

**Polityka wynagrodzeń
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Wielton S.A.
z dnia 07.07.2020 r.**

§ 1

Definicje

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

- 1) „**Grupa Kapitałowa**” – Spółka i Spółki Zależne;
- 2) „**Kodeks Pracy**” – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2019 poz. 1040 ze zm.);
- 3) „**KSH**” – Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.);
- 4) „**Polityka**” – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;
- 5) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;
- 6) „**Spółka**” – Wielton S.A. z siedzibą w Wieluniu;
- 7) „**Spółka Zależna**” – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
- 8) „**Ustawa o Ofercie**” – Ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 ze zm.);
- 9) „**Walne Zgromadzenie**” – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 10) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki.

§ 2

Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki jest kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, wypłacanych przez Spółkę lub otrzymywanych w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółek Zależnych.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju. Strategia biznesowa Spółki zakłada osiągnięcie następujących celów:
 - a) roczne obroty Grupy w wysokości około 2,4 mld PLN,
 - b) sprzedaż w Grupie na poziomie minimum 25 tys. sztuk rocznie,
 - c) rentowność biznesu na poziomie 8% marży EBITDA.
3. Długoterminowe interesy Spółki odpowiadają interesom wszystkich grup jej akcjonariuszy, uwzględnianym z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, klientów, etc.) oraz zidentyfikowanym w perspektywie długoterminowej.
4. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu.

§ 3

Struktura wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu obejmują:
 - 1) „**Wynagrodzenie Stale**”, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Grupie Kapitałowej i przypisany im zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami;

- 2) „**Wynagrodzenie Zmienne**”- premia roczna zależna od zysku netto (jednostkowego bądź skonsolidowanego w zależności od obszaru odpowiedzialności) w danym roku obrotowym wypłacana w oparciu o zaudytowane sprawozdanie finansowe;
 - 3) „**Świadczenia Dodatkowe**”, na które składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity takie jak w szczególności: oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i małoletnie dzieci), pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia typu D&O.
2. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu są jedynie Wynagrodzenia Stałe.
 3. Członkom Rady Nadzorczej wypłacane są jedynie Wynagrodzenia Stałe, a w przypadku członków Rady Nadzorczej, delegowanych do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru, otrzymują oni osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może powierzyć to uprawnienie Radzie Nadzorczej.
 4. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych umów o pracę związanych z pełnieniem przez nich funkcji członka Zarządu Spółki Zależnej. Wspomniane wynagrodzenie może mieć charakter stały, zmienny oraz obejmować świadczenia dodatkowe.

§ 4

Stosunek prawny łączący członków organów ze Spółką

1. Członkowie Zarządu pobierają wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej. Umowy te mogą być zawarte na czas nieokreślony.
2. Okres wypowiedzenia umów o pracę Członków Zarządu wynosi 6 miesięcy.
3. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami na okres sprawowania mandatu. Czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności. Kadencja Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 5 lat.

§ 5

Zasady przyznawania Wynagrodzenia Stałego

1. Wynagrodzenie Stałe członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Przy określaniu wysokości Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przede wszystkim następujące przesłanki:
 - 1) kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego;
 - 2) profil wykonywanej funkcji, wielkość kierowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
 - 3) poziom wynagrodzenia osób kierujących w instytucjach o podobnym profilu i skali działania.
2. Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Wynagrodzenie Stałe członków Rady Nadzorczej jest ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia w równej wysokości.
4. Wynagrodzenia Stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa lub porozumieniu stron.

§ 6

Zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu stanowi roczna premia pieniężna zależna od zysku netto (po opodatkowaniu) wykazanego w zbadanym przez audytora oraz zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (skonsolidowanym lub jednostkowy w zależności od obszaru odpowiedzialności) _ sprawozdaniu finansowym za każdy rok obrotowy.
2. Wartość procentowa premii zależy od przesłanek wskazanych w § 5 ust. 1 powyżej.

§ 7

Unikanie konfliktu interesów

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 KSH, z uwzględnieniem postanowień § 5 ust. 1 i 3, § 6 ust. 1 Polityki.
2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Projekt Polityki wynagrodzeń po zaopiniowaniu i zaproponowaniu zmian jest przedkładany przez Radę Nadzorczą Walnemu Zgromadzeniu Spółki.
2. Finalną wersję Polityki opracowuje, przyjmuje i aktualizuje Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym 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 w chwilę przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.
5. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych i Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.