



Lubawa Spółka Akcyjna
z siedzibą w Ostrowie Wielkopolskim

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Lubawa S.A.

Działając na podstawie art. 90 d ust. 1 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. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm) przyjmuje się niniejszą Politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Lubawa Spółka Akcyjna z siedzibą w Ostrowie Wielkopolskim.

§ 1.

Definicje

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

- 1) **„Polityka”** – Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Lubawa S.A.;
- 2) **„Spółka”** – Lubawa Spółka Akcyjna z siedzibą w Ostrowie Wielkopolskim;
- 3) **„Grupa Kapitałowa Lubawa”** – Spółka wraz ze spółkami handlowymi, w stosunku do których Spółka jest bezpośrednio lub pośrednio spółką dominującą w rozumieniu przepisów KSH;
- 4) **„KSH”** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.);
- 5) **„Ustawa o Ofercie”** - ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm);
- 6) **„Zarząd”** – zarząd Spółki;
- 7) **„Rada Nadzorcza”** – rada nadzorcza Spółki;
- 8) **„Walne Zgromadzenie”** – walne zgromadzenie Spółki;
- 9) **„Statut”** – statut Spółki;
- 10) **„Umowa”** – umowa o świadczenie usług w zakresie zarządzania zawierana z członkami Zarządu;
- 11) **„Sprawozdanie finansowe”** – należy przez to rozumieć sprawozdanie finansowe Spółki i skonsolidowane w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 1680 za zm.), zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie;
- 12) **„Sprawozdanie z działalności”** - należy przez to rozumieć sprawozdanie z działalności Spółki i skonsolidowane w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 1680 za zm.), zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.

§ 2.

Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka została sporządzona w celu ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Lubawa S.A., ułatwiających realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz zapewniających stabilność funkcjonowania Spółki oraz Grupy Kapitałowej Lubawa.
2. Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w ust. 1. poprzez:
 - 1) zastosowanie modelu wynagrodzenia motywującego do osiągania wyznaczonych celów biznesowych przez Zarząd i Radę Nadzorczą,
 - 2) zapewnienie transparentności kosztów wynagrodzeń organów Spółki oraz zasad ich kształtowania w Lubawa S.A.
3. Polityka uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników innych niż członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osoby funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

§ 3.

Stosunek prawny łączący członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką

1. Członek Zarządu pobiera wynagrodzenie z tytułu Umowy zawartej na okres pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki.
2. Umowa gwarantuje prawo jej rozwiązania ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień tej Umowy. Ponadto, każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określone w zdaniu poprzedzającym, z zachowaniem maksymalnie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.
3. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z ich powołania, na okres sprawowania mandatu w Spółce. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani na zasadach i na czas określony w Statucie Spółki.

§ 4.

Wynagrodzenie członka Zarządu

1. Składniki wynagrodzenia członka Zarządu, zasady przyznawania i ich wysokość jest określana indywidualnie przez Radę Nadzorczą w Umowie lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.
2. Struktura wynagradzania osób pełniących funkcje członków Zarządu może obejmować następujące elementy:
 - 1) Wynagrodzenie stałe, które stanowi zasadnicze, miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki i realizacji przypisanego zakresu obowiązków;
 - 2) Wynagrodzenie zmienne, które stanowi wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy (premia roczna) i jest zależne od realizacji celów związanych z osiągnięciem przez Spółkę i Grupę Kapitałową Lubawa określonego poziomu wyników finansowych;
 - 3) Świadczenia pozostałe, w szczególności:

- a) możliwość korzystania z mienia Spółki, w tym komputera, telefonu, samochodu służbowego oraz innych urządzeń technicznych;
 - b) dostęp do literatury i prasy branżowej,
 - c) dodatkowe świadczenia, między innymi: karty sportowe, prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie,
 - d) ponoszenie lub refinansowanie kosztów indywidualnego szkolenia związanego z zakresem wykonywanych na rzecz Spółki czynności,
 - e) pokrywanie kosztów podróży służbowych,
 - f) przyznanie innego świadczenia funkcjonalnie związanego ze sprawowaniem mandatu w Spółce, uznane za zasadne przez Radę Nadzorczą w danym przypadku.
- 4) wynagrodzenie dodatkowe w ramach umów o świadczenie usług dodatkowych.
3. Spółka dopuszcza możliwość dodatkowego wynagradzania członków Zarządu, w ramach umów o świadczenie usług, pod warunkiem, że usługi te nie pokrywają się ani nie kolidują z zadaniami wykonywanymi w ramach powołania na członka organu Spółki.
 4. Członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane. Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od spełnienia warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych i/lub niefinansowych.
 5. Za kryteria uznaje się w szczególności osiągnięcie przez Spółkę oraz Grupę Kapitałową Lubawa określonych wyników finansowych w ostatnim roku obrotowym.
 6. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członkom Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki:
 - a. opisu składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również premii i innych składników pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu;
 - b. jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów dotyczących przyznawania zmiennego wynagrodzenia;
 - c. okresów odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego;
 - d. zasad żądania przez Spółkę zwrotu wynagrodzenia zmiennego.
 7. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane z ksiąg rachunkowych Spółki.
 8. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich kryteriów.
 9. Część zmienna wynagrodzenia będzie wypłacana członkom Zarządu po zatwierdzeniu Sprawozdania z działalności oraz Sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy przez Walne Zgromadzenie.
 10. Wynagrodzenie Członków Zarządu pokrywa Spółka. Spółka ponosi również koszty związane z wykonywaniem obowiązków przez Członków Zarządu, a w szczególności koszty przejazdów i zakwaterowania.
 11. Wynagrodzenie stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub członka Zarządu. Wysokość wynagrodzenia określonego w ust. 2 pkt. 2) i 3) nie może przekroczyć 2/3 łącznego wynagrodzenia za rok obrotowy, którego to wynagrodzenie dotyczy.

12. Przyjęte zasady wypłaty części zmiennej wynagrodzenia są ściśle powiązane z osiągnięciem przez Spółkę i Grupę Kapitałową Lubawa określonego poziomu wyników finansowych. Tym samym, zasady te mają charakter motywacyjny, z drugiej natomiast strony są racjonalne, gdyż jedynie osiągnięcie przez Spółkę przyjętych w planie wyników uprawnia do wypłaty części zmiennej wynagrodzenia. Takie podejście do oceny pracy Zarządu sprzyja realizacji przez Spółkę celów długookresowych, jej zrównoważonemu rozwojowi oraz wzrostowi wartości Spółki dla akcjonariuszy przy jednoczesnym osiągnięciu korzystnych wyników finansowych.

§ 5.

Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej

1. Składniki wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej, zasady ich przyznawania oraz wysokość jest określana indywidualnie przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki oraz zakresu odpowiedzialności członka Rady Nadzorczej.
2. Struktura wynagrodzenia osób pełniących funkcje członków Rady Nadzorczej może obejmować następujące elementy:
 - 1) Wynagrodzenie stałe, które stanowi zasadnicze wynagrodzenie pieniężne, wypłacane z tytułu pełnienia funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Sekretarza Rady Nadzorczej, Członka Rady Nadzorczej i realizacji przypisanego zakresu obowiązków;
 - 2) świadczeń pozostałych, w szczególności:
 - a) możliwość korzystania z mienia Spółki, w tym komputera, telefonu, samochodu służbowego oraz innych urządzeń technicznych;
 - b) dostęp do literatury i prasy branżowej,
 - c) dodatkowe świadczenia, między innymi: karty sportowe, prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie,
 - d) ponoszenie lub refinansowanie kosztów indywidualnego szkolenia związanego z zakresem wykonywanych na rzecz Spółki czynności,
 - e) pokrywanie kosztów podróży służbowych,
 - f) przyznanie innego świadczenia funkcjonalnie związanego ze sprawowaniem mandatu w Spółce, uznane za zasadne przez Walne Zgromadzenie w danym przypadku.
 - 3) wynagrodzenia dodatkowego w ramach umów o świadczenie usług dodatkowych.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji.
4. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej pokrywa Spółka. Spółka ponosi również koszty związane z wykonywaniem obowiązków przez członków Rady Nadzorczej, a w szczególności koszty przejazdów i zakwaterowania.

§ 6.

Inne postanowienia

Spółka nie przyznaje członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych oraz indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur.

§ 7.

Unikanie konfliktu interesów w zakresie zagadnień unormowanych Polityką

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy rozdział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości i zasad wynagradzania przewidziany w art. 378 i 392 KSH. Wskazanemu celowi służy także monitorowanie, analizowanie i nadzorowanie przez Radę Nadzorczą realizacji systemu wynagrodzeń oraz świadczeń dodatkowych dla członków Zarządu w oparciu o postanowienia Statutu Spółki i regulaminu Rady Nadzorczej.
2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W takim przypadku przewodniczący Rady Nadzorczej podejmuje adekwatne doraźne środki zaradcze.
3. W razie potrzeby dokonania zmian w Polityce o charakterze ogólnym (systemowym), Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania zidentyfikowanego konfliktu interesów lub zapobieżenia powstaniu zidentyfikowanego potencjalnego konfliktu interesów.

§ 8.

Warunkowe wyłączenie stosowania Polityki

1. Rada Nadzorcza jest uprawniona do czasowego zawieszenia stosowania postanowień Polityki.
2. Zawieszenie, o którym mowa w ust. 1, Rada Nadzorcza może dokonać jedynie, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, kierując się potrzebą proporcjonalności oraz celowości.
3. Decyzję o zawieszeniu stosowania postanowień Polityki podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
4. Zarząd uprawniony jest do złożenia wniosku do Rady Nadzorczej o zastosowanie zawieszenia postanowień Polityki, przedstawiając jednocześnie przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania zawieszenia postanowień.
5. W uchwale o zawieszeniu postanowień Polityki określa się w szczególności:
 - a. okres, na który zastosowano zawieszenie postanowień Polityki;
 - b. elementy Polityki, które ulegają zawieszeniu;
 - c. przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania zawieszenia postanowień Polityki.
6. Każdy przypadek zawieszenia postanowień Polityki ujawniany jest w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach Rady Nadzorczej wraz z podaniem informacji, o których mowa w ust. 5 powyżej.
7. Jeżeli Rada Nadzorcza uzna, że powody ze względu na które dokonała zawieszenia stosowania Polityki, o którym mowa w ust. 1, utraciły charakter tymczasowości i stanowią trwałą przeszkodę dla jej stosowania, Rada Nadzorcza uruchamia procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami.

§ 9.

Weryfikacja Polityki

1. Weryfikacji Polityki oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień.
2. Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w Art.90g. ust. 1 Ustawy o Ofercie, celem przedstawienia Walnemu Zgromadzeniu kompleksowych informacji dotyczących wynagrodzeń otrzymanych w poprzedzającym roku obrotowym przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą Spółki. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest poddawane weryfikacji przez biegłego rewidenta.
3. Walne Zgromadzenie dokonuje weryfikacji, na podstawie Sprawozdania o wynagrodzeniach, treści niniejszej Polityki.

§ 10.

Postanowienia końcowe

1. Wstępny projekt Polityki opracowuje Zarząd, który przekazuje go następnie celem zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej. W dalszej kolejności Rada Nadzorcza przekazuje opracowany przez siebie projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu.
2. Ostateczną wersję Polityki przyjmuje Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. W razie identyfikacji istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosowanym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
4. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia powzięcia przez Walne Zgromadzenie uchwały w przedmiocie przyjęcia Polityki.