w taki sposób, by świadczenia przyznawane tym osobom stanowiły czynnik wpływający na zapewnienie realizacji założonej strategii biznesowej Spółki, jej średnio- i długoterminowych planów gospodarczych, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa i stabilności Spółki.

1.3. Głównymi determinantami strategii biznesowej Spółki są:

1.3.1. zapewnienie efektywnego funkcjonowania Spółki zapewniającego długoterminową rentowność prowadzonej działalności,

1.3.2. zapewnienie profesjonalności i wysokiego standardu usług świadczonych przez Spółkę;

1.3.3. zapewnienie stabilnego wzrostu wartości Spółki.

1.4. W ocenie długoterminowych interesów Spółki brać należy pod uwagę interesy wszystkich grup jej akcjonariuszy, z uwzględnieniem wszelako zasady proporcjonalności zaangażowania ryzyka i kapitału do wpływu na działalność Spółki, jak też poszanowanie prawnie uzasadnionych oczekiwań jej różnych interesariuszy.

1.5. Przy ustanawianiu Polityki uwzględniono zasady przyjmowane przez Spółkę przy zawieraniu umów o pracę z innymi niż członkowie Organów pracownikami Spółki, a to dążenie do zmaksymalizowania efektywności ich zatrudnienia, jak też zapewnienie, w miarę możliwości, pozyskania przez Spółkę na rynku pracy fachowców o kompetencjach umożliwiających realizację strategii biznesowej Spółki.

2. Definicje i interpretacja:

2.1. Ileć w Polityce poniższe terminy pisane będą wielką literą należy im nadawać następujące znaczenie: termin - znaczenie

Grupa Kapitałowa - Spółka oraz Spółki Zależne

Kodeks Pracy - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2019, poz. 1040)

KSH - ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. 2019, poz. 505)

Organy - Zarząd i Rada Nadzorcza,

Pion - część struktury organizacyjnej Spółki kierowana przez członka Zarządu zgodnie z wewnętrznym podziałem zadań i odpowiedzialności pomiędzy członkami Zarządu,

Polityka - niniejsza „Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki pod firmą PROJPRZEM MAKRUM S.A.”,

Rada Nadzorcza - rada nadzorcza Spółki,

Spółka - spółka pod firmą PROJPRZEM MAKRUM S.A. z siedzibą w Bydgoszczy, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS 0000024679, posiadająca nr NIP: 5540234098 oraz nr REGON: 002524300,

Spółka Zależna - potencjalny podmiot pozostający ze Spółką w stosunku zależności w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;

Świadczenia Dodatkowe - wszelkie inne niż Wynagrodzenie Stałe i Wynagrodzenie Zmienne świadczenia – w tym zarówno pieniężne, jak też niepieniężne – przysługujące członkom Organów w związku z pełnieniem przez nich funkcji;

Ustawa o Ofercie - ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. 2019, poz. 623);

Wynagrodzenie Stałe - świadczenie pieniężne, przysługujące danemu członkowi Organu periodycznie, wypłacane mu za pełnione funkcje w Spółce lub Grupie Kapitałowej;

Wynagrodzenie Zmienne - świadczenie pieniężne, przysługujące danemu członkowi Organu periodycznie albo nieperiodycznie, związane z realizacją przez niego szeroko pojętych zadań i celów objętych strategią Spółki;

WZA - walne zgromadzenie Spółki

Zarząd - zarząd Spółki

2.2. Oprócz definicji zawartych w pkt 2.1., w dalszych postanowieniach Polityki znajdować się mogą kolejne definicje, które również stosować należy do wyjaśnienia użytych w niej pojęć.

3. Stosunek prawny łączący członków Organów ze Spółką:

3.1. Członka Organu może łączyć ze Spółką:

3.1.1. stosunek pracy w rozumieniu Kodeksu Pracy;

3.1.2. stosunek cywilnoprawny – rozumiany jako umowa cywilnoprawna (np. kontrakt menadżerski, umowa zlecenia, umowa o dzieło, bądź inna umowa cywilnoprawna);

3.1.3. stosunek korporacyjny – rozumiany jako więź prawna wynikająca z faktu powołania danej osoby w skład Organu, bez jednoczesnego nawiązania z nią odrębnego stosunku pracy albo stosunku cywilnoprawnego.

3.2. Stosunek prawny łączący członka Organu ze Spółką zawierany być może:

3.2.1. w wypadku stosunku pracy – na czas określony, zgodny z zapisami Kodeksu Pracy, bądź na czas nieokreślony;

3.2.2. w wypadku stosunku cywilnoprawnego – na czas określony albo nieokreślony;

3.2.3. w wypadku stosunku korporacyjnego – na czas trwania kadencji, chyba że powołanie danej osoby na inny okres, bądź też pełnienie przez nią funkcji w Organie przez inny czas, wynika z przepisów prawa powszechnie obowiązującego (w tym w szczególności z regulacji dotyczących mandatu i kadencji członka Organu), bądź też dokumentów korporacyjnych Spółki.

3.3. Okresy wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego członka Organu ze Spółką:

3.3.1. w wypadku stosunku pracy – nie mogą być krótsze niż określone w Kodeksie Pracy, co nie wyklucza jednak możliwości zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, stosownie do art. 36(2) Kodeksu Pracy;

3.3.2. w wypadku stosunku cywilnoprawnego – nie powinny być krótsze niż jeden (1) miesiąc.

3.4. Warunki wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego członka Organu ze Spółką:

3.4.1. w wypadku stosunku pracy – nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż te, które wynikają z Kodeksu Pracy;

3.4.2. w wypadku stosunku cywilnoprawnego – określane być winny z uwzględnieniem, z jednej strony, możliwości szybkiego rozwiązania stosunku prawnego w wypadku dopuszczenia się przez członka Organu naruszeń jego obowiązków wobec Spółki, z drugiej zaś – z uwzględnieniem konieczności zapewnienia stabilności działalności Spółki oraz sprawności w przekazaniu funkcji i zadań pomiędzy osobą, z którą stosunek cywilnoprawny jest rozwiązywany, a osobą, która przejąć ma jej zadania;

3.4.3. w wypadku stosunku korporacyjnego – uwzględniać winny zasadę, że członek Organu może być odwołany w każdym czasie, o ile statut Spółki nie stanowi inaczej.

4. Świadczenia przyznawane członkom Organów:

4.1. W związku z pełnieniem funkcji w Organach ich członkowie uprawnieni są do otrzymywania następujących kategorii świadczeń:

4.1.1. członkowie Zarządu:

(a) Wynagrodzenie Stałe;

(b) Wynagrodzenie Zmienne;

(c) Świadczenia Dodatkowe;

(d) zwrot kosztów związanych ze sprawowaniem zarządu.

4.1.2. członkowie Rady Nadzorczej:

(a) Wynagrodzenie Stałe;

(b) Świadczenia Dodatkowe;

(c) zwrot kosztów związanych ze sprawowaniem nadzoru;

4.2. Wymienione w pkt 4.1. kategorie świadczeń należnych poszczególnym członkom Organów mają charakter nieobligatoryjny co oznacza, że konkretni członkowie Organów otrzymywać mogą niektóre, bądź wszystkie z nich.

4.3. O ile z przepisów prawa powszechnie obowiązującego nie wynika coś innego, członek Zarządu, który został zawieszony w pełnieniu funkcji w ramach Zarządu, w okresie zawieszenia nie ma prawa do otrzymywania przyznanego mu Wynagrodzenia Stałego.

4.4. W wypadku delegowania danego członka Rady Nadzorczej do pełnienia funkcji w Zarządzie, stosownie do art. 383 § 1 KSH, przez czas pełnienia przez daną osobę funkcji w Zarządzie stosować się będzie do niej określone w Polityce zasady dotyczące członka Zarządu.

4.5. Członkowie Rady Nadzorczej, delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru w trybie art. 390 § 3 KSH, mogą otrzymywać osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala WZA. WZA może powierzyć to uprawnienie Radzie Nadzorczej.

5. Ogólne zasady kształtowania elementów świadczeń przyznawanych członkom Organów:

5.1. Świadczenia należne członkom Organów w związku z pełnieniem w nich funkcji ustalają:

5.1.1. w odniesieniu do członków Zarządu – Rada Nadzorcza;

5.1.2. w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej – WZA.

5.2. Umowy z członkami Zarządu zawiera i zmienia w imieniu Spółki Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny przedstawiciel Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego przez Radę Nadzorczą w formie uchwały. W tym samym trybie dokonuje się wszelkich czynności związanych ze stosunkiem pracy lub stosunkiem cywilnoprawnym członka Zarządu.

5.3. Kształtując wysokość elementów świadczeń przyznawanych członkom Organów uwzględniać należy w szczególności następujące zasady:

5.3.1. w wypadku Wynagrodzenia Stałego – zakres obowiązków danego członka Organu, jego kompetencje i odpowiedzialność, wpływ na działalność Spółki i realizację jej strategii biznesowej oraz interesów, w tym w szczególności fakt zarządzania określonym Pionem. Wynagrodzenie Stałe nie jest uzależnione od wyników osiągniętych przez Spółkę;

5.3.2. w wypadku Wynagrodzenia Zmiennego – realizację, odpowiednio, krótko-, średnio- lub długoterminowych zadań wynikających ze strategii biznesowej Spółki oraz związanych z realizacją jej interesów. Celem, któremu służy przyznanie Wynagrodzenia Zmiennego lub jego elementu, może być w szczególności nagrodzenie za osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym;

5.3.3. w wypadku Świadczeń Dodatkowych – wpływ danego świadczenia na możliwość i efektywność wykonywania funkcji przez członka Organu, w tym poprzez zapewnienie innych niż wynagrodzenie pieniężne czynników mobilizujących i motywujących do pełnienia powierzonych mu funkcji. Świadczenia Dodatkowe obejmować mogą, w szczególności, możliwość korzystania ze składników do których Spółce przysługuje tytuł prawny (w tym z takich narzędzi pracy jak samochód służbowy, komputer czy telefon komórkowy), pokrycie kosztów podróży, zapewnienie świadczeń zdrowotnych, sportowych, artystycznych lub edukacyjnych, czy też pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia.

5.4. O ile przepisy prawa powszechnie obowiązującego lub inne zapisy Polityki nie stanowią inaczej, Wynagrodzenie Stałe nie podlega zmniejszeniu ani zawieszeniu, za wyjątkiem sytuacji opisanych w pkt 6.

5.5. W celu uzyskania zwrotu kosztów związanych ze sprawowaniem – odpowiednio – zarządu, bądź nadzoru, dany członek Organu zobowiązany jest przedstawić dowody (w szczególności: dokumenty mogące stanowić w świetle przepisów prawa powszechnie obowiązującego księgowe dowody powstania danego wydatku) wykazujące fakt poniesienia danego kosztu.

5.6. W wypadku, gdy dany członek Organu pełni również funkcję w Spółce Zależnej, jest on uprawniony do otrzymywania od niej świadczeń odrębnych od tych, które otrzymuje w związku z pełnieniem funkcji w Organie.

5.7. W wypadku członka Rady Nadzorczej Wynagrodzenie Stałe wypłacane jest periodycznie.

5.8. Ustalając zasady dotyczące Wynagrodzenia Zmiennego uwzględniać powinno się również interesy społeczne, potrzebę ochrony środowiska oraz zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

5.9. Wynagrodzenie Zmienne może mieć charakter jednorazowy, bądź też przybrać postać terminowego programu motywacyjnego.

5.10. Wówczas, gdy:

5.10.1. w zakresie obowiązków danego członka Zarządu mieści się odpowiedzialność za proces sprzedaży, Wynagrodzenie Zmienne uzależnione być może w szczególności od osiągnięcia określonych progów procentowych założonej na dany okres rozliczeniowy sprzedaży, bądź też wypracowania określonego poziomu zysku z działalności operacyjnej;

5.10.2. Wynagrodzenie Zmienne uzależnione jest od osiągnięcia określonych parametrów albo wskaźników, parametry te, bądź wskaźniki, oceniane mogą być w odniesieniu do – odpowiednio – Grupy Kapitałowej, Spółki albo Pionu (wówczas, gdy dany członek Zarządu odpowiada za działalność tego Pionu).

5.11. Poszczególnym warunkom, od spełnienia których zależeć będzie nabycie przez danego członka Zarządu prawa do uzyskania Wynagrodzenia Zmiennego, przyznane być mogą różne wagi.

5.12. Zasady dotyczące wypłaty elementów Wynagrodzenia Zmiennego mogą przewidywać okresy odroczenia wypłaty, jak również uzależniać wypłatę, bądź wysokość należnego danemu członkowi Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego, od pozostawania przezeń w stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnym albo stosunku korporacyjnym ze Spółką lub podmiotem z jej Grupa Kapitałowej.

5.13. Zapewnieniu w ramach procesu przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności:

5.13.1. uwzględnienie zarówno kryteriów ilościowych, jak też jakościowych;

5.13.2. możliwość powiązania wypłaty danego świadczenia z pozostawaniem przez członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką albo podmiotem z Grupy Kapitałowej;

5.13.3. możliwość przyznawania elementów Wynagrodzenia Zmiennego jako świadczeń periodycznych i nieperiodycznych;

5.13.4. wprowadzenie możliwości przypisania wag dla poszczególnych warunków determinujących wysokość Wynagrodzenia Zmiennego;

5.13.5. ustalenie proporcji pomiędzy Wynagrodzeniem Stałym a Wynagrodzeniem Zmiennym i Świadczeniami Dodatkowymi, gwarantującej uzyskanie pełnej synergii i równowagi pomiędzy poszczególnymi składnikami, w dążeniu do zrównoważonego rozwoju Spółki oraz uzyskania wzrostu jej wartości.

5.14. Wysokość należnego członkowi Organu w danym roku obrotowym Wynagrodzenia Zmiennego nie może przekroczyć 100% sumy należnego mu w tym roku obrotowym Wynagrodzenia Stałego i Świadczeń Dodatkowych. Ustalenia proporcji, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, dokonuje się przez porównanie sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie są należne członkowi Organu w danym roku obrotowym, oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego i Świadczeń Dodatkowych, wypłaconych/otrzymanych przez członka Organu w danym roku obrotowym, z tym że możliwe jest pominięcie niektórych świadczeń, jeżeli ich wymiar majątkowy jest nieistotny (w szczególności dotyczy to Świadczeń Dodatkowych).

6. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki:

6.1. Jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki. W szczególności, czasowe odstępianie od stosowania Polityki wynikać może z konieczności:

6.1.1. zapobieżenia lub przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom rynkowym, których skutki dotyczą lub dotknąć mogą Spółkę;

6.1.2. elastycznego reagowania na aktualne uwarunkowania rynku pracy, które powodować mogłyby odpływ ze Spółki, bądź też brak możliwości pozyskania przez Spółkę osób, których udział w Organach wpływałby korzystnie na realizację długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki, bądź też na zagwarantowanie jej rentowności.

6.2. Decyzję w sprawie, o której mowa w pkt 6.1., Rada Nadzorcza podejmuje z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu, z tym że wniosek Zarządu winien zawierać co najmniej wskazanie przyczyny, dla której dojsć winno do czasowego odstępiania od stosowania Polityki, oraz propozycję okresu przez jaki odstępianie takie winno trwać.

6.3. O ile wniosek o podjęcie decyzji w sprawie, o której mowa w pkt 6.1., nie pochodzi od Zarządu, przed podjęciem takiej decyzji Rada Nadzorcza winna zapoznać się ze stanowiskiem Zarządu.

6.4. Uchwała w sprawie, o której mowa w pkt 6.1., wskazywać winna okres, na który następuje odstępianie od stosowania Polityki („Okres Odstąpienia”), z tym że w wypadku, gdyby:

6.4.1. przed upływem Okresu Odstąpienia doszło do ustania przyczyny, która legła u podstaw czasowego odstępiania od stosowania Polityki – Rada Nadzorcza winna podjąć uchwałę o przywróceniu stosowania Polityki;

6.4.2. do upływu Okresu Odstąpienia nie doszło do ustania przyczyny, która legła u podstaw czasowego odstępiania od stosowania Polityki – Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o przedłużeniu czasu trwania Okresu Odstąpienia.

7. Nadzór nad przestrzeganiem i wdrażaniem Polityki:

7.1. Uwzględniając fakt, iż stosowanie się do Polityki stanowi element działalności Spółki, nadzór nad jej przestrzeganiem sprawuje Rada Nadzorcza.

7.2. W wypadku dostrzeżenia naruszenia Polityki przez Radę Nadzorczą, Zarząd zawiadamia ją o dostrzeżonym naruszeniu, a nadto jest uprawniony do umieszczenia tej kwestii w ramach porządku obrad najbliższego WZA.

7.3. W wypadku zidentyfikowania faktu wystąpienia naruszenia albo możliwości zaistnienia naruszenia Polityki przez Organ albo jego członka, Rada Nadzorcza zobowiązana jest do wszczęcia postępowania mającego na celu – odpowiednio – usunięcie zaistniałego naruszenia albo usunięcie możliwości jego wystąpienia, w tym w szczególności poprzez zastosowanie pkt 9.5.

8. Konflikt interesów:

8.1. Przeciwdziałaniu możliwości wystąpienia konfliktu interesów w ramach ustalania i wdrażania Polityki służą:

8.1.1. dokonanie rozdziału kompetencji do ustalania zasad przyznawania świadczeń należnych członkom Organów w związku z pełnieniem w nich funkcji;

8.1.2. przyznanie prawa do zawiadamiania o dostrzeżonych naruszeniach Polityki również Zarządowi;

8.1.3. wprowadzenie obowiązku zawiadamiania o możliwości zaistnienia konfliktu interesów obciążającego indywidualnie każdego członka Organu.

8.2. W razie zidentyfikowania przez któregośkolwiek członka Organu realnej możliwości zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie objętym Polityką, członek taki jest zobowiązany zawiadomić o tym:

8.2.1. w wypadku, gdy obowiązującym do zawiadomienia jest członek Zarządu – Przewodniczącego Rady Nadzorczej;

8.2.2. w wypadku, gdy obowiązującym do zawiadomienia jest członek Rady Nadzorczej – Prezesa Zarządu.

9. Przebieg procesu decyzyjnego przeprowadzanego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki:

9.1. Projekt Polityki opracowuje Zarząd i przedkłada go celem zaopiniowania i zgłoszenia ewentualnych uwag, bądź modyfikacji, Radzie Nadzorczej.

9.2. Rada Nadzorcza, po wprowadzeniu ewentualnych modyfikacji, przekazuje projekt Polityki WZA.

9.3. WZA przyjmuje finalną wersję Polityki, mogąc wprowadzać do niej zmiany, bądź uzupełnienia.

9.4. Z zastrzeżeniem pkt 9.5. oraz o ile przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie stanowią inaczej, Polityka podlegać będzie przeglądowi nie rzadziej niż co cztery (4) lata. Przegląd Polityki dokonywany będzie zgodnie z procedurą określoną w pkt 9.1.-9.3.

9.5. WZA oraz Rada Nadzorcza mogą zgłaszać Zarządowi potrzebę dokonania rewizji Polityki przed upływem okresu wskazanego w pkt 9.4. Po otrzymaniu zgłoszenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, zastosowanie znajduje procedura określona w pkt 9.1.-9.3.

10. Upoważnienie dla Rady Nadzorczej:

10.1. Zgodnie z art. 90d ust. 7 Ustawy o Ofercie, WZA upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia zasad dotyczących ustalenia Wynagrodzenia Stałego, Wynagrodzenia Zmiennego i Świadczeń Dodatkowych, w szczególności wyników finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego, w tym 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.

10.2. Wykonując uprawnienie, o którym mowa w pkt 10.1., Rada Nadzorcza nie może przekroczyć granicy wskazanej w pkt 5.14.

11. Wejście w życie; zasady intertemporalne:

11.1. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2021 r.

11.2. Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce nie występują żadne dodatkowe, tj. inne niż wynikające z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, czy też systemy wynagrodzeń, w ramach których członkowie Organów wynagradzani są instrumentami finansowymi.

11.3. Polityka nie ma zastosowania do świadczeń, do których prawo nabyte zostało przez członka Organu przed dniem jej wejścia w życie.