

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ PATENTUS S.A. z siedzibą w Pszczynie („Polityka Wynagrodzeń”)

Tekst jednolity z dnia 29.06.2020 roku

Zatwierdzony przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Uchwała nr 5

Na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z art. 90c ust. 2 pkt 1) przyjęto niniejszą Politykę Wynagrodzeń PATENTUS S.A. z siedzibą w Pszczynie („Spółka”).

I. Postanowienia ogólne

1. Polityka Wynagrodzeń ustala kierunkowe zasady wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.
3. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
4. Walne Zgromadzenie może uchwałą utworzyć Fundusz Wynagrodzeń Zmiennych, jako odrębny z kapitałów Spółki, na który przekazywane będzie nie więcej niż 10% zysku wypracowanego przez Spółkę w danym roku obrotowym. Dysponentem Funduszu jest Rada Nadzorcza w zakresie Wynagrodzeń Zmiennych dla Zarządu oraz Zarząd w Zakresie Wynagrodzeń Zmiennych Prokurentów.

II. Struktura wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu obejmują:
 - a) „**Wynagrodzenie Stałe**” w formie ryczałtu, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane z tytułu pełnionej funkcji.
 - b) „**Wynagrodzenie Zmienne**”, tj. nagrody lub premie przyznawane uznaniowo. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od wyników finansowych Spółki. Szczegółowe zasady ustalenia, naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza corocznie w uchwale. Kwoty wynagrodzenia zmiennego są określane w wysokości brutto. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego nie może przekroczyć łącznie równowartości 10 % zysku Spółki netto wypracowanego w poprzednim danym roku obrotowym.
2. Obligatoryjną i stałą częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu są jedynie Wynagrodzenia Stałe.
3. Postanowienia dotyczące Wynagrodzenia Zmiennego mają zastosowanie odpowiednio do prokurentów Spółki, z tym, że decyzję w zakresie nagród i premii dla prokurentów podejmuje Zarząd Spółki, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego prokurentów nie może przekroczyć łącznie równowartości 3,5 % zysku Spółki netto wypracowanego w poprzednim danym roku obrotowym.

4. Członkom Rady Nadzorczej wypłacane są jedynie Wynagrodzenia Stałe.

III. Wynagrodzenie Członków Zarządu

1. Zarząd jest powoływany i odwoływany przez Radę Nadzorczą. Rada wskazuje również jaką funkcję ma pełnić powołana przez Radę osoba. Kadencja Zarządu jest wspólna i trwa 5 lat.
2. Osoba powołana do Zarządu otrzymuje wynagrodzenie na podstawie powołania do pełnienia funkcji oraz przez okres pełnienia funkcji w Zarządzie.
3. Zgodnie ze Statutem Patentus S.A. wynagrodzenie Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
4. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia Rada Nadzorcza powinna uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanych z wykonywaniem funkcji członka Zarządu, wielkość przedsiębiorstwa, wynik finansowy, wysokość wynagrodzeń wypłacanych przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
5. Przy określaniu wysokości i struktury wynagrodzenia należy także uwzględniać system motywacji do poprawiania jakości i wydajności pracy członka Zarządu.
6. Umowy z członkami Zarządu Spółki zawiera w imieniu Spółki Przewodniczący Rady Nadzorczej lub przedstawiciel Rady Nadzorczej delegowany spośród jej członków w drodze uchwały. W tym samym trybie dokonuje się innych czynności związanych ze stosunkiem pracy członka Zarządu.
7. Rada Nadzorcza działając zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 3 Regulaminu RN ustanawia uchwałą miesięczny ryczałt na rzecz osoby sprawującej funkcję Prezesa Zarządu PATENTUS S.A. oraz funkcję Wiceprezesa Zarządu Patentus S.A.
8. Rada Nadzorcza może udostępnić Członkom Zarządu samochody służbowe do korzystania również w celach prywatnych. Z tytułu korzystania z przekazanych pojazdów w celach prywatnych Członkowie Zarządu zobowiązani są uiszczać miesięczną opłatę na rzecz PATENTUS S.A. Opłata będzie wyliczana na podstawie oświadczenia Członka Zarządu ze wskazaniem przejechanych w danym miesiącu kilometrów, stosując pomocniczo przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Opłata z tytułu przekazania pojazdów może zostać potrącona z miesięcznych ryczałtów przysługujących Członkom Zarządu.
9. Rada Nadzorcza działając zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 3 Regulaminu RN może ustanowić nagrodę roczną z tytułu pełnienia funkcji Prezesa Zarządu oraz funkcji Wiceprezesa Zarządu lub premię za realizację krótko-, średnio- lub długoterminowych zadań.

IV. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie powołania ich stosownymi uchwałami przez Walne Zgromadzenie na okres sprawowania mandatu. Czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności. Kadencja Rady jest wspólna i trwa 5 lat.

2. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują jako wynagrodzenie kwoty, których wysokość ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Poza wynagrodzeniem członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów poniesionych w związku z pełnieniem obowiązków.

V. Tymczasowe zawieszenie stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów oraz stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, a także w razie wystąpienia innych nadzwyczajnych okoliczności, w tym siły wyższej, Spółka może czasowo zawiesić stosowanie Polityki Wynagrodzeń („Zawieszenie”).
2. Decyzję o zastosowaniu Zawieszenia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Przestankami zastosowania Zawieszenia są w szczególności:
 - a. okoliczności związane z realizacją strategii i celów Spółki, działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę lub
 - b. prowadzić do poniesienia przez Spółkę niepowetowanej szkody,
 - c. wystąpienie nadzwyczajnych okoliczności niemożliwych do przewidzenia i zapobieżenia w normalnym toku czynności (siły wyższej), w szczególności takich jak klęska żywiołowa, stan epidemii lub stan zagrożenia epidemicznego.
4. O Zawieszenie może wystąpić także Zarząd Spółki przedstawiając Radzie Nadzorczej stosowny wniosek zawierający wskazanie przyczyny wraz z uzasadnieniem konieczności zastosowania Zawieszenia.
5. Rada Nadzorcza w uchwale o Zawieszeniu określa w szczególności:
 - a. okres, na objęty Zawieszeniem;
 - b. elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Zawieszenie;
 - c. przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia;
 - d. określenie wysokości wynagrodzenia osób objętych Polityką Wynagrodzeń na czas Zawieszenia;
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu Rady Nadzorczej wraz z podaniem informacji, o których mowa w ust. 3 i 4 powyżej.

VI. Roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach

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 Wynagrodzeń.
2. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności informacje wymagane właściwymi przepisami prawa.
4. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.
5. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu dotyczącego opinii Walnego Zgromadzenia o Sprawozdaniu oraz poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.

6. Walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
7. W sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
8. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w badania Sprawozdania Finansowego Spółki
9. Spółka udostępnia Sprawozdanie na swojej stronie internetowej na zasadach przewidzianych przepisami prawa przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.

VII. Realizacja postanowień Polityki Wynagrodzeń, rozstrzygnięcie konfliktów, Postanowienia końcowe

1. Projekt Polityki Wynagrodzeń opracowuje Zarząd, zatwierdza go Rada Nadzorcza. Zatwierdzony projekt Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Walnemu Zgromadzeniu.
2. Polityka Wynagrodzeń jest przyjmowana i zmieniana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia
3. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
4. W razie zaistnienia potrzeby istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń w terminie krótszym niż trzy lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
5. Wdrożenie Polityki Wynagrodzeń w Spółce oraz bieżący nadzór nad jej realizacją wykonuje Zarząd.
6. Rada Nadzorcza sprawuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń.
7. Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z realizacją Polityki Wynagrodzeń.
8. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej
9. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych i Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.
10. Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.