

*Załącznik do uchwały nr 21 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy*

**„POLITYKA WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ  
EXCELLENCE SPÓŁKA AKCYJNA**

*Niniejsza Polityka Wynagradzania ma na celu zapewnienie przejrzystych zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, wspierających realizację przyjętej strategii biznesowej Spółki. W szczególności Polityka uwzględnia konieczność:*

- *przyczyniania się do realizacji strategii biznesowej Spółki oraz szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Spółki, interes jej akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców oraz stabilność jej rozwoju;*
- *zapewnienia przejrzystości zasad wynagradzania Członków Zarządu;*
- *ustalenia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w sposób adekwatny do praktyki rynkowej;*
- *sprawnego zarządzania Polityką oraz zapobiegania konfliktom interesów w tym zakresie.*

**§ 1.**

**Definicje**

*Użyte w treści niniejszej Polityki Wynagradzania określenia oznaczają:*

- 1) *Polityka - Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w Excellence S.A.;*
- 2) *Spółka – Excellence spółka akcyjna z siedzibą w miejscowości Lipa 20a, 95-010 Stryków, Sąd Rejestrowy: Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XX Wydział Gospodarczy KRS, numer KRS: 0000427300, NIP: 7331312783, REGON: 100159950;*
- 3) *Członek Zarządu – osoba powołana do pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki;*
- 4) *Członek Rady Nadzorczej – osoba powołana do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej Spółki;*
- 5) *Walne Zgromadzenie - Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.*

**§ 2.**

**Zakres przedmiotowy i podmiotowy Polityki**

1. *Niniejszy dokument określa ogólne zasady prowadzonej przez Spółkę polityki wynagradzania i stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce w odniesieniu do zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.*
2. *Niniejsza Polityka:*



- 1) jest spójna z celami strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki.
  - 2) ma na celu zapewnienie wynagrodzenia adekwatnego i proporcjonalnego;
  - 3) dąży do wzmocnienia motywacji Członków Zarządu oraz możliwości pozyskania i utrzymania najlepszej kadry zarządzającej w zakresie rynku, na którym działalność prowadzi Spółka;
  - 4) przewiduje zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego w celu motywowania Członków Zarządu do osiągania wyników spójnych z długoterminową strategią Spółki;
  - 5) uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - 6) pozostaje w zgodzie z kulturą i wartościami korporacyjnymi w Spółce.
3. Polityka określa:
- 1) formy zatrudniania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, okres na jaki mogą zostać zawarte umowy z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz okresy i warunki wypowiedzenia tych umów;
  - 2) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - 3) wzajemne proporcje składników wynagrodzenia, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - 4) proces decyzyjny w celu ustanowienia, wdrożenia i przeglądu Polityki;
  - 5) zasady stosowania niniejszej Polityki.
4. Politykę stosuje się wyłącznie w odniesieniu do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Zasady wynagradzania pozostałych pracowników lub innych osób współpracujących ze Spółką, uregulowane są w odrębnych regulaminach i politykach.

### § 3.

#### **Wynagrodzenia Członków Zarządu**

1. *Ogólne warunki zatrudnienia:*
  - 1) Członkowie Zarządu mogą pobierać wynagrodzenie z tytułu powołania, umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej. Umowy te mogą być zawarte na czas określony lub nieokreślony oraz powinny być adekwatne do celu gospodarczego dla jakiego zostały zawarte.
  - 2) Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie ustalane w oparciu o ich doświadczenie i merytoryczne przygotowanie z uwzględnieniem standardów rynkowych i potrzeb Spółki oraz roli pełnionej w ramach organu.



2. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, które może składać się z:
  - 1) wynagrodzenia stałego miesięcznego w wysokości, określonej w treści umów zawartych z Członkami Zarządu lub w uchwałach powołujących. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.
  - 2) wynagrodzenia zmiennego, z podziałem na:
    - a) Premię Roczną pieniężną z tytułu osiągniętych wyników;
    - b) Premię Długoterminową pieniężną, z tytułu osiągniętych wyników.
  - 3) Dodatkowych świadczeń, opisanych w § 3 ust. 5 Polityki.
3. Wynagrodzenie Stałe:
  - 1) Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe za realizację obowiązków Członków Zarządu;
  - 2) Wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego, określona została w sposób odzwierciedlający doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska lub umowie.
  - 3) Sposób określenia warunków wynagrodzenia pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione w oparciu o standard analizy rynkowej wysokości wynagrodzenia całkowitego dla danej pozycji oraz pakietu oferowanych świadczeń dodatkowych.
  - 4) Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu jest z góry określone w indywidualnych umowach lub uchwałach powołujących i nie zależy od bieżących wyników Spółki.
4. Wynagrodzenie zmienne:
  - 1) W celu powiązania wynagrodzenia Członków Zarządu z długoterminowymi interesami Spółki, Członkowi Zarządu może być przyznane wynagrodzenie dodatkowe zmienne z podziałem na premię Roczną oraz Premię Długoterminową. Celem przyznawania wynagrodzenia zmiennego jest nagrodzenie za osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym, sprzyjających zarówno wynikom Spółki, jak i indywidualnym osiągnięciom.
  - 2) Ocena realizacji kryteriów zostanie dokonana na podstawie Sprawozdania przedstawionego Radzie Nadzorczej przez Członka Zarządu z realizacji celów rocznych oraz celów długoterminowych a także na podstawie przygotowanego przez Pion Finansowy sprawozdania ze stopnia realizacji celów finansowych w terminie 30 dni od daty zatwierdzenia rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego.
  - 3) Wynagrodzenie zmienne jest zależne od wszystkich lub niektórych poniżej wskazanych kryteriów (celów rocznych), które podlegają uszczegółowieniu przez Radę Nadzorczą, m.in.:
    - a) celów finansowych, wspierających budowanie finansowej efektywności Spółki;



- b) *projektów rocznych realizowanych przez poszczególnych Członków Zarządu wzmacniających doskonałość operacyjną, organizacyjną oraz sprzedażową Spółki;*
  - c) *działań związanych z budowaniem i wzmacnianiem kultury zaangażowania pracowników Spółki;*
  - d) *przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska i bezpieczeństwa pracy.*
- 4) *Spółka przewiduje możliwość dochodzenia zwrotu oraz odraczania przyznania lub wypłaty wynagrodzenia zmiennego, w przypadku:*
- a) *Ujawnienia nieprawidłowości w Zarządzaniu Spółką, mających wpływ na wynik Spółki w okresie do 3 lat od momentu jej wystąpienia,*
  - b) *Powstanie straty lub ujawnienia w bilansie Spółki za dany rok, które skutkowało korektą wyniku, potwierdzoną przez audytora Spółki, w okresie do 3 lat od wystąpienia,*
  - c) *Naruszenia tajemnicy Spółki, w tym naruszenia zakazu konkurencji,*
5. *Dodatkowe świadczenia.*
- 1) *Członkom Zarządu mogą zostać przyznane dodatkowe świadczenia, w tym:*
- a) *Dodatek mieszkaniowy;*
  - b) *Dodatek relokacyjny;*
  - c) *Dodatek za samochód służbowy lub otrzymanie samochodu służbowego;*
  - d) *Polisa ubezpieczeniowa na pokrycie ewentualnych kosztów leczenia w trakcie podróży zagranicznej;*
  - e) *Opieka medyczna na podstawie obowiązującego regulaminu w Spółce;*
  - f) *Ubezpieczenie „Na Życie” oraz „NNW”;*
  - g) *Dodatek sportowy zgodnie z obowiązującym regulaminem w Spółce;*
  - h) *Prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonującym w Spółce programie emerytalnym – Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK);*
  - i) *Dofinansowanie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;*
  - j) *Zwrot kosztów podróży służbowych*
  - k) *Zwrot kosztów podróży do stałego miejsca zamieszkania;*
  - l) *Dodatkowa polisa – ubezpieczenie władz spółki D&O*

#### **§ 4.**

##### **Rada Nadzorcza**

##### **1. Ogólne warunki zatrudnienia:**

- 1) *Członkowie Rady Nadzorczej wykonują obowiązki na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.*



- 2) Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie ustalane w oparciu o ich doświadczenie i merytoryczne przygotowanie z uwzględnieniem standardów rynkowych i potrzeb Spółki oraz roli pełnionej w ramach organu.
- 3) Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres kadencji trwającej 5 lat. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być odwoływani oraz powoływani przed końcem trwania kadencji. Mandat Członka Zarządu powołanego w trakcie trwania kadencji wygasa równocześnie z upływem trwania kadencji pozostałych Członków Rady Nadzorczej.

2. Wynagrodzenie:

- 1) Zasady Wynagradzania Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie. Kwoty wynagrodzenia określone są w wysokości brutto.
- 2) Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie płatne proporcjonalnie do liczby posiedzeń, w których biorą udział i innych aktywności mających miejsce poza posiedzeniami, w szczególności realizowanych w kontakcie z Zarządem; uwzględniające również role pełnione w ramach organu.
- 3) Członkowie Rady Nadzorczej mogą być także członkami Komitetów Rady Nadzorczej, z którego to tytułu pobierają wynagrodzenie. Wynagrodzenie ustala uchwałą Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy na wniosek Rady Nadzorczej.

**§ 5.**

**Proces decyzyjny w celu ustanowienia, wdrożenia i przeglądu Polityki**

1. Niniejszą Politykę i wprowadzone do niej istotne zmiany przyjmuje i wprowadza w życie w drodze uchwały Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Szczegółowe zasady przyznawania składników wynagrodzenia zostaną uregulowane przez Radę Nadzorczą w odrębnych politykach i regulaminach dotyczących zasad wynagradzania, a także w indywidualnych, w granicach określonych przez niniejszą Politykę.
3. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia.
4. 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).
5. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, w celu wyeliminowania



*lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.*

6. *Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą, w granicach określonych niniejszą Polityką wynagrodzeń, do uszczegółowienia następujących elementów Polityki:*
  - 1) *opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom ww. organów,*
  - 2) *kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia,*
  - 3) *informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.*

#### **§ 6.**

##### ***Stosowanie niniejszej Polityki***

1. *Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w oparciu o politykę wynagrodzeń.*
2. *Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.*
3. *W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Członek Zarządu lub Akcjonariusz Spółki ma prawo złożyć wniosek do Rady Nadzorczej o podjęcie uchwały w sprawie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w całości lub części, podejmując w tym zakresie uchwałę wskazując okres przez jaki polityka nie będzie stosowana. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.*
4. *Każdy Członek Zarządu i Rady Nadzorczej zobowiązany jest do zapoznania się z niniejszą Polityką i stosowania się do jej postanowień.*

#### **§ 7.**

##### ***Postanowienia Końcowe***

1. *Politykę opracowuje Zarząd. W dalszej kolejności Polityka podlega weryfikacji Rady Nadzorczej, a następnie przekazana zostaje do zaopiniowania oraz uchwalenia przez Walne Zgromadzenie.*
2. *Ostateczną wersję Polityki opracowuje, przyjmuje i aktualizuje Walne Zgromadzenie.*



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 nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych i Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie”.*

*Dariusz Poluszyński*