

Załącznik do Uchwały nr .....  
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin Spółka Akcyjna  
z dnia 19 czerwca 2020 r.

Polityka wynagrodzeń  
członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
ZE PAK S.A.

**Część I**  
**Postanowienia wspólne**

**Uzasadnienie wprowadzenia polityki  
i realizacja celów Spółki**

1. Polityka niniejsza została ustanowiona dla realizacji obowiązków, nałożonych na Spółkę w art. 90c i nast. ustawy z dnia z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, zwanej dalej Ustawą.
2. Polityka niniejsza zmierza do zapewnienia trwałego wzrostu wartości Spółki, którego realizacja przez Zarząd i Radę Nadzorczą wymaga – między innymi – odpowiedniego do tego celu ukształtowania struktury wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej z tytułu całokształtu wykonywanych przez nich obowiązków. Służy temu ograniczenie wynagrodzeń tych osób do części stałej, pozwalającej wykonywać im swoje obowiązki dotyczące całokształtu działalności Spółki bez ograniczania się do realizacji jedynie wybranych celów. Zmienność sytuacji rynkowej, społecznej i gospodarczej, a także potrzeba elastycznego reagowania na pojawiające się ryzyka i szanse biznesowe nie uzasadnia sztywnego określania takich celów. Potrzebę elastycznego reagowania na zmiany tej sytuacji i pojawiające się wyzwania zapewnia – w przypadku członków Zarządu – możliwość przyznania im premii. Zapewnia to elastyczność w zapewnieniu stabilnego bytu Spółki i jej długoterminowych interesów. Stały charakter wynagrodzenia nie daje powodów do podejmowania działań o dużym poziomie ryzyka, przez co pozytywnie wpływa na stabilność i długoterminowe interesy ZE PAK S.A.
3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz w szczególności nie jest uzależnione od wyników ZE PAK S.A. co pozwala na prowadzenie przez Radę Nadzorczą rzetelnego i obiektywnego nadzoru nad sprawami ZE PAK S.A. co pozytywnie wpływa na długoterminowe interesy oraz stabilność spółki.
4. Ukształtowanie niniejszej Polityki uwzględnia specyfikę wynagrodzeń pracowników Spółki i jej strukturę z uwzględnieniem pozycji Zarządu i Rady Nadzorczej oraz zakresu obowiązków i odpowiedzialności członków tych organów w działalności Spółki. Regulacje płacowe obowiązujące w spółce nie wiążą wynagrodzeń pozostałych pracowników z wynagrodzeniami Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

## **Wdrożenie Polityki**

5. Polityka niniejsza zostaje przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie projektu przygotowanego na polecenie Zarządu Spółki zgodnie z rekomendacją Rady Nadzorczej.
6. Proces decyzyjny zapewnia ograniczenie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów. Ryzyko konfliktu interesów może zostać zgłoszone przez organy Spółki. W celu zapobieżenia jego realnemu wystąpieniu, jeśli ujawni się takie ryzyko, niezwłocznie dokonana zostanie zmiana niniejszej Polityki w trybie przewidzianym poniżej.
7. Każdy Członek Zarządu ma obowiązek informowania innych Członków Zarządu o tym, że ma on lub może mieć interes sprzeczny z interesem ZE PAK S.A. Członek Zarządu nie zabiera głosu w dyskusji oraz nie głosuje nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesu, który go dotyczy.
8. Każdy Członek Rady Nadzorczej ma obowiązek informowania innych Członków Rady Nadzorczej o tym, że ma on lub może mieć interes sprzeczny z interesem ZE PAK S.A. Członek Rady Nadzorczej nie zabiera głosu w dyskusji oraz nie głosuje nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesu, który go dotyczy.
9. Realizacja niniejszej Polityki dokonywana jest w sposób ciągły. Potrzeba ewentualnych zmian Polityki podlega zgłoszeniu Zarządowi i zmianie w trybie analogicznym jak jej przyjęcie.
10. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
11. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż co cztery lata zgodnie z art. 90e ust. 4 Ustawy.

## **Część II**

### **Polityka wynagrodzeń członków Zarządu**

12. Podstawę wykonywania mandatu przez członka Zarządu Spółki stanowi stosunek o charakterze korporacyjnym. Może on zostać uzupełniony o stosunek pracy, wynikający z umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony albo z wyboru albo stosunek zatrudnienia niepracowniczego (dalej jako „stosunek zatrudnienia”).
13. Umowy z obecnymi Członkami Zarządu zostały zawarte na czas określony w celu wykonywania pracy przez okres trwania kadencji nie dłużej jednak niż do dnia wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu.
14. Stosunek korporacyjny podlega zakończeniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych. Stosunek zatrudnienia pracowniczego podlega rozwiązaniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie pracy. Stosunek zatrudnienia niepracowniczego podlega rozwiązaniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie cywilnym i umowie, w szczególności za wypowiedzeniem lub ze skutkiem natychmiastowym. Okres wypowiedzenia adekwatny do potrzeb Spółki w konkretnym przypadku zostanie określony w umowie.
15. Wynagrodzenie członków Zarządu składa się z części stałej w postaci wynagrodzenia zasadniczego.
16. Członkowie Zarządu mogą mieć prawo do premii na warunkach ustalonych w akcie nawiązującym stosunek korporacyjny lub stosunek zatrudnienia.
17. Członkowie Zarządu mogą mieć prawo do dodatkowych świadczeń o charakterze stałym lub periodycznym. należą do nich:

- a/ świadczenia opieki zdrowotnej dla członka Zarządu lub członków jego rodziny,
  - b/ prawo do korzystania ze składników mienia spółki,
  - c/ prawo do odprawy w przypadku rozwiązania umowy w związku z odwołaniem Członka Zarządu ze składu Zarządu, z zastrzeżeniem, że odprawa nie przysługuje w przypadku, gdy odwołanie nastąpiło z przyczyn dotyczących Członka Zarządu,
  - d/ prawo do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji,
  - e/ ubezpieczenie na życie i ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej.
18. Członkom zarządu zatrudnionym w ramach stosunku pracy przysługują uprawnienia tak jak innym pracownikom spółki na mocy przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.
19. Wynagrodzenie i inne świadczenia obejmują także świadczenia realizowane przez członka Zarządu w podmiotach zależnych od Spółki.
20. Rada Nadzorcza, upoważniona jest do określenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, przesłanek nabycia prawa do premii a także określenia innych elementów wynagrodzenia oraz innych świadczeń w uchwale stanowiącej podstawę nawiązania stosunku korporacyjnego lub stosunku zatrudnienia członka Zarządu – w zależności od specyfiki obowiązków konkretnego członka Zarządu i uwarunkowań związanych z jego zatrudnieniem.
21. Określając wysokość wynagrodzenia zasadniczego Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności:
- a/ zakres odpowiedzialności,
  - b/ kompetencje i kwalifikacje,
  - c/ długoterminową ocenę wykonywania funkcji,
  - d/ dostępne zewnętrzne dane rynkowe (informacje o wynagrodzeniach członków zarządu innych spółek notowanych na rynku giełdowym lub benchmarki rynkowe).

### **Część III**

#### **Polityka wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej**

22. Członkowie Rady Nadzorczej wykonują swoją funkcję w ramach stosunku korporacyjnego.
23. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują stałe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji. Wynagrodzenie zróżnicowane jest w zależności od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej, w szczególności w związku z udziałem w pracach komitetów Rady.
24. Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do zwrotu udokumentowanych kosztów związanych bezpośrednio z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
25. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie.

### **Część IV**

#### **Postanowienia końcowe**

26. Na uzasadniony wniosek Zarządu, gdy wymaga tego sytuacja, w tym sytuacja finansowa Spółki, Rada Nadzorcza może – na czas określony w uchwale Rady Nadzorczej – odstąpić w całości lub w części od stosowania niniejszej polityki.
27. Postanowienia niniejszej Polityki wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały o jej wprowadzeniu przez Walne Zgromadzenie Spółki.