

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej
ELKOP SE z siedzibą w Płocku

Na podstawie art. 90c i nast. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U.2019.623 tj. z dnia 2019.04.02) (**Ustawa o ofercie**) przyjmuje się następującą Politykę Wynagrodzeń ELKOP SE z siedzibą w Płocku (dalej: **Polityka**)

§ 1

Ilekcroć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

- a) **Spółce** - należy przez to rozumieć **ELKOP SE z siedzibą w Płocku**, ul. Padlewskiego 18C, 09-402 Płock, zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000782225, NIP 6270011620, REGON 272549956, będąca spółką publiczną,
- b) **Radzie** lub **Radzie Nadzorczej** - należy przez to rozumieć Radę Nadzorczą ELKOP SE,
- c) **Zarządzie** - należy przez to rozumieć Zarząd ELKOP SE,
- d) **Walnym Zgromadzeniu** - należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie ELKOP SE,
- e) **Polityce Wynagrodzeń** lub **Polityce** - należy przez to rozumieć niniejszy dokument stanowiący Politykę Wynagrodzeń Członków w rozumieniu art. 90c i nast. Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U.2019.623 tj. z dnia 2019.04.02),
- f) **Statucie** - należy przez to rozumieć statut ELKOP SE,

§ 2

Postanowienia ogólne

1. Postanowienia Polityki obejmują osoby, które pełnią funkcje w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej na zasadzie powołania, umów, jak również będące pracownikami.
2. Polityka zgodnie z brzmieniem art. 90d przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie.
3. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Spółki, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
4. Za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie zarządu spółki.
5. Polityka opiera się na następujących podstawowych zasadach:
 - a. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzależniona jest od sytuacji finansowej Spółki a przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej

- uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania powierzonych funkcji, odpowiedzialność oraz konkurencyjność.
- b. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru.
 - c. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z wynagrodzenia stałego.
 - d. Niezależnie od wynagrodzenia stałego Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie zmienne i inne świadczenia dodatkowe.
6. Rada Nadzorcza określa w uchwale wysokość Wynagrodzenia stałego członków Zarządu Spółki uwzględniając kwalifikacje, doświadczenie, zakres obowiązków i odpowiedzialności członka Zarządu.
7. Walne Zgromadzenie określa w uchwale wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej mając na uwadze sytuację ekonomiczną Spółki, zakres obowiązków członków Rady Nadzorczej oraz odpowiedzialność Członków Rady Nadzorczej.

§ 3

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej

1. Spółka wypłaca stałe wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu. Stałe wynagrodzenie może wynikać z postanowień Umowy o pracę, aktu powołania, kontraktu menadżerskiego lub innej dopuszczalnej prawem umowy.
2. Wynagrodzenie stałe Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wypłacane jest w wysokości zapewniającej konkurencyjność w stosunku do poziomu wynagrodzeń oferowanego na równorzędnych stanowiskach porównywalnych podmiotów z uwzględnieniem zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz sytuacji finansowej Spółki.
3. Wynagrodzenie dodatkowe zmienne (**Premia**) może zostać wypłacone Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu w przypadku gdy sytuacja spółki na to pozwala w szczególności z tytułu realizacji założonych celów lub osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników przez Spółkę. Premia ma charakter wynagrodzenia szczególnego oraz motywacyjnego.
4. Wśród przypadków wypłaty wynagrodzenia dodatkowego zmiennego nie stanowiącego Premii mogą znaleźć się w szczególności przypadki wypłaty
 - a. Odprawy na wypadek zakończenia współpracy;
 - b. Odszkodowanie z tytułu nałożenia zakazu konkurencji;
 - c. Rekompensaty za zmianę miejsca zamieszkania;
 - d. Świadczenia jednorazowego za podjęcie współpracy;

5. Innymi składnikami wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Zarządu mogą być:
- a. prawo korzystania z samochodu służbowego na cele prywatne,
 - b. pokrywanie kosztów samochodu prywatnego wykorzystywanego dla celów służbowych,
 - c. telefon służbowy dla celów prywatnych,
 - d. finansowanie szkoleń lub studiów,
 - e. pakiet dodatkowego ubezpieczenia,
 - f. pakiet medyczny,
 - g. zwrot wydatków z tytułu pełnionych funkcji,

§ 4

Proporcje składników wynagrodzenia stałego i zmiennego

Nie ustala się proporcji wynagrodzenia stałego i zmiennego.

§ 5

Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń

1. Niniejsza polityka uwzględnia rozsądny stosunek wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Zarządu w stosunku do warunków prac i płacy pracowników Spółki.
2. W szczególności przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Zarządu uwzględnia się, doświadczenie, kompetencje oraz zakres obowiązków spoczywających na Członkach Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki.

§ 6

Warunki Umów zawieranych z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Członkowie Zarządu Spółki pełnią funkcję na podstawie powołania i / lub umowy o pracę i / lub innego rodzaju umów cywilnoprawnych. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Członkowie Zarządu pełnią funkcję na podstawie powołania oraz Umowy o pracę, wynagrodzenie wypłacane jest na podstawie umowy o pracę.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania. W wyjątkowych wypadkach dopuszczalne jest zawarcie umów z Członkami Rady Nadzorczej, w szczególności umów o pracę. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki członkowie Rady Nadzorczej nie są związani ze Spółką żadną umową, wynagrodzenie wypłacane jest na podstawie aktu powołania oraz uchwały Walnego Zgromadzenia.

3. Umowy zawierane z Członkami Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki zawierane są na czas nie określony, z zachowaniem warunków wypowiedzenia i rozwiązania tych umów przewidzianych w stosownych przepisach prawa pracy.
4. Powołanie Członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu następuje na czas nieokreślony, z uwzględnieniem przewidzianej Statutem Spółki kadencji danego organu.

§ 7

Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

W Spółce nie obowiązują dodatkowe programy emerytalno –rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

§ 8

Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń

1. Zarząd Spółki we współpracy z Radą Nadzorczą opracowuje wdraża i aktualizuje Politykę. W trakcie procesu decyzyjnego opracowywania Polityki Zarząd oraz Rada Nadzorcza biorą pod uwagę sytuację spółki, warunki rynkowe oraz zasady określone w § 2 powyżej.
2. Polityka została opracowana na bazie wypracowanego przez Zarząd i Radę Nadzorczą dyskusji oraz analiz.
3. Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń oraz każda jej zmiana wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.

§ 9

Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

Mając na uwadze rozmiar, zakres działalności oraz warunki rynkowe w Spółce nie zachodzą szczególne ryzyka zaistnienia konfliktu interesów stąd Spółka nie wprowadza szczególnych regulacji wewnętrznych w zakresie unikania oraz zarządzania konfliktami. Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej objęci są Statutowymi oraz ustawowymi zakazami konkurencji.

§ 10

Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki

Polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez zapewnienie odpowiedniego poziomu kadry zarządzającej, odpowiedniego poziomu motywacji oraz narzędzi dla realizacji strategii Spółki.

§ 11

Odstąpienie od stosowania Polityki

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.
2. Decyzję o odstąpieniu od czasowego stosowania Polityki podejmuje Rada w formie uchwały.