

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

CZŁONKÓW ZARZĄDU I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ MLP GROUP S.A. („Spółka”)

§ 1

1. Celem polityki wynagrodzeń („**Polityka**”) jest określenie podstaw, zasad ustalania i wypłaty wynagrodzeń dla Członków Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej Spółki. System wynagradzania przyjęty w Spółce dostosowany jest do warunków rynkowych i sytuacji finansowej Spółki, a jednocześnie konkurencyjny. Przyjęte w Polityce założenia powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Opracowane zasady wynagrodzenia, w szczególności w zakresie wynagrodzenia zmiennego mają decydujący wpływ na wykonanie założonych celów Spółki, w szczególności poprzez pełne zaangażowanie Członków Zarządu w pełnienie funkcji w Spółce, odpowiednią motywację do osiągania celów, zapewniają trwałe związanie się ze Spółką. Wynagrodzenie zienne jest uzależnione od wyników finansowych Spółki, a tym samym realizacji strategii biznesowej.
3. Polityka została opracowana dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, ale przy uwzględnieniu warunków pracy i płacy innych pracowników Spółki tj. między innymi w powiązaniu wysokości wynagrodzenia stałego Członków Zarządu Spółki ze średnim wynagrodzeniem innych pracowników. Ponadto Członkowie Zarządu, jak i kadra menedżerska oraz inne osoby, które świadczą pracę i/lub usługi dla Spółki nawiązują stosunek ze Spółką na podstawie umowy o pracę lub umów o świadczenie usług. Członkowie Zarządu jako osoby posiadające zdecydowanie większą odpowiedzialność za swoje decyzje, jak i mające większy wpływ na wynik finansowy Spółki poprzez prawidłowe zarządzanie, oprócz wynagrodzenia stałego otrzymują również wynagrodzenie zienne i premie, co stanowi dla tych osób dodatkową motywację do osiągania celów i realizacji strategii Spółki.
4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu Spółki i Członkom Rady Nadzorczej Spółki wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce. Spółka udostępnia Politykę na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy¹, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki.

§ 2

1. Członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu zgodnie z przepisami prawa, jak również z tytułu wykonywania innych zadań i czynności, przydzielonych mu przez Spółkę w ramach indywidualnych kompetencji. Członkowie Zarządu Spółki otrzymują również wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu i ewentualnego świadczenia innych usług w spółkach zależnych od Spółki – tj. w spółkach z grupy kapitałowej Spółki („**Spółki z Grupy**”). Elementy wynagrodzenia oraz świadczenia dodatkowe reguluje umowa zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką lub uchwała Rady Nadzorczej.
2. Podstawą prawną do wypłaty wynagrodzenia Członka Zarządu może być stosunek powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu, umowa o pracę

i/lub umowa o świadczenie usług. Umowy zawierane są na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia umów nie może być krótszy niż 3 miesiące.

3. Kadencja Członków Zarządu wynosi 3 lata, a mandaty Członków Zarządu wygasają z dniem odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni rok kadencji.
4. Członek Zarządu powołany do pełnienia swojej funkcji jest uprawniony do określenia formy prawnej, na podstawie, której będzie otrzymywał należne mu wynagrodzenie stałe.
5. Rada Nadzorcza jako podmiot uprawniony do zawarcia umowy z Członkiem Zarządu jak i do ustalenia jego wynagrodzenia w ramach stosunku powołania, może w porozumieniu z Członkiem Zarządu dowolnie ustalić podstawy do wypłaty wynagrodzenia jak i ustalić odmienne podstawy dla poszczególnych Członków Zarządu. Zasady podziału wynagrodzenia na część stałą i zmienną są niezależne od podstawy prawnej jego wypłaty. W przypadku zawarcia przez Członka Zarządu umowy o pracę podlega on wszelkim regulacjom wynikającym z przepisów prawa pracy, w tym dotyczącym odszkodowań i odpraw wynikających z rozwiązania umowy o pracę.

§ 3

1. Wynagrodzenie każdego Członka Zarządu składa się z części stałej i zmiennej.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego jest określona w uchwale Rady Nadzorczej Spółki ustalającej wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu i/lub w umowie zawartej z Członkiem Zarządu. Wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od wiedzy merytorycznej Członka Zarządu, jego umiejętności zarządzania ryzykiem, zasobami ludzkimi i posiadanego doświadczenia, zakresu jego odpowiedzialności jak i wpływu na wynik finansowy Spółki. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu jest określona wprost w umowie i/lub uchwale Rady Nadzorczej w wysokości netto lub brutto – w zależności od formy prawnej wybranej podstawy wynagradzana i płatna jest raz w miesiącu.
3. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu nie może przekraczać 40 % kwoty całkowitego rocznego wynagrodzenia.
4. Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od wyników finansowych Spółki. Zależność od wyników finansowych dotyczy bezpośrednio wyników samej Spółki jak i Spółek z Grupy.
5. Wysokość Wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od realizacji celów strategicznych weryfikowanej wysokością wskaźników finansowych, ustalanych zgodnie ze szczegółowymi zasadami określanymi okresowo uchwałą Rady Nadzorczej.
6. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego ustala Rada Nadzorcza w uchwale lub bezpośrednio w umowie z każdym Członkiem Zarządu. Wartości procentowe dla każdego Członka Zarządu są indywidualnie negocjowane w zależności od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, wpływu na wynik finansowy Spółki, a zasady wypłaty i zasady jego ustalenia są jednakowe dla wszystkich Członków Zarządu.

7. Cześć zmienna wynagrodzenia jest wypłacana po zamknięciu roku obrotowego, za który wynagrodzenie to jest naliczane i wypłacane na podstawie danych ze sprawozdania finansowego, potwierdzonych przez sprawozdanie biegłego rewidenta.
8. Członek Zarządu może otrzymać dodatkowe wynagrodzenia w postaci premii w zależności od aktualnej sytuacji finansowej Spółki. Premia ta może zostać przyznana przez Radę Nadzorczą niezależnie od należnego wynagrodzenia stałego i zmiennego.
9. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, lub umowa zawarta pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką, niezależnie od wybranej formy prawnej.
10. Członek Zarządu Spółki jest uprawniony do otrzymywania świadczeń niepieniężnych w postaci prawa do korzystania z części majątku Spółki, prawa do dodatkowego ubezpieczenia, do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych, z których korzystają również pracownicy Spółki lub osoby na stałe współpracujące ze Spółką, do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym Pracowniczych Planach Kapitałowych).

§ 4

1. Członek Rady Nadzorczej Spółki otrzymuje wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki. Zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej Spółki mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej lub w innej uchwale. Kadencja Członków Rady Nadzorczej trwa 3 lata.
2. Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej umowy o pracę ani umowy cywilnoprawnej.
3. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia ich funkcji na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki płatne kwartalnie, przy założeniu, że Członek Rady Nadzorczej jest obecny na posiedzeniu Rady.
4. W przypadku, gdy liczba formalnie zwołanych posiedzeń Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu w danym kwartale przekroczy dwa, Członkowie Rady Nadzorczej, którzy uczestniczyli w co najmniej dwóch posiedzeniach są uprawnieni do dodatkowego wynagrodzenia uzależnionego od liczby posiedzeń. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z uczestnictwem w posiedzeniach Rady.

§ 5

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki upoważnia Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia elementów Polityki, o których mowa w § 3 Polityki, w tym opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak i premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu Spółki, jak również informacji dotyczące okresów odroczenia wypłaty.

§ 6

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu przez Spółkę od stosowania Polityki.
2. Przesłanką uprawniającą do podjęcia takiej decyzji, o której mowa w ust. 1 powyżej może być niezrealizowanie przez Spółkę strategii przyjętej w danym roku oraz ryzyko utraty płynności przez Spółkę.
3. Decyzja o zastosowaniu czasowego odstąpienia będzie podjęta w drodze uchwały Rady Nadzorczej, ze wskazaniem okresu, na który odstępuje się od stosowania Polityki, z określeniem elementów Polityki, w stosunku do których zastosowano odstąpienie oraz przesłanki, które uprawniają i uzasadniają konieczność do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki.

§ 7

1. Zgodnie z art. 90 g Ustawy¹, Rada Nadzorcza Spółki jest zobowiązana do sporządzenia corocznego sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiając 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.
2. Pierwsze sprawozdanie zostanie przygotowane w roku 2021 za rok 2020 i 2019.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki zawiera w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy¹, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, 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, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz.351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90 f Ustawy¹, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

§ 8

1. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką zachowany został podział kompetencyjny zgodny z przepisami kodeksu spółek handlowych przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia tj. Rada Nadzorcza jest właściwa do określania wynagrodzenia Członkom Zarządu, natomiast Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy od określania wynagrodzenia Członkom Rady Nadzorczej.
2. W razie zaistnienia jakiegokolwiek konfliktu interesów lub nawet prawdopodobieństwa jego zaistnienia związanego z Polityką, Członek Zarządu zobowiązany jest do poinformowania Przewodniczącego Rady Nadzorczej, natomiast Członek Rady Nadzorczej zobowiązany jest do poinformowania Prezesa Zarządu.
3. Po otrzymaniu zgłoszenia dotyczącego konfliktu interesów Rada Nadzorcza podejmie działania mające na celu zmianę Polityki, tak aby wyeliminować lub uniemożliwić powstanie zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 9

1. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki nie rzadziej niż raz na 4 lata podejmuje nową uchwałę w sprawie Polityki.
2. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
3. Rada Nadzorcza jest zobowiązana do corocznej weryfikacji Polityki oraz do oceny jej stosowania biorąc pod uwagę realizację celów i postanowień.
4. Po dokonanych przeglądzie Rada Nadzorcza może zarekomendować Zarządowi Spółki zmianę Polityki.
5. W razie potrzeby zmiany Polityki, Rada Nadzorcza zwraca się z wnioskiem do Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Wniosek o zmianę Rada Nadzorcza może złożyć z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu Spółki.
6. Politykę opracowuje Zarząd Spółki i przedkłada go celem zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej.
7. Po dokonaniu ewentualnych zmian projekt Polityki przekazywany jest Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy Spółki.
8. Projekt Polityki został przyjęty przez Zarząd Spółki i zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Spółki.
9. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.

Treść Polityki w brzmieniu nadanym uchwałą nr 44 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 20 grudnia 2024 roku.

¹ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 620 z późn. zm.)