

Polityka wynagrodzeń
ZBM „ZREMB CHOJNICE” S.A. („Spółka”)

§1

1. Niniejsza polityka wynagrodzeń opracowana została w oparciu o art. 90 d i następne ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa”).-----
2. Zgodnie z przepisami ustawy zasadniczym celem polityki wynagrodzeń jest przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Polityka wynagrodzeń ustala zasady wynagradzania: -----
 - a) członków zarządu; -----
 - b) członków rady nadzorczej.-----

§2

Realizowana w Spółce polityka wynagrodzeń oparta jest na następujących zasadach: -----

1. Osoby objęte niniejszą polityką wynagrodzeń są powiązane ze Spółką stosunkiem powołania wynikającym każdorazowo z podjętych uchwał właściwych organów wskazanych w statucie Spółki (akt powołania lub odwołania). W przypadku członków zarządu dopuszcza się dodatkowo zawarcie przez Spółkę umowy o dzieło, umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej w tym kontraktu menadżerskiego (umowy z członkami zarządu).-----
2. Stosunek prawny łączący Spółkę z osobami objętymi niniejszą polityką, wskazanymi w §1 ust. 3, nie jest stosunkiem pracy. Osoby te nie podlegają regulacjom wynikającym z przepisów prawa pracy. -----
3. Warunki nawiązania i rozwiązania stosunku określonego w ust. 1 opisuje każdorazowo akt powołania lub odwołania członka zarządu lub członka rady nadzorczej. Okres na jaki powołano wskazane osoby powinien być zasadniczo okresem wspólnej kadencji. -----
4. Umowy z członkami zarządu zawiera w imieniu Spółki Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny przedstawiciel Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego w drodze uchwały Rady Nadzorczej.-----
5. Wynagrodzenie osób objętych niniejszą polityką, wskazanych w §1 ust. 3 lit. a), to jest członków zarządu - składa się z elementów stałych oraz elementów zmiennych, tj. premii uznaniowych – („nagroda uznaniowa”).-----
6. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia stałego (zasadniczego) Członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.-----
7. Wysokość wynagrodzenia stałego (zasadniczego) Członków Zarządu, o którym mowa w ust. 6 podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza ustala oraz dokonuje również weryfikacji kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennego składnika wynagrodzenia przed dokonaniem jego wypłaty. -----
8. Przyznanie nagrody uznaniowej uzależnione jest od oceny indywidualnych efektów pracy, na którą składają się kryteria (cele) zarówno finansowe (ilościowe) jak i niefinansowe, (jakościowe) określone przez radę nadzorczą każdorazowo na dany rok obrotowy Spółki.
9. Kryteria, o których mowa w ust. 7 Rada Nadzorcza określa w formie uchwały podejmowanej w IV kwartale roku obrotowego poprzedzającego rok obrotowy, za który

mają być przyznane nagrody uznaniowe. Kryteria finansowe winny każdorazowo obejmować najważniejsze wskaźniki z punktu widzenia efektywności ekonomicznej i budowy wartości Spółki jak: rentowność sprzedaży, rentowność netto, stopa zwrotu z kapitału własnego Spółki. Wśród kryteriów niefinansowych należy uwzględnić w szczególności kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

10. Wysokość nagród uznaniowych nie może przekraczać wartości wynagrodzenia stałego członka zarządu wypłaconego mu w danym roku obrotowym. -----
11. Nagroda uznaniowa może zostać przyznana, jeżeli zostaną spełnione również następujące warunki dodatkowe: -----
 - a) pozwalają na to wyniki finansowe Spółki, -----
 - b) biegły rewident wyrazi opinię odnośnie sprawozdań finansowych jednostkowego i skonsolidowanego Spółki, za który może być przyznana nagroda uznaniowa, która nie będzie opinią negatywną. -----
12. Zwrot przyznanych Członkom Zarządu i wypłaconych nagród uznaniowych może mieć miejsce tylko w przypadku, gdy w okresie 5 lat od ich przyznania zostanie stwierdzone prawomocnym wyrokiem popełnienie przez Członka Zarządu przestępstw przewidzianych w art. 77 ustawy o rachunkowości. -----
13. Wynagrodzenie osób objętych niniejszą polityką, wskazanych w §1 ust. 3 lit. b) to jest członków rady nadzorczej składa się z elementów stałych. -----

§3

1. Stosowane zasady wynagradzania:-----
 - a) nie zachęcają, ani nie pozostawiają miejsca zachowaniom, które mogą prowadzić do nadużyć i korupcji; -----
 - b) nie zachęcają do zachowań niezgodnych ze statutem Spółki lub innymi regulacjami obowiązującymi Spółkę; -----
 - c) promują zachowania etyczne;-----
 - d) wspierają prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz uwzględniają wszelkie rodzaje obecnego lub przyszłego ryzyka; -----
 - e) powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. -----

§4

W Spółce nie ustanawia się programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur w odniesieniu do osób objętych niniejszą polityką wynagrodzeń. -----

§5

1. Polityka wynagrodzeń jest opracowywana, wdrażana i aktualizowana przez Zarząd Spółki i opiniowana przez Radę Nadzorczą. -----
2. Polityka wynagrodzeń wymaga zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie. -----
3. Polityka wynagrodzeń przynajmniej raz w roku podlega przeglądowi. Przegląd jest dokonywany przez Radę Nadzorczą. Z przeglądu sporządzany jest pisemne sprawozdanie wskazujące stan realizacji polityki wynagrodzeń, przedstawiany do zaopiniowania lub dyskusji przez Walne Zgromadzenie. -----