

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ AMBRA S.A.
Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej AMBRA Spółka Akcyjna („Spółka”), dalej zwana „Polityką”, określa zasady i ramy przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

2. Podstawą prawną Polityki są zasady określone w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, oraz Ustawa z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw.

3. Polityka uwzględnia w szczególności postanowienia przepisów zawartych w rozdziale 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach” Ustawy z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

§ 2

Celem Polityki jest:

- 1) kompleksowe usystematyzowanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w tym opisanie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać im przyznane,
- 2) pozyskiwania i motywowanie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej posiadających wysokie kwalifikacje do pełnienia powyższych funkcji,
- 3) zapewnienie zgodności interesów Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki z interesami Spółki i jej akcjonariuszy, a także innych interesariuszy,
- 4) wspieranie realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz przyczynianie się do utrzymania przez nią stabilności, zrównoważonego rozwoju oraz wzrostu jej wartości.

§ 3

Polityka w sposób adekwatny uwzględnia ogólne warunki pracy i płacy obowiązujące w Spółce, tak aby zapewnić spójność wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z wynagrodzeniem pracowników Spółki, uwzględniając różnice dotyczące kwalifikacji, zakresów obowiązków i odpowiedzialności Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także porównanie z innymi przedsiębiorstwami, poziom wynagrodzeń osób zatrudnionych w Spółce oraz potrzebę pozyskania i utrzymania na tych stanowiskach osób z najwyższymi kwalifikacjami oraz odpowiednim doświadczeniem.

§ 4

Wynagrodzenia dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki mogą być wypłacane jedynie w zgodzie z postanowieniami Polityki.

II. PROCES DECYZYJNY

§ 5

1. Organem odpowiedzialnym za uchwalenie Polityki jest Walne Zgromadzenie Spółki. Projekt Polityki został opracowany przez Zarząd Spółki, a następnie pozytywnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą.

2. Walne Zgromadzenie upoważnia niniejszym Radę Nadzorczą do określenia szczegółowych zasad dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu zgodnie z zasadami niniejszej Polityki, w następującym zakresie:

- a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu,
- b) ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących określania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
- c) wyjaśnienia sposobu, w jaki kryteria, o których mowa w pkt. b) powyżej przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki;
- d) ustalenia metod stosowanych w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w pkt. b) powyżej, zostały spełnione;
- e) ustalenia okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- f) ustalenia okresów, w których Członek Zarządu może nabyć uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasad przydziału, nabywania i zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki,
- g) uchwalania regulaminów przewidzianych niniejszą Polityką.

Przy realizacji tych zadań Rada Nadzorcza jest wspierana przez Komitet ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

3. Uszczegółowienie, o którym mowa w ustępie 2 powyżej musi być zgodne z celem i zasadami określonymi w niniejszej Polityce.

§ 6

1. Polityka podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Komitet ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej oraz Radę Nadzorczą we współpracy z Zarządem i nie rzadziej niż co trzy lata Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę w sprawie Polityki.

2. Każda zmiana Polityki wymaga przyjęcia przez Walne Zgromadzenie zmiany w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.

3. W przypadku wprowadzenia istotnych zmian w Polityce w stosunku do tej uprzednio obowiązującej, w zmienionej Polityce zamieszcza się opis zmian oraz opis sposobu, w jaki zmiany uwzględniają treść uchwał Walnego Zgromadzenia opiniujących sprawozdanie bądź sprawozdania o wynagrodzeniach lub wyniki dyskusji Walnego Zgromadzenia nad sprawozdaniami o wynagrodzeniach, w zakresie w jakim dotyczą one poprzednio obowiązującej Polityki.

III. ODSTĘPSTWA OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 7

1. W wyjątkowych okolicznościach, gdy wypłacanie wynagrodzeń zgodnie z Polityką jest niemożliwe lub skrajnie utrudnione, Rada Nadzorcza mając na względzie długoterminowy interes oraz utrzymanie stabilności finansowej lub rentowności Spółki, może podjąć uchwałę o czasowym odstępstwie od stosowania elementów Polityki przewidzianych w rozdziale IV i V poniżej.

2. Uchwała, o której mowa w ust. 1 powyżej, podejmowana jest bezwzględną większością głosów, w obecności co najmniej połowy Członków Rady Nadzorczej. W przypadku równej ilości głosów „za” i „przeciw”, decyduje głos Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

3. Wszelkie odstępstwa od Polityki powinny zostać uwzględnione w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok, w którym takie odstępstwo wprowadzono.

IV. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

§ 8 Ogólne zasady

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu może obejmować:

- a) stałe składniki wynagrodzenia,
- b) dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne,
- c) zmienne składniki wynagrodzenia,
- d) wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych (co oznacza akcje AMBRA S.A. lub wirtualne opcje na akcje AMBRA S.A.).

2. Powyższe oznacza, że Członkowi Zarządu mogą zostać przyznane wszystkie składniki wskazane w ust. 1 powyżej bądź też tylko niektóre z nich, zgodnie z rekomendacją Komitetu ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej i z decyzją Rady Nadzorczej.

3. Stałe składniki wynagrodzenia powinny zostać określone w takiej wysokości, aby zapewniać konkurencyjne warunki pracy i płacy względem innych podmiotów na rynku oraz zapewniać utrzymanie w Spółce wykwalifikowanej kadry menadżerskiej. Elementem stałego wynagrodzenia mogą być świadczenia pozapłacowe oferowane przez Spółkę Członkom Zarządu, których przykładowy katalog znajduje się w §9 ust. 2 poniżej.

4. Wynagrodzenie zmienne ma stanowić motywację do działań Członków Zarządu, zmierzających do osiągnięcia wysokich i stabilnych wyników finansowych Spółki w strategicznych obszarach jej działalności, przy jednoczesnym uwzględnianiu przez Spółkę wyniku finansowego, interesów społecznych, zrównoważonego rozwoju, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska, a także wpływu Spółki na innych interesariuszy (w tym m.in. klientów, użytkowników, inwestorów, dostawców, pracowników i współpracowników) oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

5. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych może zostać przyznane w celu stworzenia dla osób kluczowych dla Spółki dodatkowej motywacji do realizacji strategii biznesowej, wzrostu wyników finansowych i długoterminowego wzrostu wartości Spółki.

§ 9 Wynagrodzenie stałe

1. Stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest w stałej kwocie w umowie lub uchwale stanowiącej podstawę współpracy Członka Zarządu i zależy od zakresu przypisanych mu obowiązków i odpowiedzialności, przy uwzględnieniu charakteru powierzonych zadań, poziomu wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach i poziomu wynagrodzeń pracowników Spółki.

2. Poza stałym wynagrodzeniem zasadniczym, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do następujących dodatkowych świadczeń oferowanych przez Spółkę:

- a) ubezpieczenie OC,
- b) uprawnienie do korzystania z samochodu służbowego,
- c) prywatne ubezpieczenie medyczne,
- d) uprawnienie do korzystania z innych benefitów oferowanych pracownikom Spółki, na zasadach analogicznych do tych przysługujących pracownikom,
- e) wynagrodzenie w przypadku czasowej niezdolności do pracy,
- f) odszkodowanie na wypadek śmierci lub nieszczęśliwego wypadku Członka Zarządu,
- e) inne świadczenia pieniężne jeżeli obowiązek wypłaty takich świadczeń wynika z przepisów prawa.

3. Wysokość wynagrodzenia stałego i zakres dodatkowych świadczeń przysługujących Członkowi Zarządu ustalane są przez Radę Nadzorczą Spółki na podstawie Polityki z uwzględnieniem decyzji podjętych na podstawie §5 ust. 2 Polityki.

§ 10 Wynagrodzenie zmienne

1. Członkowi Zarządu może zostać przyznana premia roczna jako zmienny składnik wynagrodzenia.

2. Zmienne składniki wynagrodzenia powinny uwzględniać krótko- i długookresowe czynniki motywacyjne. Długookresowe czynniki motywacyjne mogą – całkowicie lub częściowo – obejmować również instrumenty finansowe zgodnie z § 11 niniejszej Polityki.

3. Szczegółowe zasady przyznania premii dla Członków Zarządu ustalane są przez Radę Nadzorczą Spółki na podstawie §5 ust. 2 Polityki.

4. Wysokość premii rocznej może być, w szczególności, uzależniona od realizacji:

a) kryteriów niefinansowych wyznaczonych przez Radę Nadzorczą, takich jak podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów związanych ze społeczną odpowiedzialnością, zrównoważonym rozwojem i dbaniem o środowisko naturalne, o których mowa w ust. 5 poniżej;

b) kryteriów finansowych ustalonych przez Radę Nadzorczą, takie jak poziom osiągniętego przez Grupę Kapitałową AMBRA S.A. zysku netto przypadającego akcjonariuszom jednostki dominującej.

5. Przy ustalaniu kryteriów niefinansowych uwzględnia się interesy społeczne, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, zrównoważony rozwój oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

6. Kryteria, o których mowa w ust. 4 i 5 powyżej wyznaczane są z uwzględnieniem strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki i przyczyniają do ich realizacji.

7. Dla krótkookresowych zmiennych składników wynagrodzenia, kryteria finansowe wskazane w ust. 4 powyżej powinny bazować na wskaźnikach finansowych dotyczących danego roku. Długookresowe zmienne składniki wynagrodzenia powinny bazować na kryteriach finansowych za więcej niż jeden rok finansowy.

8. Rada Nadzorczą określi maksymalną wysokość zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu (w tym premii i innych świadczeń) za każdy rok finansowy. Maksymalna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w żadnym przypadku nie może przekroczyć dwukrotności wynagrodzeń stałych.

9. Szczegółowe zasady dotyczące ustalania i wypłaty premii ustala Rada Nadzorczą.

10. Rada Nadzorczą dokonuje corocznie oceny spełnienia kryteriów wypłaty premii Członków Zarządu i podejmuje decyzję o wysokości premii należnych Członkom Zarządu.

§ 11 Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

1. Spółka może prowadzić programy motywacyjne uprawniające Członków Zarządu do otrzymywania wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe (co oznacza akcje AMBRA S.A. lub wirtualne opcje na akcje AMBRA S.A.). Zasady udziału w takim programie określa każdorazowo regulamin programu motywacyjnego ustalony zgodnie z rekomendacjami Komitetu ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej i uchwalony przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem postanowień Polityki, który wskazuje m.in.:

a) kryteria uprawniające do udziału w programie i warunki, jakie należy spełnić, aby otrzymać wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych,

b) zasady przyznawania i nabywania instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego o którym mowa powyżej przez uprawnionych Członków Zarządu,

c) okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, przy czym nie mogą być one częstsze niż raz do roku;

d) zasady zbywania instrumentów finansowych, przy czym przewiduje adekwatny okres, w którym instrumenty te nie mogą być zbywane, jeżeli jest to wymagane do realizacji celów programu motywacyjnego.

2. Wynagrodzenie przyznawane w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności poprzez ściślejsze związanie Członków Zarządu ze Spółką i jej interesami.

V. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

§ 12 Wynagrodzenie stałe

1. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie stałe określone uchwałą Walnego Zgromadzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ustępie 1 powyżej ustalane jest adekwatnie do pełnionej przez danego Członka Rady Nadzorczej funkcji, a także do skali działalności Spółki oraz z uwzględnieniem innych uczestników rynku.

3. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach mogą otrzymywać dodatek za pełnioną funkcję.

§ 13 Wynagrodzenie zmienne

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują żadnego wynagrodzenia zmiennego i nie uczestniczą w żadnym programie motywacyjnym Spółki.

VI. STOSUNKI PRAWNE ŁACZĄCE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ

§ 14 Zarząd

1. Członkowie Zarządu Spółki mogą współpracować ze Spółką na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej bądź na podstawie uchwał o powołaniu i wynagrodzeniu.

2. Umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawne mogą być zawierane na czas trwania kadencji albo czas nieokreślony zależnie od decyzji Rady Nadzorczej. Na dzień sporządzenia Polityki wszyscy Członkowie Zarządu zatrudnieni są przez Spółkę na podstawie uchwał o powołaniu i wynagrodzeniu.

3. Umowy z członkami Zarządu zawiera i rozwiązuje w imieniu Spółki Rada Nadzorcza działająca kolegialnie, która może delegować jednego z jej członków do podpisania takich dokumentów w imieniu Rady Nadzorczej.

4. Z zastrzeżeniem ust. 5 poniżej do Członków Zarządu zatrudnionych na podstawie umów o pracę stosuje się okresy i warunki wypowiedzenia umów o pracę wynikające z przepisów Kodeksu pracy, chyba że umowa wskazuje inny okres.

5. W przypadku rozwiązania przez Spółkę umowy stanowiącej podstawę współpracy pomiędzy Członkiem Zarządu a Spółką lub w przypadku odwołania Członka Zarządu z funkcji w Zarządzie, Członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa na zasadach określonych odpowiednią uchwałą Rady Nadzorczej

6. Członek Zarządu może być również związany ze Spółką umową o zakazie konkurencji po ustaniu współpracy ze Spółką, przewidującej zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej wobec Spółki przez okres wskazany w umowie. W zamian za przestrzeganie zakazu konkurencji Członkowi Zarządu może przysługiwać, a w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę – przysługuje odszkodowanie.

§ 15 Rada Nadzorcza

1. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani ze Spółki na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia. Kadencja Członków Rady Nadzorczej trwa 3 lata.

2. Z członkami Rady Nadzorczej nie są zawierane żadne umowy w związku z pełnieniem przez nich funkcji w Radzie Nadzorczej.

VII. DODATKOWE PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

§ 16

1. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi czy programami wcześniejszych emerytur.

2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki mogą uczestniczyć w pracowniczym planie kapitałowym (PPK) Spółki na zasadach określonych w umowie o zarządzanie PPK oraz wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

VIII. KONFLIKT INTERESÓW

§ 17

Spółka kładzie szczególny nacisk na eliminację lub minimalizację wszelkich sytuacji, które stanowią lub mogą przyczynić się do powstania konfliktu interesów w ramach Spółki lub grupy kapitałowej, do której należy Spółka. W tym celu zostały ustalone sposoby komunikacji przeznaczone do zgłaszania

przypadków, które stanowią lub mogą stanowić źródło konfliktu interesów, a w razie konieczności Rada Nadzorcza podejmuje działania mające zmniejszyć niekorzystne następstwa takich sytuacji.

§ 18

W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką:

- 1) przed przedstawieniem projektu Polityki Walnemu Zgromadzeniu w celu jej uchwalenia, Zarząd przedstawia projekt Polityki Komitetowi ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej oraz Radzie Nadzorczej. Opinia Rady Nadzorczej jest przedstawiana Walnemu Zgromadzeniu wraz z projektem Polityki.
- 2) w toku stosowania Polityki decyzje dotyczące wysokości i zasad wynagradzania Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza przy wsparciu Komitetu ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej lub Walne Zgromadzenie, a dotyczące Rady Nadzorczej podejmuje Walne Zgromadzenie.

IX. ZATWIERDZENIE I PUBLIKACJA

§ 19.

1. Polityka została wprowadzona uchwałą numer 23/2020 Walnego Zgromadzenia Spółki, które odbyło się 20.10.2020 r. i obowiązuje do dnia jej uchylenia lub zmiany.
2. Polityka i uchwała jej dotycząca są opublikowane na stronie internetowej Spółki www.ambra.com.pl.