

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej ALUMETAL S.A.

1. Cel polityki wynagrodzeń w Alumetal S.A. i w Grupie Kapitałowej Alumetal S.A.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej (dalej: *Polityka*) w Alumetal S.A. (dalej: *Spółka*), określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej, a także opisuje zasady wynagradzania innych kluczowych Pracowników w Alumetal S.A. i w Grupie Kapitałowej Alumetal S.A. (dalej: *Grupa*). Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń przyczyniają się realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

2. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu Alumetal S.A.

Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje możliwość powierzania zarządzania Alumetal S.A. i jej spółkami zależnymi (dalej: *Spółki Zależne*) na podstawie trzech stosunków prawnych:

- a) stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę zawieraną na czas określony lub nieokreślony;
- b) zlecenia świadczenia usług na podstawie umowy cywilnoprawnej zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu, czyli tzw. kontrakt menadżerski;
- c) powołania do pełnienia funkcji w Zarządzie (Prezesa, Wiceprezesa lub Członka Zarządu) na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu bezpośrednio na podstawie uchwały odpowiedniego organu Alumetal S.A. lub Spółki Zależnej.

Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu, określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania (umowa o pracę, kontrakt menadżerski, wyłącznie akt powołania) Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej, która ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, bierze pod uwagę rzeczywisty zakres zadań danego Członka Zarządu w całej Grupie Kapitałowej Alumetal S.A. Rada Nadzorcza może ustalić różne podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania dla poszczególnych Członków Zarządu, jednak generalne zasady wynagrodzenia powinny być w każdym z wariantów możliwie analogiczne i spójne z ogólnymi poniższymi zasadami Polityki wynagrodzeń w Alumetal S.A. Okresy i warunki wypowiedzenia umów zawieranych z Członkami Zarządu powinny odpowiadać warunkom rynkowym.

Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, w tym Komitetu Audytu.

3. Zasady kształtowania bieżących wynagrodzeń Członków Zarządu Alumetal S.A.

- A. Bieżące wynagrodzenia Członków Zarządu Alumetal S.A. składają się z następujących elementów:
 - a) część stała,
 - b) część zmienna, – wynagrodzenie zmienne uzależnione od uzyskiwanych przez Grupę rezultatów, tj. jako procent uzyskiwanego zysku znormalizowanego netto (zysk znormalizowany to zysk raportowany skorygowany o wpływ wyceny aktywa z tytułu zwolnienia z podatku dochodowego),
 - c) pozostałe benefity określone w umowie.

- B. Część stała – to comiesięczne, stałe w wysokości wynagrodzenie podstawowe.
- C. Część zmienna – wynagrodzenie zmienne w wysokości w pełni uzależnionej od uzyskiwanych przez Grupę rezultatów (wyliczone i wypłacane co miesiąc jako określony procent uzyskiwanego zysku znormalizowanego netto (kryterium przyznawania części zmiennej wynagrodzenia), przy czym za miesiąc grudzień wypłacane jest ono dopiero po zatwierdzeniu sprawozdań finansowych przez ZWZ Alumetal S.A.). Rada Nadzorcza monitoruje i wdraża mechanizmy dotyczące weryfikacji w jakim zakresie powyższe kryterium przyznawania części zmiennej zostały spełnione. Zasady naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconej części zmiennej wynagrodzenia przysługującej Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
- D. Pozostałe benefity to prawo korzystania z majątku spółki (samochód, komputer, telefon lub inne określone w umowie), prawo do dodatkowych ubezpieczeń menadżerskich, prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń i programów ubezpieczeniowych oraz emerytalnych, które przysługują powszechnie innym pracownikom zatrudnionym w Spółce (np. PPK). Poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Spółka nie stosuje dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.
- E. Poziom wynagrodzenia stałego i zmiennego poszczególnego Członka Zarządu uzależniony jest od funkcji pełnionej przez niego w Zarządzie oraz jego wiedzy i doświadczenia zarówno ogólnobiznesowego, jak i związanego ściśle z branżą, w której funkcjonuje Grupa.
- F. Konkretne poziomy wynagrodzenia stałego i zmiennego poszczególnego Członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza lub wskazany przez nią w drodze uchwały jeden z Członków Rady Nadzorczej.
- G. W celu ścisłego powiązania bieżącego wynagrodzenia Członków Zarządu Alumetal S.A. z bieżącymi wynikami Grupy Alumetal udział części zmiennej wynagrodzenia w strukturze łącznego bieżącego wynagrodzenia nie powinien być co do zasady mniejszy niż 50%.

4. Zasady motywowania długoterminowego Członków Zarządu Alumetal S.A.

- A. W celu oraz bezpośredniego powiązania interesu akcjonariuszy Spółki z interesem Członków Zarządu Alumetal S.A. i ich zmotywowania w dłuższym okresie Członkowie Zarządu objęci zostają programem motywacyjnym opartym o objęcie akcji motywacyjnych lub innych instrumentów finansowych powiązanych z akcjami Spółki.
- B. Udział Członków Zarządu Alumetal S.A. w całej puli akcji motywacyjnych w danym programie czy okresie nie powinien przekraczać 50% udziału w całym programie motywacyjnym skierowanym do menadżerów Grupy Kapitałowej Alumetal S.A.
- C. Program Motywacyjny ustalany jest na okres od 2 do 5 lat i każdorazowo uchwalany w ostatecznym kształcie przez Walne Zgromadzenie Alumetal S.A.
- D. W warunkach danego programu motywacyjnego opartego o objęcie akcji motywacyjnych lub innych instrumentów finansowych powiązanych z akcjami Spółki, ustalone zostaną okresy, w których Członkowie Zarządu nabywają uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, a także zasady zbywania tych akcji lub innych instrumentów finansowych.
- E. Wynagrodzenie wynikające z faktu objęcia Członków Zarządu programem motywacyjnym opartym o objęcie akcji motywacyjnych lub innych instrumentów finansowych powiązanych z akcjami Spółki z natury rzeczy ma charakter wynagrodzenia zmiennego.

5. Zasady motywowania Kluczowych Menadżerów Grupy Kapitałowej Alumetal S.A. innych niż Członkowie Zarządu

- A. W celu bieżącego motywowania Kluczowi Menadżerowie Grupy Kapitałowej Alumetal S.A., podobnie jak Członkowie Zarządu Alumetal SA, również otrzymują (poza wynagrodzeniem stałym i ewentualnym dodatkiem funkcyjnym) wynagrodzenie zmienne w wysokości w pełni uzależnionej od uzyskiwanych przez Grupę rezultatów (wyliczone i wypłacane co miesiąc jako określony procent uzyskiwanego zysku znormalizowanego netto, przy czym za miesiąc grudzień wypłacane jest ono dopiero po zatwierdzeniu sprawozdań przez ZWZ Alumetal S.A.).
- B. Udział wynagrodzenia zmiennego w strukturze wynagrodzenia Kluczowych Menadżerów, mimo że jest istotny, co do zasady nie powinien przekraczać 50% ich średniego łącznego wynagrodzenia bieżącego.
- C. W celu ich długoterminowego zmotywowania Kluczowi Menadżerowie w Grupie Kapitałowej Alumetal S.A., o odpowiednim doświadczeniu i istotności dla rozwój Grupy, wskazani przez Zarząd Alumetal S.A. i zatwierdzeni przez Radę Nadzorczą Spółki są objęci programem motywacyjnym opartym o akcje motywacyjne, każdy w stopniu adekwatnym do funkcji i roli pełnionej w Grupie Alumetal.

6. Zasady motywowania pozostałych pracowników Grupy

- A. Pozostali Pracownicy Grupy (inni niż Członkowie Zarządu, Kluczowi Menadżerowie otrzymują (poza stałą częścią wynagrodzenia) miesięczną premię uzależnioną od bieżących wyników spółki lub całkowicie uznaniową (tzw. premię regulaminową) w umiarkowanym stopniu związanej z bieżącymi wynikami finansowymi.
- B. Zarząd może stosować również inne od powyższych zasady wynagradzania i premiowania pracowników, współpracowników, przedstawicieli, agentów i doradców jednak jedynie w sytuacji, gdy specyfika ich pracy czy też usług wymaga indywidualnego podejścia w celu powiązania ich wynagrodzenia z bieżącym i długoterminowym interesem Spółki i Grupy.

7. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu.

- A. Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji wyłącznie w formie stałej, wypłacanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie wyższe od pozostałych Członków Rady z tytułu sprawowanych funkcji i wynikających z niej dodatkowych obowiązków.
- B. Członek Rady Nadzorczej, będący jednocześnie Członkiem Komitetu Audytu (lub innych ewentualnie powołanych Komitetów powołanych w Spółce), może otrzymywać miesięczne wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, wypłacanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki. Przewodniczący Komitetu Audytu (lub innych ewentualnie powołanych Komitetów powołanych w Spółce), może otrzymywać wynagrodzenie wyższe od pozostałych Członków Komitetu z tytułu sprawowanej funkcji i wynikającej z niej dodatkowych obowiązków.

- C. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje prawo do zwrotu kosztów poniesionych w przypadku podróży na posiedzenia Rady Nadzorczej lub innych podróży ściśle powiązanych z pełnioną funkcją Członka Rady Nadzorczej Alumetal S.A.

8. Opracowanie i realizacja założeń Polityki wynagrodzeń oraz Sprawozdanie o wynagrodzeniach

- A. Polityka wynagrodzeń została opracowana przez Zarząd z udziałem kancelarii prawnej Spółki z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej. Ostateczną decyzję w sprawie zatwierdzenia Polityki wynagrodzeń podejmuje Walne Zgromadzenie Spółki, które aktualizuje ją nie rzadziej niż raz na cztery lata.
- B. Wdrożenie Polityki wynagrodzeń i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem prowadzi Zarząd Spółki.
- C. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad realizacją Polityki wynagrodzeń i raz w roku przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach dokonując równocześnie przeglądu realizacji Polityki wynagradzania tzn. m.in. wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom tych organów w ostatnim roku obrotowym.
- D. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Spółki, a pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Rada Nadzorcza sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
- E. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest poddawane ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim wymaganych informacji.
- F. Spółka umieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, które podejmuje uchwałę opiniującą to sprawozdanie, która ma charakter doradczy.

9. Rozstrzygnięcie konfliktów interesów

Podmioty realizujące Politykę wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów biorąc pod uwagę funkcjonujące w Spółce regulacje w tym zakresie.

W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień objętych Polityką wynagrodzeń, ma on obowiązek zgłosić Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej) swoje uwagi i podejrzenia. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa powyżej, Rada Nadzorcza, z własnej inicjatywy lub na wniosek Prezesa Zarządu, inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia wystąpienia zidentyfikowanego lub potencjalnego konfliktu interesów.

10. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki wynagrodzeń

- A. W sytuacji, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania rentowności Spółki, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki w ramach przepisów powszechnie obowiązujących.

- B. Decyzja ta jest podejmowana w drodze uchwały. Czasowe odstępianie od stosowania niniejszej Polityki może dotyczyć stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Zarządu lub świadczeń niepieniężnych oraz nastąpić między innymi w następujących sytuacjach:
 - a) wprowadzenia przez uprawnione organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych, w tym stanu epidemii,
 - b) utraty przez Spółkę stabilności finansowej lub rentowności oraz zajścia innych zdarzeń wpływających na jej wypłacalność,
 - c) wystąpienia nadzwyczajnych, nieprzewidzianych i powszechnych zdarzeń gospodarczych, które w istotny sposób wpływają na funkcjonowanie Spółki.
- C. Okres czasowego odstępiania od stosowania Polityki określa Rada Nadzorcza.
- D. Niedopuszczalne jest trwałe odstępianie od stosowania Polityki.

11. Upoważnienie od Walnego Zgromadzenia

Walne Zgromadzenie upowaznia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w pkt 3-4, w tym, w szczególności, w zakresie ustalania kryteriów premiowych i innych zasad przyznawania części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu, z uwzględnieniem postanowień wynikających z niniejszej Polityki.

Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może w szczególności zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.

Podsumowanie

Zdefiniowane powyżej zasady Polityki Wynagrodzeń powodują, iż nie tylko Członkowie Zarządu Spółki, ale wszyscy kluczowi pracownicy Grupy są zmotywowani zarówno w horyzoncie krótkoterminowym (poprzez wysoki udział premii uzależnionej od bieżących wyników finansowych w strukturze bieżącego wynagrodzenia), jak i długoterminowym (poprzez objęcie kilkuletnim programem motywacyjnym związanym z objęciem akcji Spółki). Przyczynia się to bezpośrednio do realizacji strategii biznesowej Spółki, powiązania długoterminowych interesów kadry menadżerskiej Grupy z interesami akcjonariuszy Alumetal S.A. oraz do stabilności zatrudnienia i w konsekwencji do zrównoważonego rozwoju i stabilności finansowej Spółki.

Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady Nadzorczej zapewnia natomiast wyważone funkcjonowanie Rady Nadzorczej jako organu nadzoru. Członkowie Rady Nadzorczej nie posiadając wynagrodzeń bezpośrednio uzależnionych od wyniku finansowego, będą sprawowali nadzór nad działalnością Spółki z należytą rozwagą i bez podejmowania nadmiernego ryzyka.