

UCHWAŁA Nr 21
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
„MERCOR” S.A. z siedzibą w Gdańsku
(„Spółka”)
z dnia 24 września 2024 r.

w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
„MERCOR” S.A. z siedzibą w Gdańsku

§ 1

1. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90d ust. 1 w zw. z art. 90e ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, przyjmuje zmienioną Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „MERCOR” S.A. z siedzibą w Gdańsku, stanowiącą Załącznik Nr 1 do niniejszej Uchwały.
2. Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „MERCOR” S.A. z siedzibą w Gdańsku, stanowiąca Załącznik Nr 1 do niniejszej Uchwały, wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki.

Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki
z dnia 24 września 2024 r.:

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ „MERCOR” S.A. Z SIEDZIBĄ W GDAŃSKU

Sierpień, 2024 r.

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d i nast. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 620) – dalej: „Ustawa o ofercie”.

2. Definicje:

Członek Rady Nadzorczej	oznacza każdego członka Rady Nadzorczej Spółki;
Członek Zarządu	oznacza każdego członka Zarządu Spółki;
Kluczowy Menedżer	oznacza osobę zatrudnioną w Spółce, która nie jest Członkiem Zarządu ani Członkiem Rady Nadzorczej, a która została zidentyfikowana jako osoba o kluczowym znaczeniu dla Spółki i może zostać objęta Programem Motywacyjnym;
Polityka Wynagrodzeń	oznacza niniejszą Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „MERCOR” S.A.;
Program Motywacyjny	oznacza program motywacyjny oparty na instrumentach finansowych przeznaczony dla Członków Zarządu oraz Kluczowych Menedżerów, który może zostać przyjęty przez Radę Nadzorczą Spółki;
Spółka	oznacza spółkę „MERCOR” S.A. z siedzibą w Gdańsku;
Walne Zgromadzenie	oznacza walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki.

3. Polityka Wynagrodzeń stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów obowiązujących w Spółce, które mogą regulować zasady wynagradzania Członków Zarządu lub Członków Rady Nadzorczej.
4. Wynagrodzenia Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej wypłacane są wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

ROZDZIAŁ 2 ZASADY WYNAGRAZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu:

5. Warunki wynagradzania Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku z zachowaniem zasady niedyskryminacji.

Okresy trwania oraz warunki rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu ze Spółką:

6. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać nawiązany na czas nieokreślony albo na czas określony.
7. Powołanie do Zarządu następuje na zasadach przewidzianych w Statucie Spółki.
8. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Zarządu nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, a także dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu:

9. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie ~~zasadne~~ieze.
10. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu określa Rada Nadzorcza biorąc pod uwagę w szczególności pełnioną funkcję w Zarządzie, zakres obowiązków i odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia oraz posiadane kwalifikacje.
11. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do wynagrodzenia zmiennego w postaci:
 - a) Umów o objęcie jednostek uczestnictwa – szczegółowe zasady nabywania wynagrodzenia zmiennego na tej podstawie określa Rada Nadzorcza,
 - b) Uczestnictwa w Programie Motywacyjnym – szczegółowe zasady nabywania wynagrodzenia zmiennego na tej podstawie określa regulamin Programu Motywacyjnego uchwalany przez Walne Zgromadzenie.
12. Rada Nadzorcza jest uprawniona do kształtowania zasad Programu Motywacyjnego z zastrzeżeniem następujących zasad:
 - a) Program Motywacyjny przewidywać będzie jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie celów:
 - (i) finansowych – w tym osiągnięcie przez Spółkę odpowiedniego poziomu kapitału własnego w poszczególnych latach obowiązywania Programu Motywacyjnego;
 - (ii) niefinansowych – w tym pozostawanie Członka Zarządu w stosunku powołania lub umownym ze Spółką oraz brak prowadzenia przez Członka Zarządu działalności konkurencyjnej zdefiniowanej w regulaminie Programu Motywacyjnego;od których uzależnione będzie przyznanie wynagrodzenia zmiennego;
 - b) Program Motywacyjny obejmować będzie okresy co najmniej trzyletnie;
 - c) W regulaminie Programu Motywacyjnego zostanie określona m.in. (i) liczba instrumentów finansowych, które mogą zostać przyznane w danym okresie rozliczeniowym, (ii) warunki i zasady nabycia instrumentów finansowych, (iii) minimalny okres, po upływie którego będzie można wykonywać uprawnienia z instrumentów finansowych, a także (iv) okres, po upływie którego będzie można zbyć objęte instrumenty finansowe a także akcje objęte w wykonaniu uprawnień z instrumentów finansowych.
13. Programem Motywacyjnym mogą być również objęci Kluczowi Menedżerowie. Rada Nadzorcza określi, którzy pracownicy lub współpracownicy Spółki zostaną objęci Programem Motywacyjnym.
14. Rada Nadzorcza stwierdza spełnienie warunków do przyznania Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w oparciu o zweryfikowane przez biegłych rewidentów sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty właściwe do oceny spełnienia powyższych warunków.

15. Proporcja wynagrodzenia zmiennego i wynagrodzenia stałego Członków Zarządu będzie zróżnicowana i uzależniona od osiąganych przez nich celów biznesowych i spełniania kryteriów finansowych i niefinansowych określonych w regulaminie Programu Motywacyjnego lub w Umowie o objęcie jednostek uczestnictwa, zgodnie ust. 13.
16. Spółka nie zakłada określenia maksymalnej proporcji pomiędzy zmiennymi i stałymi składnikami wynagrodzenia. Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu stanowić mają taką część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie przez Spółkę elastycznej polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, która będzie uzależniona od wyników Spółki i będzie sprzyjać realizacji jej celów biznesowych.
17. Członkowie Zarządu mogą korzystać z dodatkowych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, co obejmuje w szczególności:
 - a) pakiet prywatnej opieki medycznej na zasadach obowiązujących w Spółce;
 - b) pakiet kafeteryjny na zasadach obowiązujących w Spółce;
 - c) możliwość korzystania z mienia Spółki, w tym w szczególności z samochodów służbowych (wraz z kartą paliwową), telefonów komórkowych oraz laptopów;
 - d) w uzasadnionych przypadkach indywidualną nagrodę pieniężną w wysokości i na zasadach ustalonych uchwałą Rady Nadzorczej;
 - e) szkolenia, kursy (w tym językowe), studia podyplomowe.

ROZDZIAŁ 3 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Ogólne zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej:

18. Warunki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku z zachowaniem zasady niedyskryminacji.

Okresy trwania oraz warunki rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Rady Nadzorczej ze Spółką:

19. Powołanie do Rady Nadzorczej odbywa się na okres kadencji zgodnie ze Statutem Spółki.
20. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia.

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, a także dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej:

21. Wynagrodzenie stałe Członka Rady Nadzorczej obejmuje miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość określa Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni do otrzymania zwrotu kosztów bezpośrednio związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
22. Członkowi Rady Nadzorczej, który bierze udział w Walnym Zgromadzeniu przysługuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie, a także zwrot kosztów bezpośrednio związanych z udziałem w Walnym Zgromadzeniu.
23. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia zmiennego.

ROZDZIAŁ 4
REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ,
DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI

24. Przewidziane w Polityce Wynagrodzeń ramowe zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia mają na celu zapewnienie pozyskania, utrzymania i motywowania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, co jest kluczowe z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
25. Realizacja powyższych celów ma być zapewniona w szczególności poprzez przyznanie Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów finansowych oraz ograniczenia w możliwości ich zbywania przez określony czas. Czynniki te mają na celu zwiększenie lojalności Członków Zarządu wobec Spółki, ich większego zaangażowania w osiągnięcie jak najlepszych średnio- i długoterminowych wyników. Taka struktura wynagrodzenia ogranicza jednocześnie nadmierne ryzyko w dążeniu do osiągnięcia wyłącznie krótkoterminowych wyników.
26. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służyć ma również brak uzależnienia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej od wyników Spółki.

ROZDZIAŁ 5
WPLYW WARUNKÓW PRACY I PŁACY INNYCH PRACOWNIKÓW
NA KSZTAŁT POLITYKI WYNAGRODZEŃ

27. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń wzięto pod uwagę warunki zatrudnienia i wynagrodzenia innych pracowników niż Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej. Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej odzwierciedlają w sposób proporcjonalny ich zakres obowiązków, wpływ na wynik finansowy Spółki, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia, odpowiedzialność za kierowanie i nadzorowanie działalności Spółki, a także ryzyko jakie się z tym wiąże.

ROZDZIAŁ 6
OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH
I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

28. Spółka nie prowadzi programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur, które nie są przewidziane przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.
29. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w tym w pracowniczym planie kapitałowym) na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

ROZDZIAŁ 7
KONFLIKTY INTERESÓW

30. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń oraz zarządzania nimi podjęto następujące środki:
 - a) projekt Polityki Wynagrodzeń został opracowany przez Zarząd, a następnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą i uchwalony przez Walne Zgromadzenie;
 - b) Zarząd i Rada Nadzorcza współpracowały ze sobą w zakresie udostępniania niezbędnych dokumentów i informacji;
 - c) Rada Nadzorcza na bieżąco czuwa nad przestrzeganiem zasad mających na celu unikanie konfliktów interesów;
 - d) jeżeli w odniesieniu do jakiegokolwiek osoby uczestniczącej w pracach nad Polityką Wynagrodzeń wystąpiłby konflikt interesów lub zaistniałaby możliwość jego wystąpienia - osoba taka jest

zobowiązana niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie jednocześnie Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Prezesa Zarządu i wstrzymać się od prac nad Polityką Wynagrodzeń do wyjaśnienia sprawy i podjęcia stosownych decyzji.

ROZDZIAŁ 8

OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

31. Opracowanie projektu Polityki Wynagrodzeń zostało powierzone Zarządowi.
32. Po opracowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń przez Zarząd, jej treść została przedstawiona Radzie Nadzorczej do rozpatrzenia i zaopiniowania.
33. Politykę Wynagrodzeń przyjęło Walne Zgromadzenie.
34. Polityka Wynagrodzeń podlega cyklicznemu przeglądowi, nie rzadziej niż raz na cztery lata. Przegląd Polityki Wynagrodzeń może być inicjowany przez Zarząd lub Radę Nadzorczą.

ROZDZIAŁ 9

OPIS ISTOTNYCH ZMIAN POLITYKI WYNAGRODZEŃ

35. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń modyfikuje dotychczasową praktykę wynagradzania Członków Zarządu funkcjonującą w Spółce w okresie bezpośrednio poprzedzającym jej przyjęcie:
 - a) do wynagrodzenia zmiennego w postaci jednorocznych indywidualnych programów nabywania jednostek uczestnictwa, do których uprawnieni są Członkowie Zarządu – stosuje się zasady dotychczasowe, przy jednoczesnej możliwości uczestnictwa w Programie Motywacyjnym opartym na instrumentach finansowych – stąd doprecyzowanie ust. 11, 12 lit. b), 15 (zmiana wprowadzana na podstawie art. 90e ust. 4 oraz art. 90d ust. 6 Ustawy o ofercie);
 - b) Program Motywacyjny obowiązywać będzie przez okres dłuższy niż jeden rok i umożliwiać będzie powiązanie interesów Członków Zarządu z długoterminowymi interesami Spółki.
36. Brzmienie ust. 17 wynika z obowiązującej w Spółce praktyce (zmiana wprowadzona na podstawie art. 90e ust. 4 oraz art. 90d ust. 6 Ustawy o ofercie).
37. Wprowadzone do Polityki Wynagrodzeń zmiany mają charakter uzupełniający (ust. 1, 11, 15, 35, 36) lub techniczno-redakcyjny (ust. 9, 12 lit. b), 41), lub istotny pod kątem praktyki Spółki (ust. 17).
38. W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie wprowadza żadnych zmian w dotychczasowej praktyce zasad wynagradzania.

ROZDZIAŁ 10

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

39. Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń wskazuje na jakie okresy zostały nawiązane stosunki prawne z aktualnymi Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz jakie są okresy i warunki ich rozwiązania. Załącznik nr 1 będzie na bieżąco aktualizowany przez Zarząd (nie jest wymagana uchwała Rady Nadzorczej ani Walnego Zgromadzenia).
40. Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje przesłanek ani trybu czasowego odstąpienia od jej stosowania.
41. Wszelkie zmiany niniejszej Polityki Wynagradzania wymagają uchwały Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem ust. 39 powyżej.

Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń:

Informacja o okresie trwania oraz okresie i warunkach rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ze Spółką:

Zarząd		
Podstawa i okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia	Warunki wypowiedzenia
powołanie	brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
umowa o pracę na czas nieokreślony	zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa	Umowa o pracę może zostać wypowiedziana zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów.
Rada Nadzorcza		
Podstawa i okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia	Warunki wypowiedzenia
Powołanie	brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.

Liczba akcji, z których oddano głosy: 13.470.608 – procentowy udział tych akcji w kapitale zakładowym: 86,52%

Łączna liczba ważnych głosów: 13.470.608

Liczba głosów „za”: 9.728.439

Liczba głosów „przeciw”: 2.907.412

Liczba głosów „wstrzymujących się”: 834.757