

UCHWAŁA nr 20
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
WIELTON S.A.

z dnia 7 lipca 2020 r.

przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Wielton S.A.

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Wielton S.A. działając na podstawie art. 90d 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, postanawia przyjąć Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Wielton S.A. o treści:-----

Polityka wynagrodzeń
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Wielton S.A.

§ 1

Definicje

Podjętym 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 Stałe”, 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 bezpośredniego charakteru pieniężnego, dodatki i benefity takie jak w szczególności: oddanie do użytkowania 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 umiarkowany 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 jednostkowym 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 któregośkolwiek 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 eliminowania 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. -----

§ 2

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

§ 3

Uchwałę podjęto w głosowaniu jawnym. -----

Łączna liczba akcji, z których oddano ważne głosy wynosi 39 535 784, co stanowi 65,484 % kapitału zakładowego.

Wyniki głosowania : -----

Liczba akcji biorących udział w głosowaniu: 39 535 784, -----

Liczba głosów za: 39 535 451. -----

Liczba głosów przeciw: 333. -----

Liczba głosów wstrzymujących się : 0. -----

UCHWAŁA nr 21
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
WIELTON S.A.