

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ERG S.A. Z SIEDZIBĄ W DĄBROWIE GÓRNICZEJ

§ 1.

Cel i zakres Polityki Wynagrodzeń

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej: „Polityka wynagrodzeń”) określa ogólne założenia, co do zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorujących w spółce ERG S.A. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej (dalej: „Spółka”).
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Wynagrodzenie członków organów zarządzających i nadzorujących odpowiada wielkości przedsiębiorstwa Spółki, funkcjom i zakresom odpowiedzialności członków organów, zawiera elementy motywacyjne oraz pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki oraz poziomu wynagrodzeń pracowników Spółki i osób pełniących funkcje na podobnych stanowiskach w innych podmiotach na rynku, na którym działa Spółka.
4. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, aktualnymi zasadami „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW” oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki, a w szczególności Statutem Spółki.

§ 2.

Zasady wynagradzania Członków Zarządu

1. Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki jest każdorazowo stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a. stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę;
 - b. umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
 - c. powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej nawiązania stosunku zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
3. Niezależnie od powyższego, osobie powołanej w skład Zarządu Spółki może być powierzone pełnienie określonej funkcji w strukturze organizacyjnej Spółki np. Dyrektora Generalnego, Dyrektora Handlowego, Dyrektora Operacyjnego, Dyrektora Finansowego itp. Powierzenie w/w funkcji następuje na podstawie umowy o pracę, którą w imieniu Spółki zawiera z Członkiem Zarządu Rada Nadzorcza lub delegowany przez Radę jej Przewodniczący bądź inny członek Rady. Z tytułu sprawowania w/w funkcji przysługuje wynagrodzenie odrębne od wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki.
4. Rada Nadzorcza określa wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu.
5. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Członka 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. Wynagrodzenie Członków Zarządu odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.

6. Celem poprawienia jakości i wydajności pracy Członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego zarządzania Spółką. W tym celu wynagrodzenie może składać się z elementów stałych oraz elementów zmiennych.
7. Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza mając na uwadze dążenie do zapewnienia jakości i wydajności pracy Członków Zarządu oraz motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia. Wynagrodzenie zmienne może być w szczególności uzależnione od wyników finansowych Spółki, wydajności Zarządu lub poszczególnych jego członków, osiąganych przez Spółkę celów biznesowych, pozyskanych kontraktów lub innych działań przysparzających korzyści Spółce.
8. Część zmienna może być określona jako świadczenie jednorazowo lub okresowe, w zależności od podstaw jego ustalenia, struktury itp. W przypadku wynagrodzenia jednorazowego, którego podstawę ustalenia stanowią roczne wyniki finansowe Spółki lub realizacja określonych celów biznesowych, Rada może ustalić prawo do zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego także przed zakończeniem roku obrotowego lub zrealizowaniem określonego celu.
9. Członkowi Zarządu może być także przyznane dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość oraz podstawy naliczania i wypłaty określa każdorazowo Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie takie może być przyznane, w szczególności w przypadkach, kiedy dany rodzaj wynagrodzenia wynika ze szczególnych przepisów lub ustalonych zwyczajów, w tym m.in. z obowiązujących w Spółce zasad wynagradzania pracowników.
10. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, w postaci, między innymi:
 - a. prawa do korzystania z określonego majątku Spółki;
 - b. prawa do dodatkowego ubezpieczenia;
 - c. prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
 - d. prawa do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).
11. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa każdorazowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
12. Szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu określone są w uchwałach podjętych przez Radę Nadzorczą.
13. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Radę Nadzorczą.
14. Wysokość wynagrodzeń Zarządu, w podziale na indywidualne wynagrodzenie każdego z Członków Zarządu podlega ujawnieniu w raporcie rocznym.
15. Członek Zarządu, który został zawieszony w pełnieniu funkcji Członka Zarządu, w okresie zawieszenia nie ma prawa do otrzymywania przyznanego mu wynagrodzenia.
16. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku pracy, czy też systemy wynagrodzeń, w ramach których Członkowie Zarządu wynagradzani są

akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji, bądź też otrzymują wynagrodzenie w oparciu o zmiany cen akcji.

§ 3.

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

1. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest stosunek powołania Członka Rady Nadzorczej.
2. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej ustala w drodze uchwały Walne Zgromadzenie. Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej.
3. Członek Rady może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem, że członkowie Rady pełniący w niej określone funkcje, z którymi związany jest dodatkowy nakład pracy (przewodniczący wiceprzewodniczący lub sekretarz Rady) mogą otrzymywać wynagrodzenie wyższe od innych Członków Rady.
4. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń.
5. Wynagrodzenie obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.
6. Członek Rady, będący również członkiem komitetu Rady może otrzymywać miesięczne wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.
7. Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane również wynagrodzenie w formie premii stosownie do zasad określonych w art. 347 § 1 k.s.h. Wynagrodzenie takie przyznaje członkom Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie.
8. Wysokość wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej w podziale na indywidualne wynagrodzenie każdego z Członków Rady podlega ujawnieniu w raporcie rocznym.
9. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku powołania, czy też systemy wynagrodzeń, w ramach których Członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani są akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji, bądź też otrzymują wynagrodzenie w oparciu o zmiany cen akcji.

§ 4.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza zobowiązana jest corocznie do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady i należnych poszczególnym Członkom Zarządu lub Rady w ostatnim roku obrotowym zgodnie z niniejszą Polityką.
2. Pierwsze sprawozdanie Rada Nadzorcza sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Dane niezbędne do sporządzenia sprawozdania przekazuje Zarząd Spółki.

4. Obligatoryjne elementy sprawozdania określa art. 90g 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, poz. 623 z późn. zm.).

§ 5.

Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

1. Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki i zatwierdzonych przez Zarząd polityk.
2. Rada Nadzorcza może przyjąć regulamin zawierający postanowienia nakierowane na unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką, jak również pozwalające na rozstrzyganie ewentualnych sporów wynikających z Polityki i zarządzanie takimi konfliktami.

§ 6.

Postanowienia końcowe

1. Niniejszy dokument został opracowany przez Zarząd i zatwierdzony przez Walne Zgromadzenie uchwałą numer 17 z dnia 13 sierpnia 2020 r.
2. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki, przy czym organy Spółki są zobowiązane wdrożyć zasady ujęte w Polityce do końca trwania aktualnych kadencji odpowiednio Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Walne Zgromadzenie dokonuje przeglądu Polityki wynagrodzeń i podejmuje uchwałę w przedmiocie wprowadzenia odpowiednich zmian i aktualizacji tego dokumentu nie rzadziej niż raz na cztery lata. Z wnioskiem dokonania takiego przeglądu wraz z propozycjami zmian i aktualizacji może wystąpić Zarząd Spółki.