

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ MEGARON SPÓŁKI AKCYJNEJ Z SIEDZIBĄ W SZCZECINIE

Niniejszy dokument, zwany dalej Polityką wynagrodzeń, określa zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej MEGARON S.A.

Podstawą prawną sporządzenia niniejszej Polityki jest art. 90d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

I. Postanowienia ogólne.

§ 1.

1. Zarząd opracowuje, wdraża i aktualizuje niniejszą Politykę wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza zatwierdza niniejszą Politykę wynagrodzeń i sprawuje nadzór nad jej wykonaniem. Rada Nadzorcza, na zasadach określonych w niniejszej Polityce wynagrodzeń, co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach.
3. Niniejsza Polityka wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia zapadającej zwykłą większością głosów.

§ 2.

1. W celu ustanowienia i wdrożenia niniejszej Polityki wynagrodzeń dokonano:
 - a) analizy rynku pracy,
 - b) analizy poziomu wynagrodzenia osób kierujących podmiotami i osób nadzorujących o podobnym profilu i skali działalności,
 - c) analizy sytuacji finansowej Spółki,
 - d) analizy branży, w której działa Spółka
2. Celem Polityki wynagrodzeń jest:
 - a) realizacja strategii biznesowej prowadzenia działalności przyjętej przez Spółkę;
 - b) realizacja długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę;
 - c) zachowanie stabilności Spółki.

§ 3.

Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej uwzględniają bieżącą sytuację Spółki.

II. Wynagrodzenie Członków Zarządów i Członków Rady Nadzorczej.

1. Postanowienia ogólne.

§ 4.

1. Wynagradzanie Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne oraz świadczenia niepieniężne.
2. Wynagradzanie Członków Rady Nadzorczej obejmuje wynagrodzenie stałe.

3. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń.

§ 5.

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony lub na czas nieokreślony. W Spółce stosowana jest zasada zawierania umów na czas nieokreślony. Umowa na czas określony zawierana jest jedynie w uzasadnionych okolicznościach.
2. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy.
3. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu, na zasadach określonych w niniejszej Polityce, ustala Rada Nadzorcza.

§ 6.

1. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania do Rady Nadzorczej.
2. Czas sprawowania mandatu przez Członków Rady Nadzorczej wynika z ogólnie obowiązujących przepisów prawa, Statutu Spółki oraz uchwał Walnego Zgromadzenia.
3. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej, na zasadach określonych w niniejszej Polityce, ustala Walne Zgromadzenie.

2. Wynagrodzenie stałe.

§ 7.

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy z uwzględnieniem w szczególności:
 - a) kwalifikacji i poziomu doświadczenia zawodowego,
 - b) profilu wykonywanej funkcji,
 - c) wielkości kierowanego obszaru oraz zakresu i charakteru wykonywanych w tym obszarze obowiązków,
 - d) odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją;
 - e) poziomu wynagrodzenia osób kierujących podmiotami o podobnym profilu i skali działalności.
2. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie stałe za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy z uwzględnieniem w szczególności:
 - a) kwalifikacji i poziomu doświadczenia zawodowego,
 - b) odpowiedzialności związanej z pełnioną funkcją,
 - c) zakresu obowiązków,
 - d) poziomu wynagrodzenia osób nadzorujących podmioty o podobnym profilu i skali działalności.
3. Oprócz wynagrodzenia określonego w pkt. 2 członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymać dodatkowe stałe wynagrodzenie z tytułu:
 - a) pełnienia funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
 - b) posiadania wykształcenia prawniczego i uprawnień do wykonywania jednego z zawodów: adwokata, radcy prawnego, notariusza lub doradcy podatkowego,
 - c) wykonywania indywidualnych czynności w ramach Komitetu Audytu.
4. Składnikami wynagrodzenia stałego są:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) inne świadczenia przyznane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
5. Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego Członka Zarządu w oparciu o kryteria wskazane w ust. 1, w taki sposób, aby poziom wynagrodzenia nie zachęcał do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu uzyskania wynagrodzenia zmiennego.

§ 8.

1. Przy ustalaniu wysokości stałego wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, bierze się pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej uwzględniając kryteria finansowe oraz niefinansowe.
2. Kryterium finansowym o którym mowa w ust. 1 jest następujący stosunek wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej do średniego wynagrodzenia dla innych pracowników Spółki niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej, ustalonego na zasadach wskazanych w ust. 5:
 - a) wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu może wynosić maksymalnie ośmiokrotność średniego wynagrodzenia innych pracowników Spółki;
 - b) wysokość wynagrodzenia stałego Członka Rady Nadzorczej może wynosić maksymalnie jednokrotność średniego wynagrodzenia innych pracowników Spółki, z zastrzeżeniem ust. 4.
3. W przypadku ustalenia, że wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej przysługiwać będzie za odbycie każdego posiedzenia Rady Nadzorczej, wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej za odbycie jednego posiedzenia może wynosić maksymalnie jednokrotność średniego wynagrodzenia innych pracowników Spółki, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. W przypadku przyznania Członkom Rady Nadzorczej dodatkowego stałego wynagrodzenia o którym mowa w § 7 ust. 3, dla ustalenia wysokości tego wynagrodzenia ust. 2 lit. b lub ust. 3 stosuje się odpowiednio.
5. Średnie wynagrodzenie innych pracowników niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej o którym mowa wyżej, ustala się na podstawie wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników Spółki zatrudnionych na umowie o pracę, w pełnym kwartale poprzedzającym dzień ustalenia wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
6. Kryteria niefinansowe o których mowa w ust. 1:
 - a) w odniesieniu do Członków Zarządu w stosunku do innych pracowników Spółki wskazane są w § 7 ust. 1,
 - b) w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej w stosunku do innych pracowników Spółki wskazane są w § 7 ust. 2.

3. Wynagrodzenie zmienne.

§ 9.

1. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne w postaci premii rocznej od zysku netto Spółki.
2. Celem wynagrodzenia zmiennego w formie premii od zysku netto, jest motywowanie Członków Zarządu do wypracowania w każdym roku zysku dla Spółki, który pozwoli zrealizować strategię biznesową Spółki, jej długoterminowe interesy oraz zapewni stabilność Spółce.
3. Rada Nadzorcza określi wysokość wynagrodzenia zmiennego dla każdego Członka Zarządu osobno w granicach od 1% do 3% zysku netto Spółki.
4. Premia od zysku netto może być naliczana zaliczkowo. W takim przypadku wypłata następować będzie raz na kwartał wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym Rada Nadzorcza zatwierdzi przedstawione przez Zarząd wyniki finansowe za kolejny kwartał, natomiast w przypadku zaliczki na czwarty kwartał danego roku obrotowego wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy zatwierdzi sprawozdanie finansowe Spółki za ten rok. W przypadku, kiedy kwota pobranych zaliczek na poczet premii będzie wyższa niż kwota należnej premii, dany Członek Zarządu zwróci różnicę w terminie 30 dni od podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy o zatwierdzeniu sprawozdania finansowego.
5. W przypadku zatrudnienia krótszego niż rok obrachunkowy, premia dla danego Członka Zarządu wypłacona będzie proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.
6. Przy określaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. Ocena spełnienia poszczególnych kryteriów w odniesieniu do każdego z Członków Zarządu należy do uznania Rady Nadzorczej.
7. Kryteriami finansowymi, o których mowa w ust. 3, mogą być w szczególności:

- a) aktualna sytuacja finansowa Spółki,
 - b) średnio i długoterminowe prognozy przepływów pieniężnych,
 - c) rentowność netto spółki,
 - d) udział zobowiązań krótko- i długoterminowych w sumie bilansowej spółki.
8. Kryteriami niefinansowymi, o których mowa w ust. 3, mogą być w szczególności:
- a) ryzyko związane z działalnością Spółki,
 - b) wewnętrzną organizację Zarządu Spółki,
 - c) uwzględnienia interesów społecznych,
 - d) podejmowania działań przyczyniających się do ochrony środowiska,
 - e) podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie.
9. Wynagrodzenie zmienne każdego Członka Zarządu nie może przekraczać 50% jego wynagrodzenia stałego w skali roku.

§ 10.

1. Rada Nadzorcza może zdecydować o odroczeniu wynagrodzenia zmiennego w sytuacji, gdy:
 - a) wypłata wynagrodzenia zmiennego może w istotny sposób pogorszyć krótkoterminową sytuację finansową spółki
 - b) istnieją uzasadnione obawy dotyczące poniesienia przez spółkę z straty netto w kolejnych kwartałach.
2. Rada Nadzorcza może zdecydować o wypłacie zaliczki na poczet wynagrodzenia zmiennego.
3. Nie przewiduje się możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconego Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego z wyłączeniem kwoty zaliczek przekraczającej należne wynagrodzenie zmienne.

4. Świadczenia niepieniężne.

§ 11.

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie w postaci świadczeń niepieniężnych dostępnych dla pozostałych pracowników Spółki, do których zalicza się między innymi:
 - a) możliwość korzystania z określonego majątku spółki,
 - b) dostęp do literatury i prasy branżowej, szkolenia.
 - c) dodatkowe świadczenia pozapłacowe, w prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie grupowe,
 - d) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce Pracowniczych Planów Kapitałowych.
2. Członkowie Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie w postaci świadczeń niepieniężnych w postaci prawa do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce Pracowniczych Planów Kapitałowych.

III. Program emerytalno-rentowy i program wcześniejszych emerytur.

§ 12.

W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalno-rentowe z wyjątkiem tych wymienionych w § 11. pkt. d.

IV. Unikanie konfliktu interesów.

§ 13.

Niniejsza Polityka wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty, wielopoziomowy oraz funkcjonują jasne i transparentne zasady wynagradzania.

§ 14.

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.
2. Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, a także wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) informację o zmianie wynagrodzenia w ujęciu rocznym, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia; oraz
 - f) informacje dotyczące odstępstw od Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
4. Pierwsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2019 i 2020.
5. Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach mogą być podane na podstawie szacunków.
6. W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
8. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy.
9. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie.

V. Postanowienia końcowe.

§ 15.

1. W zakresie nieuregulowanym Polityką wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz przepisy powszechnie obowiązującego prawa, w tym ustawa dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Każda zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.