

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej GROCLIN S.A. z siedzibą w Grodzisku Wielkopolskim

§ 1. Postanowienia Wstępne.

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej GROCLIN S.A. reguluje podstawowe warunki wynagradzania osób zarządzających i nadzorujących Spółkę, a także określa podstawowe praktyki wypłaty wynagrodzenia należnego członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej GROCLIN S.A. stosownie do wymogów rozdziału 4a Ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunków wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Ilekroć w treści niniejszej Polityki pojęcia lub wyrażenia będą pisane z dużej litery, nadaje się im następujące znaczenie:
 - a) Premia – dodatkowe zmienne wynagrodzenie przyznawane członkom Zarządu Spółki po spełnieniu kryteriów stanowiących podstawę do przyznania Premii.
 - b) Polityka – Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej GROCLIN S.A. z siedzibą w Grodzisku Wielkopolskim.
 - c) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza spółki GROCLIN S.A.
 - d) Spółka – GROCLIN S.A. z siedzibą w Grodzisku Wielkopolskim;
 - e) Ustawa - Ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity: Dz.U. 2019.623 z późniejszymi zmianami).
 - f) Zarząd – zarząd spółki GROCLIN S.A.

§ 2. Podstawowe Cele i Zasady Polityki Wynagrodzeń.

1. Niniejsza Polityka została opracowana zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, oraz przyjętą strategią biznesową.
2. Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, które mają przyczyniać się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy
3. Podstawowymi zasadami Polityki są:
 - a) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń;
 - b) wspieranie realizacji przyjętej strategii biznesowej oraz stabilności Spółki,
 - c) wspieranie długoterminowych interesów
 - d) wprowadzenie systemu wynagrodzeń jako narzędzia motywacyjnego dla członków Zarządu w powiązaniu z wynikami finansowymi Spółki,
 - e) wprowadzenie przejrzystych i kompleksowych zasad ustalania składników wynagrodzenia oraz ich wysokości, w tym również zasad przyznawania Premii (rocznej lub indywidualnej),

§ 3. Podstawy Prawne Pełnienia Funkcji przez Członków Zarządu Spółki.

1. Zgodnie z regulacjami Kodeksu Spółek Handlowych oraz postanowieniami Statutu Spółki, Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej 4-letniej kadencji.
2. Podstawą pełnienia funkcji przez Członka Zarządu może być: (i) akt powołania lub (ii) Umowa zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką. Powołując daną osobę na stanowisko do Zarządu Spółki, Rada Nadzorcza określa jednocześnie funkcję w Zarządzie Spółki oraz podstawy prawne pełnienia funkcji.
3. W związku z powołaniem do Zarządu Spółki, pomiędzy Spółką a członkami Zarządu Spółki mogą być zawierane:
 - a) Umowy o zarządzanie lub inne umowy o świadczenie usług, których przedmiotem jest prowadzenie sprawy Spółki oraz zarządzanie Spółką, przy czym takie umowy nie mogą być zawierane w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez Członka Zarządu.
 - b) Umowy o pracę – na czas oznaczony powiązany z okresem obowiązywania danej kadencji lub nieoznaczony - z okresem wypowiedzenia ustalonym zgodnie z regulacjami Kodeksu Pracy; Umowy o pracę mogą wskazywać jako stanowisko pracy funkcję w Zarządzie Spółki, a także dodatkowo stanowisko w strukturze wewnętrznej np. dyrektora.
 - c) Umowa o zakazie konkurencji.
4. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu jest przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy łączącej Członka Zarządu ze Spółką, z wyłączeniem sytuacji gdy Spółkę oraz Członka Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji po rozwiązaniu umowy.

§ 4. Składniki Wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu co do zasady wypłacane jest w odstępach miesięcznych.
2. Wynagrodzenie miesięczne Członków Zarządu jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego Członka Zarządu.
3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza kierując się wynikiem negocjacji przeprowadzonych z kandydatem, mając również na uwadze aktualne rynkowe stawki płac dla osób na stanowiskach członków zarządu. Wynagrodzenie Członków Zarządu powinno odpowiadać możliwościom Spółki oraz indywidualnym kwalifikacjom, a także zakresem zadań powierzonych do realizacji w związku z powołaniem Członka Zarządu.
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki może składać się z następujących składników:
 - a) wynagrodzenie podstawowe z tytułu pełnionej funkcji,
 - b) miesięczne wynagrodzenie z umowy o pracę lub innej umowy będącej podstawą do pełnienia funkcji członka Zarządu,
 - c) zmiennych składników w postaci Premii,
 - d) odprawy,
 - e) odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po wygaśnięciu mandatu Członka Zarządu,
 - f) niepieniężnych świadczeń dodatkowych.

5. Z tytułu wykonywania funkcji w Zarządzie Spółki członkowie Zarządu mogą otrzymywać stałe miesięczne wynagrodzenie ustalane i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Spółki odrębnie dla każdego z członków Zarządu.
6. W przypadku zawarcia umów o zakazie konkurencji, Członkowie Zarządu mogą otrzymać świadczenia, których płatność rozpoczyna się po wygaśnięciu mandatu przez okres maksymalnie 12 miesięcy. Świadczenie co do zasady płatne jest w miesięcznych ratach; w szczególnie uzasadnionych przypadkach świadczenie to może być wypłacone z góry za dłuższe niż miesiąc okresy, przy czym maksymalna jednorazowa płatność nie może przekroczyć 6-cio miesięcznego wynagrodzenia Członka Zarządu.
7. Odprawa jest dodatkowym świadczeniem wypłacanym Członkowi Zarządu w przypadku wygaśnięcia mandatu; jeżeli wygaśnięcie mandatu powiązane jest upływem kadencji, prawo do odprawy przysługuje wyłącznie w sytuacji niepowołania Członka Zarządu na kolejną kadencję i wypłacane jest po rozwiązaniu umowy łączącej Członka Zarządu ze Spółką. Wysokość odprawy każdorazowo regulowana jest umową łączącą Członka Zarządu ze Spółką. Jeżeli pełnienie funkcji opiera się wyłącznie na akcie powołania, wówczas wysokość odprawy wynikać będzie z uchwały Rady Nadzorczej określającej warunki wynagrodzenia danego Członka Zarządu.
8. Świadczenia niepieniężne przysługujące Członkom Zarządu obejmują w szczególności: (i) samochód służbowy, (ii) ubezpieczenie, (iii) pakiety medyczne.
9. Szczegółowy zakres i zasady przyznawania świadczeń niepieniężnych określa się szczegółowo w uchwale Rady Nadzorczej.
10. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych. Postanowienia zdania poprzedzającego nie stanowią przeszkody do objęcia Członka Zarządu programem motywacyjnym; w takim przypadku szczegółowe zasady nabycia prawa do świadczeń z programu motywacyjnego, określa regulamin realizowanego programu.

§ 5. Zmienne Składniki Wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki.

1. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia odbywa się w sposób przejrzysty, w oparciu o jasne i zdefiniowane kryteria. Członkom Zarządu przysługuje w szczególności prawo do premii rocznej oraz premii uznaniowej (np. nagrody).
2. Rada Nadzorcza Spółki może określić dodatkowe indywidualne (finansowe lub niefinansowe) warunki dotyczące przyznania oraz wysokości Premii.
3. Przyznanie i wypłata Premii należnej członkowi Zarządu Spółki z tytułu realizacji zadań lub za dany rok obrotowy wymaga podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą Spółki, po potwierdzeniu, że kryteria, w tym wskaźniki finansowe lub niefinansowe zostały zrealizowane. Przyznanie Premii w oparciu o dane wynikające ze sprawozdań finansowych, może nastąpić wyłącznie po zakończeniu badania sprawozdania finansowego przez audytora.

4. Uwzględniając bieżącą sytuację finansową Spółki, Rada Nadzorcza, (po uzyskaniu zgody Członka Zarządu), może podjąć decyzję o zmniejszeniu wysokości Premii należnej za dany rok obrotowy lub przesunięciu terminu wypłaty.
5. Premia za dany rok obrotowy, wypłacana jest Członkom Zarządu w terminie jednego miesiąca od dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, na którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe. Z uwzględnieniem postanowień ust. 3 § 5 Członkom Zarządu może być przyznana zaliczka na poczet Premii w wysokości nie wyższej niż 50 proc. przewidywanej Premii za dany rok obrotowy.
6. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są zmiennie i uzależnione są od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym wysokość Premii rocznej lub indywidualnej (nagrody) nie może przekroczyć 100 % rocznego wynagrodzenia stałego.
7. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

§ 6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej.

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Spółki może składać się z następujących składników:
 - a) stałe wynagrodzenie podstawowe z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki;
 - b) stałe wynagrodzenie podstawowe z czasowego oddelegowania Członka Rady Nadzorczej do pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki.
2. Wynagrodzenie przysługujące Członkom Rady Nadzorczej ustalane jest przez Walne Zgromadzenie.
3. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej może być uzależniona od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej Spółki.
4. Wynagrodzenie przysługuje Członkom Rady Nadzorczej bez względu na częstotliwość zwołanych posiedzeń.
5. Członkom Rady Nadzorczej nie przyznaje się dodatkowych lub zmiennych składników wynagrodzenia

§ 7. Stosunki Prawne pomiędzy Spółką a Członkami Rady Nadzorczej.

1. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji trwającej 3 lata.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję wyłącznie na podstawie aktu powołania.

§ 8. Wdrożenie oraz Przegląd Polityki

1. Niniejsza Polityka została przyjęta na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.
2. Niniejsza Polityka stanowi pierwszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki i podlegać będzie okresowym, rocznym przeglądom.
3. Rada Nadzorcza Spółki zobowiązana jest do wdrożenia Polityki w odniesieniu do członków Zarządu, przy czym postanowienia Polityki w zakresie umów łączących członków Zarządu ze Spółką jak również odnoszące się do składników stałych wynagrodzenia, będą stosowane od dnia rozpoczęcia kolejnej kadencji przez Członka Zarządu.
4. Postanowienia Polityki dotyczące zmiennych składników wynagrodzenia będą miały zastosowanie do zdarzeń, które nastąpiły po przyjęciu Polityki, a w zakresie premii rocznej, od sprawozdania finansowego sporządzonego za rok obrotowy 2020.
5. Wszelkie istotne zmiany Polityki wymagają zgody Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy wyrażonej w formie uchwały.
6. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o czasowym odstąpieniu od stosowania wszystkich lub niektórych zasad przewidzianych w Polityce. Uchwała ta zawiera w szczególności zakres odstępstw, termin oraz zasady dotyczące stosowania przedmiotowych odstępstw. W szczególności Rada Nadzorcza może podjąć taką uchwałę w przypadku wystąpienia okoliczności spowodowanych nadzwyczajną istotną zmianą warunków społeczno-gospodarczych, w których funkcjonuje Spółka.
7. Rada Nadzorcza Spółki upoważniona jest do uszczegółowienia elementów niniejszej Polityki, zgodnie z zakresem wskazanym w art. 90d ust. 7 Ustawy w granicach zakreślonych niniejszą Polityką.

§ 9. Postanowienia Końcowe.

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej przez Walne Zgromadzenie GROCLIN S.A.