

Uchwała nr 23
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Spółki ENERGOINSTAL S.A. w Katowicach
z dnia 22.07.2020 r.
w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady
Nadzorczej Spółki ENERGOINSTAL S.A.

Na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki przyjmuje Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki ENERGOINSTAL S.A., w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

- Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia. - - - - -
-

Uzasadnienie
do uchwały w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady
Nadzorczej Spółki ENERGOINSTAL S.A.

Zgodnie z art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, Walne Zgromadzenie Spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej. Za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie zarządu spółki. - - - - -

Przewodnicząca stwierdziła, że w głosowaniu jawnym oddano 11.259.117 ważnych głosów z takiej samej ilości akcji, stanowiących 62,55 % w kapitale zakładowym Spółki, przy czym 11.259.117 głosów oddano „za” przyjęciem powyższej uchwały, przy braku głosów „przeciw” i przy braku głosów „wstrzymujących się”, a więc uchwała została przyjęta. - - - - -
- - - - -
- - - - -

1. Cel Polityki.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ENERGOINSTAL S.A., zwana dalej „**Polityką**”, określa podstawy, zasady i procedury ustalenia, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

2. Definicje pojęć.

- **Grupa Kapitałowa** – Spółka i Spółki Zależne
- **Komitet Audytu** – Komitet Audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki
- **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki
- **Spółka** – ENERGOINSTAL S.A.
- **Spółka Zależna** – spółka zależna Spółki
- **Ustawa** - Ustawa z dnia 29 lipca 2005r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych
- **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Spółki
- **Zarząd** – Zarząd Spółki

Wynagrodzenia Członków Zarządu

3. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu.

Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie powołania do pełnienia funkcji członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.

Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa zasady wynagradzania Członka Zarządu. Powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza określa poziom wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacanego przez Spółkę. W tym zakresie Rada Nadzorcza ustalając wysokość wynagrodzenia należnego Członkowi Zarządu z tytułu uczestnictwa w Zarządzie Spółki uwzględnia fakt, że Spółka funkcjonuje w strukturze Grupy Kapitałowej, Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje w organach nadzorczych spółek Grupy wykonując tam uprawnienia przysługujące Spółce jako współnikowi tych podmiotów lub sprawując w imieniu Spółki funkcje nadzorcze.

4. Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu.

Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej. Rada Nadzorcza powołując Członka Zarządu określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu, w tym wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego oraz zasady zależności wynagrodzenia zmiennego od wyników finansowych w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Zarządu lub w uchwale odrębnej.

Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych.

5. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.

6. Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od wyników finansowych. Zależność od wyników finansowych dotyczy wyłącznie wyników Spółki. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza w uchwale. Rada Nadzorcza przy powołaniu oraz na początku każdego roku obrotowego trwającej kadencji, ustala wartości kwotowe uwzględniające zależność wynagrodzenia zmiennego Członka Zarządu w odniesieniu do przyjętego budżetu Spółki, w tym podział zależności tej części wynagrodzenia od wyników finansowych Spółki. Kwoty wynagrodzenia zmiennego są określone w wysokości brutto. Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana po zamknięciu roku obrotowego, za który wynagrodzenie to jest naliczane i wypłacane za podstawie danych ze sprawozdania finansowego, potwierdzonych przez sprawozdanie biegłego rewidenta.

Zasady naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej.

7. Niepieniężne świadczenia dla Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:

- Prawo do korzystania z określonego majątku Spółki
- Prawo do dodatkowego ubezpieczenia
- Prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką
- Prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).

Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej.

8. Zmiana wysokości wynagrodzenia.

Każdy Członek Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę zasad wynagrodzenia Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

9. Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym SA uchwały Walnego Zgromadzenia. Zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej lub w uchwale odrębnej.

10. Elementy wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej.

Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym w formie stałej, zryczałtowanej kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia w sprawie zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej, za każde odbyte posiedzenia Rady Nadzorczej, na którym dane Członek Rady Nadzorczej był obecny. Dodatkowo Spółka ponosi inne koszty powstałe w związku z wykonywaniem funkcji Członka Rady Nadzorczej, a w szczególności koszty przejazdu, zakwaterowania i diet.

Każdy Członek Rady Nadzorczej delegowany do wykonywania poszczególnych czynności nadzorczych może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o przyznanie mu dodatkowego wynagrodzenia. Z podobnym wnioskiem może wystąpić do Walnego Zgromadzenia także Rada Nadzorcza.

11. Ograniczenie wynagrodzenia.

Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką oraz sprawowania funkcji w organie zarządczym, a także Członkowie Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej.

12. Uwzględnieni warunków pracy i płacy innych pracowników Spółki.

Spółka, z uwagi na przeważającą działalność koncentrującą się na zarządzaniu Grupą Kapitałową, w swojej działalności funkcjonuje w oparciu o kadrę ekspercką. Zasoby osobowe SA wykorzystywane na podstawie umowy o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystywanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku. Umożliwia również dostosowanie warunków współpracy z kadrą ekspercką do realizowanych zadań, w szczególności ściśle powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi efektami ekonomicznymi przez Spółkę.

Członkowie Zarządu, analogicznie jak inni pracownicy Spółki, mogą być objęci dodatkową umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa przewidzianych dla pracowników. Okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie powinien przekraczać 12 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę nie może przekraczać wynagrodzenia otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem zatrudnienia przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

13. Upoważnienie od Walnego Zgromadzenia.

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w pkt. 4-8, w tym, w szczególności, w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych Spółki.

W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub w części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

14. Sprawozdania o wynagrodzeniach.

Rada Nadzorcza sporządza coroczne 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.

Rada Nadzorcza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.

Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:

1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust.3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia.
2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą 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. Informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej 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 1994r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019r. poz. 351,1495, 1571, 1655 i 1680).

6. liczbę 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, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazani elementów, od których zastosowano odstępstwa.

15. Ustalenie i realizacja postanowień Polityki. Rozstrzygnięcie konfliktów.

Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i Członków Zarządu wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd.

Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada Nadzorcza przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki zatwierdzonych przez Zarząd Polityk (w tym Polityki zarządzania konfliktem interesów).

Uchwalany przez Radę Nadzorczą Regulamin powinien zawierać postanowienia nakierowane na unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką, jak również pozwalających na rozstrzygnięcie ewentualnych sporów wynikających z Polityki i zarządzania takimi konfliktami.

16. Obowiązki Polityki.

Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Do określenia, wyliczenia i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Rada Nadzorcza uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.

Do określania, wyliczenia wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.

Dokumenty powiązane:

- Statut Spółki
- Regulamin Walnego Zgromadzenia
- Regulamin Rady Nadzorczej
- Regulamin Zarządu
- Polityka zarządzania konfliktem interesów