

**Polityka Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej  
GRODNO S.A.**

Sierpień 2020 r.

## §1

### Postanowienia Ogólne.

1. Przedmiotem niniejszej Polityki Wynagrodzeń (dalej również określanej jako „**Polityka**”) w Grodno S.A. jest kształtowanie zasadniczych regulacji dotyczących wynagradzania członków organów statutowych Spółki, jak również zapewnienie Spółce odpowiednich standardów dotyczących wypełniania kluczowych funkcji zarządczych i nadzorczych, z uwzględnieniem jej interesu oraz potrzeb kształtowania należytych relacji korporacyjnych i finansowych z piastunami tych funkcji oraz zarządzania kosztami działalności Spółki.
2. Polityka jest elementem ładu korporacyjnego oraz środowiska regulacyjnego Spółki.

## § 2

### Cel wprowadzenia Polityki

1. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Mając na uwadze powyższy cel, rozwiązania przyjęte w Polityce winny prowadzić do:
  - 2.1. Utrzymywania stabilnych relacji Spółki z członkami Organów, przy uwzględnieniu motywacji Członków Organów do realizacji strategii biznesowej Spółki, osobistej identyfikacji członków Organów z długoterminowym interesem i stabilnością Spółki;
  - 2.2. Eliminowania zjawisk przedkładania w stosunkach profesjonalnych własnego interesu członków Organów nad interesem Spółki i jej akcjonariuszy;
  - 2.3. Eliminowania prób podejmowania działań zarządczych i/lub nadzorczych, mających na celu krótkotrwałe, szkodliwe dla długoterminowych interesów Spółki, kształtowanie uwarunkowań jej działalności lub wyników;
  - 2.4. Eliminowania zjawisk jakichkolwiek nierzetelności w zakresie sprawozdawczości i dokumentowania działalności Spółki.

## § 3

### Definicje

1. Terminy użyte w Polityce i wyróżnione wielką literą należy interpretować zgodnie z poniżej przedstawionymi definicjami:
  - 1.1. Kodeks pracy – należy przez to rozumieć Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 (t. jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.) lub inny akt prawa krajowego lub europejskiego zastępujący lub uzupełniający w przyszłości tę ustawę;
  - 1.2. Kodeks spółek handlowych – należy przez to rozumieć Kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r. (t. jedn. w Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.) lub inny akt prawa krajowego lub europejskiego zastępujący lub uzupełniający w przyszłości tę ustawę;
  - 1.3. Organ – rozumie się przez to Zarząd i/lub Radę Nadzorczą Spółki;

- 1.4. Powołanie – rozumie się przez to korporacyjny stosunek prawny pomiędzy Spółką a członkiem jej Organu, powstały w momencie powołania na stanowisko w organie i wygasający wraz z wygaśnięciem mandatu;
- 1.5. Pracownik - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Spółce na podstawie umowy o pracę lub stosunku cywilnoprawnego;
- 1.6. Spółka – GRODNO S.A. z siedzibą w Michałowie-Grabinie;
- 1.7. Ustawa o ofercie - rozumie się przez to ustawę z dnia 29 lipca 2005 o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t. jedn. w Dz. U. 2019 poz. 623 ze zm.) lub inny akt prawa krajowego lub europejskiego zastępujący lub uzupełniający w przyszłości tę ustawę.

#### § 4

##### Zakres regulacji Polityki. Wpływ warunków pracy i płacy w Spółce na postanowienia Polityki

1. Postanowienia Polityki mają zastosowanie do członków Organów Spółki Grodno S.A.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką.
3. Polityka zostaje wprowadzona oraz podlega zmianom w czasie jej stosowania przy uwzględnieniu warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Organów. Warunki wynagradzania członków Organów są elementem całościowych polityk Spółki w zakresie wynagradzania, kształtowania i realizacji strategii biznesowej, kształtowania polityki kadrowej, zarządzania kosztami działalności oraz ryzykiem. Wprowadzając Politykę oraz dokonując jej kolejnych zmian Spółka dąży do:
  - 3.1. Kreowania otwartej całościowej polityki wynagradzania Pracowników Spółki;
  - 3.2. Wspierania realizacji strategii biznesowej Spółki w oparciu, między innymi, o aktywną politykę kadrową, mającą na celu przyciąganie i utrzymywanie w relacjach ze Spółką Pracowników o najwyższych kompetencjach;
  - 3.3. Wspierania procesów zarządzania kosztami poprzez możliwie optymalne dopasowanie stosowanych instrumentów płacowych do oczekiwań Pracowników, przy jednoczesnym uwzględnieniu realiów rynkowych i możliwości finansowych Spółki;
  - 3.4. Wspieranie procesów zarządzania ryzykiem Spółki poprzez promowanie działań mających wpływ na obniżanie ryzyk działalności Spółki.
4. Zarząd w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada za:
  - a) opracowanie,
  - b) wdrożenie,
  - c) aktualizację Polityki wynagrodzeń.
5. Rada Nadzorcza w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada za:
  - a) zaopiniowanie Polityki wynagrodzeń i jej zmian,
  - b) nadzór nad prawidłowym wdrożeniem Polityki wynagrodzeń w Spółce,
  - c) przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki wynagrodzeń,
  - d) coroczne sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach.
5. Walne Zgromadzenie w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada za:
  - a) przyjęcie Polityki wynagrodzeń i jej zmian w formie uchwały,
  - b) przeprowadzenie dyskusji nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach lub - jeśli Spółka spełnia kryteria Ustawy o ofercie – podjęcie uchwały, która opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach.
6. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Spółki, ryzyko związane z jej działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.

## § 5

### Stosunek prawny Spółki z członkami Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej, w tym Przewodniczący, powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej, trzyletniej kadencji.
2. Prawa i obowiązki członków Rady Nadzorczej wynikające ze sprawowania mandatu członka Rady Nadzorczej określają przepisy Kodeksu spółek handlowych, inne obowiązujące przepisy prawa w tym postanowienia statutu Spółki oraz Regulaminu Rady Nadzorczej.

## § 6

### Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej, w tym Przewodniczący, otrzymują wynagrodzenie z tytułu sprawowania mandatu, w stałej wysokości, jako kwoty należne za kolejne miesiące sprawowania mandatu. Wysokość wynagrodzenia jest określana przez Walne Zgromadzenie.
2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może być różnicowane w zależności od funkcji w Radzie Nadzorczej (w szczególności Przewodniczący, Zastępca Przewodniczącego, Sekretarz).
3. Spółka ubezpiecza członków Rady Nadzorczej w zakresie odpowiedzialności cywilnej członków organów spółek kapitałowych.
4. Członkom Rady Nadzorczej, w tym Członkom Komitetu Audytu, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każde posiedzenie.

## § 7

### Stosunek prawny Spółki z członkami Zarządu

1. Członkowie Zarządu, w tym Prezes Zarządu i Wiceprezes powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej, trzyletniej kadencji.
2. Prawa i obowiązki członków Zarządu wynikające ze sprawowania mandatu członka Zarządu określają przepisy Kodeksu spółek handlowych, inne obowiązujące przepisy prawa w tym postanowienia statutu Spółki i Regulaminu Rady Nadzorczej.

## § 8

### Wynagrodzenie członków Zarządu

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie oraz z tytułu umów o pracę. Wynagrodzenie dla Członków Zarządu Spółki z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie ustala Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie z tytułu umów o pracę jest zgodne z Regulaminem wynagradzania i jest różnicowane m.in. w oparciu o wagę obowiązków wykonywanych dla Spółki, pełnioną funkcję, ponoszoną odpowiedzialność, charakter wykonanych prac.
2. Wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu stanowi kwoty stałe.
3. Członkowie Zarządu z tytułu pełnionej funkcji, poza wynagrodzeniem zasadniczym, mogą otrzymać nagrody uznaniowe, w tym za osiągnięte dodatnie wyniki Spółki. Premie powinny stanowić gratyfikację za rzeczywisty wkład wniesiony w rozwój Spółki i powinny stanowić motywację do realizacji zadań powierzonych Członkom Zarządu w kolejnych okresach. Premia roczna jest uzależniona od wysokości skonsolidowanego zysku netto Spółki osiągniętego w roku obrotowym, za który jest wypłacana. Decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza.
4. Spółka ubezpiecza członków Zarządu w zakresie odpowiedzialności cywilnej członków organów spółek kapitałowych.
5. Członkom Zarządu, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zgodnie z Regulaminem wynagradzania przysługują m. in.: zwroty kosztów podróży służbowych, nagrody, refundacja kosztów podróży służbowych, dofinansowanie do okularów, korzystanie z samochodu służbowego.
6. Członkom Zarządu kończącym zatrudnienie w Spółce może być przyznane wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania podstawy prawnej zatrudnienia. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, powinna odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej dwóch ostatnich lat zajmowania stanowiska objętego Polityką. Decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza.

7. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 6 powyżej, nie przysługuje jeśli rozwiązanie umowy stanowiącej podstawę prawną zatrudnienia nastąpiło z winy leżącej po stronie osoby.
8. Członkom Zarządu mogą przysługiwać inne świadczenia wynikające z obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji przyjętych przez Spółkę w Regulaminie wynagradzania.
9. Członkom zarządu zatrudnionym na umowę o pracę przysługują świadczenia dla niepełnoletnich dzieci na zasadach analogicznych jak ogół pracowników.

## § 9

### Upoważnienie Rady Nadzorczej

Poprzez wprowadzenie Polityki, Walne Zgromadzenie upoważnia niniejszym Radę Nadzorczą do uszczegóławiania postanowień Polityki w zakresie wskazanym w art. 90d ust. 7 Ustawy o ofercie.

## § 10

### Procedura ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki. Zarządzanie konfliktem interesów w związku z formalizacją i stosowaniem Polityki

1. Zarząd przedkłada wstępne propozycje aktualizacji Polityki, uwzględniając aktualne uwarunkowania wynagradzania członków Organów Spółki oraz potrzebę przyczyniania się Polityki do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Przedłożenia Zarządu w zakresie Polityki podlegają analizie ze strony Rady Nadzorczej, która nanosi własne zmiany i propozycje Polityki. Polityka w kształcie przyjętym przez Radę Nadzorczą podlega przedłożeniu pod obrady najbliższego Walnego Zgromadzenia.
3. Polityka jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia.
4. Polityka podlega przeglądowi nie rzadziej, niż co cztery lata.
5. Zarządzanie konfliktem interesu w związku z formalizacją i stosowaniem Polityki osiągnane jest poprzez otwartość procedur tworzenia, formalizacji i stosowania Polityki. Przebieg prac dotyczących tworzenia oraz wprowadzania zmian w Polityce jest dokumentowany.
6. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zobowiązani są powstrzymać się od działań w zakresie tworzenia, formalizacji i stosowania Polityki, w zakresie w jakim wiązałoby się to realizacją osobistego interesu danego członka Organu kosztem interesu Spółki, jej akcjonariuszy czy pozostałych członków Organów.

## § 11

### Postanowienia końcowe

1. Spółka zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
2. 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. Przestankami odstąpienia mogą być: i) brak środków finansowych Spółki pozwalających wypłacać wynagrodzenia członków Organów na warunkach określonych w Polityce, ii) konieczność sfinansowania

nadzwyczajnych wydatków, w tym wydatków inwestycyjnych, iii) ujawnienie okoliczności mogących przemawiać za naruszeniem interesu Spółki lub powstanie konfliktu interesów w związku z wprowadzaniem, formalizacją lub stosowaniem Polityki.

3. Rada Nadzorcza Spółki 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.

## § 12

### Wejście Polityki w życie

Niniejsza Polityka została przyjęta uchwałą Walnego Zgromadzenia z dnia \_\_\_\_\_2020 r. i obowiązuje począwszy od dnia jej przyjęcia.

Roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach  
Członków Rady Nadzorczej i Zarządu  
GRODNO S.A. za rok obrotowy \_\_\_\_\_.  
Propozycja

Niniejsze Roczne sprawozdanie (zwane dalej „Sprawozdaniem”) o wynagrodzeniach Członków Rady Nadzorczej i Zarządu GRODNO S.A. przedstawia 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 w GRODNO S.A. (zwaną dalej „Polityką”). Wszelkie terminy użyte w Sprawozdaniu należy rozumieć zgodnie z definicjami zamieszczonymi w Polityce. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.

	Członek Rady Nadzorczej, Członek Zarządu	
1.	wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia	
2.	wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	
3.	informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników	
4.	informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie	
5.	wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości	
6.	liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany	
7.	informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	
8.	informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa	
9.	Wartość świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych (wartość świadczeń uwzględniona w punkcie 1 powyżej)	
10.	Wyjaśnienie uwzględnienia uchwały lub dyskusji opiniującej sprawozdanie za poprzedni rok obrotowy	

miejsce, dnia \_\_\_\_\_.