

Załącznik nr 1
do Uchwały nr 14/VI/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Spółki SANWIL HOLDING S.A.
z dnia 26 czerwca 2020 r.
w sprawie przyjęcia „Polityki wynagrodzeń członków Zarządu
i członków Rady Nadzorczej SANWIL HOLDING S.A.”

Niniejsza polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej spółki pod firmą: SANWIL HOLDING Spółka Akcyjna z siedzibą w Lublinie, ul. Cisowa 11, 20-703 Lublin, wpisanej do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000119088 (dalej: „**Spółka**”), przyjęta jest w oparciu o art. 90d Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm.)(dalej: „**Ustawa**”).

§ 1.
Cele Polityki.

1. „Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej SANWIL HOLDING S.A.” (dalej: „**Polityka**”) została sporządzona w celu ustalenia zasad wynagradzania członków Zarządu Spółki i członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Spółki w ten sposób, że w zakresie premii rocznej członków Zarządu Spółki wynagrodzenie to zależne jest w głównej mierze od sytuacji finansowej Spółki, a w procesie przyznawania wynagrodzenia stałego, w tym jego podwyżki, uwzględnia się kryteria, o których mowa w § 2 ust. 7 Polityki, oraz stosuje się okresy zatrzymania świadczeń innych, niż wynagrodzenie stałe, które są spójne z długoterminowymi celami Spółki.

§ 2.
Wynagradzanie członków Zarządu Spółki.

1. Członków Zarządu Spółki łączy ze Spółką stosunek organizacyjny wynikający z właściwej uchwały Rady Nadzorczej, powołującej daną osobę do składu Zarządu.
2. Członkowie Zarządu Spółki otrzymują wynagrodzenie z tytułu powierzenia zarządzania Spółką.
3. Powierzenie zarządzania Spółką może nastąpić na podstawie jednego z trzech stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę, zawieranej najpierw na czas określony nie dłuższy niż 16 miesięcy, z zastosowaniem obowiązkowych regulacji z zakresu prawa pracy co do umów terminowych i maksymalnego okresu ich trwania, a następnie na czas nieokreślony, z zatrudnieniem na stanowisku Dyrektora w odpowiednim pionie. W uzasadnionych przypadkach umowa może zostać zawarta od razu na czas nieokreślony. W przypadku wypowiedzenia umowy termin rozwiązania umowy powinien odpowiadać terminom określonym w przepisach Kodeksu pracy lub też terminom ustalonym przez Strony w umowie, w której dopuszcza się wydłużenie ww. okresów kodeksowych, w zależności od sytuacji i strategii biznesowej Spółki, a także w celu zapewnienia stabilności Spółki. Strony umowy mogą postanowić o zmianie ww. terminów rozwiązania umowy w drodze porozumienia. Spółka może rozwiązać umowę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w szczególności w przypadku:
 - odwołania z funkcji członka Zarządu Spółki,

- złożenia przez członka Zarządu Spółki rezygnacji z pełnionej funkcji,
 - upływu kadencji, na jaką został powołany członek Zarządu Spółki do pełnienia tej funkcji i niepowołania go na kolejną kadencję, w sytuacji gdy umowa zawierana jest na okres dłuższy niż okres kadencji; umowa może zostać rozwiązana przez Spółkę ze skutkiem natychmiastowym w sytuacji, gdy członek Zarządu Spółki dopuści się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków;
- b) umowy cywilnoprawnej – zlecenia świadczenia usług zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji członka Zarządu z możliwością wypowiedzenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia ustalonego w umowie, w sytuacjach opisanych w pkt a) powyżej, jak i bez wypowiedzenia w sytuacjach opisanych w pkt a) powyżej;
- c) powołania do pełnienia funkcji członka Zarządu na czas sprawowania funkcji członka Zarządu.
4. Dopuszcza się łącznie powierzenia wykonywania pracy ze stosunku z pkt a) i pkt c) z ust. 3 z tego paragrafu.
5. Formę nawiązania relacji umownych, szczegółowe warunki oraz wysokość wynagrodzenia ustala Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z kandydatem na członka Zarządu. Czynności te wykonywać może jeden członek Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego mu przez Radę Nadzorczą w formie uchwały. Przy ustalaniu zasad wynagradzania członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze się pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym analizuje się sytuację na rynku pracy oraz bieżącą sytuację Spółki.
6. Określenie uzgodnionej podstawy prawnej zarządzania Spółką przez członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. O ile powierzenie zarządzania Spółką następuje na podstawie stosunku z pkt a) i pkt c) z ust. 3 z tego paragrafu, Spółka zawiera z członkiem Zarządu odpowiednią umowę. Do reprezentowania Rady w umowach z członkami Zarządu uprawniony jest Przewodniczący Rady lub inny upoważniony członek Rady, stosownie do upoważnienia zawartego w uchwale Rady Nadzorczej.
7. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki może ulegać zmianie w trybie podanym w ust. 6. Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia członków Zarządu jest ocena efektów pracy danej osoby w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki z zastosowaniem analizy o jakiej mowa w ust. 5 z tego paragrafu.

§ 3.

1. Struktura wynagrodzenia osób pełniących funkcje członków Zarządu Spółki może składać się z następujących elementów:
- 1) wynagrodzenia stałego, wyrażonego kwotą ryczałtową,
 - 2) premii rocznej, zależnej od realizacji celów zarządczych, o których mowa w ust. 2,
 - 3) świadczenia niepieniężnego w postaci:
 - a) możliwości korzystania ze sprzętu Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu,
 - b) diet i pokrywania kosztów podróży służbowych, w wysokości ustalonej odrębnymi przepisami.
2. Wpłata premii rocznej dla członków Zarządu uzależniona jest od osiągnięcia celów zarządczych: określonych na dany rok obrotowy przez Radę Nadzorczą zgodnie z upoważnieniem zawartym w ust. 3 oraz celów długoterminowych. Premia roczna może zostać wypłacona członkom Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu temu członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie, pod warunkiem stwierdzenia przez Radę Nadzorczą realizacji przez członków Zarządu celów zarządczych oraz określenia należnej kwoty wypłaty.

3. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do:
 - a) określenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia dodatkowego, o których mowa w ust. 1 pkt 1) oraz ust. 1 pkt 3) dla poszczególnych członków Zarządu, zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 5 i 6 Polityki,
 - b) określenia wysokości premii rocznej, o której mowa w ust. 1 pkt 2), dla każdego członka Zarządu, z tym że premia ta nie może być wyższa niż 50 % rocznego wynagrodzenia stałego,
 - c) określenia krótkoterminowych i długoterminowych celów zarządczych, o których mowa w ust. 2 tego paragrafu, jak i ustalenia kryteriów niefinansowych dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki oraz ich likwidowanie,
 - d) określenia okresów odroczenia wypłaty premii rocznej, jak i świadczeń niepieniężnych oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
4. W stosunku do członków Zarządu Spółki nie stosuje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

§ 4.

Wynagradzanie członków Rady Nadzorczej Spółki.

1. Członków Rady Nadzorczej Spółki łączy ze Spółką stosunek organizacyjny wynikający z właściwej uchwały Walnego Zgromadzenia powołującej daną osobę do składu Rady Nadzorczej.
2. Stosunek prawny łączący członka Rady Nadzorczej i Spółkę, o którym mowa w ust. 1 z tego paragrafu, obejmuje okres kadencji Rady Nadzorczej.
3. Struktura wynagrodzenia osób pełniących funkcje członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wyznaczonego w związku z powołaniem na funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub na Wiceprzewodniczącego/Członka Rady Nadzorczej Spółki.
4. Walne Zgromadzenie ustala wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Wiceprzewodniczącego i poszczególnych jej Członków od momentu ich powołania.
5. Poza wynagrodzeniem stałym członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w posiedzeniach obejmujących koszty noclegów i koszty podróży.
6. Członek Rady, będący również członkiem Komitetu Audytu, powołanego z członków Rady Nadzorczej, może otrzymać wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.
7. W stosunku do członków Rady Nadzorczej Spółki nie stosuje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

§ 5.

Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych, niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń.

Przy ustalaniu Polityki uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu Spółki i Rady Nadzorczej, poprzez:

- a) uwzględnienie w Polityce możliwości zatrudnienia członków Zarządu na podstawie umowy o pracę, zróżnicowanie pozostałych warunków pracy, a także warunków płacy pod względem zakresu odpowiedzialności, wpływu na różne rodzaje ryzyka, uprawnień

decyzyjnych, pełniących funkcji, ustalenie maksymalnej wysokości wynagrodzenia zmiennego,

- b) określenie zakresu zadań oraz wysokości wynagrodzeń z uwzględnieniem m.in. zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem określonych funkcji w Spółce.

§ 6.

Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

1. Wszyscy członkowie Zarządu przy wykonywaniu swoich obowiązków powinni postępować w sposób uczciwy i etyczny oraz kierować się starannością, rozsądkiem i rzetelnością w najlepiej pojętym interesie Spółki.
2. Poprzez konflikt interesów rozumie się znane Spółce okoliczności, mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Spółki, a członkiem Zarządu na płaszczyźnie wynagradzania, zwłaszcza w zakresie premii rocznej, której wysokość zależna będzie od zawieranych przez Spółkę umów, gdy drugą stroną umowy jest podmiot pozostający w relacjach zawodowych lub osobistych z członkiem Zarządu lub bliskim jego członkiem rodziny.
3. Prowadzenie analizy ryzyka potencjalnego konfliktu interesów jest obowiązkiem Rady Nadzorczej.
4. W przypadku wykrycia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza informuje o powyższym najbliższe Walne Zgromadzenie z rekomendacją rozwiązania tego konfliktu, jak również zamieszcza stosowną informację w sprawozdaniu, o którym mowa w § 7 Polityki. W przypadku stwierdzenia występowania konfliktu interesów dokonuje się jej opisu w liście sytuacji mogących powodować konflikt interesów celem gromadzenia i analizowania informacji i podejmowania działań zapobiegających konfliktowi interesów lub negatywnym następstwom jego wystąpienia.
5. Spółka podejmuje działania w celu przeciwdziałania konfliktom interesów oraz dla utrzymania i funkcjonowania skutecznych procesów mających na celu identyfikację i zarządzanie konfliktami interesów. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają obowiązki członków Zarządu:
 - a) obowiązek ujawnienia sprzeczności interesów członka Zarządu bądź osób mu bliskich z interesami Spółki, co wynikać może z powiązań osobistych, w tym rodzinnych, między członkiem Zarządu, a kontrahentem Spółki,
 - b) obowiązek wstrzymania się od udziału w rozstrzygnięciu sprawy, w której uczestniczy osoba bliska członka Zarządu,
 - c) obowiązek informowania Spółki o podjęciu przez członka Zarządu samodzielnej działalności gospodarczej, świadczeniu usług na rzecz innych podmiotów spoza Grupy Kapitałowej SANWIL HOLDING, a także pełnieniu funkcji w organach zarządczych lub nadzorczych innych spółek spoza Grupy Kapitałowej SANWIL HOLDING, celem wykluczenia potencjalnego konfliktu interesów.

§ 7.

Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń. Sprawozdania o wynagrodzeniach.

1. Stosownie do art. 90d ust. 1 Ustawy za informacje zawarte w Polityce odpowiada Zarząd Spółki.
2. Projekt Polityki został opracowany przez Zarząd Spółki przy opiniującym udziale Rady Nadzorczej.
3. Uchwalenie Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.

4. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd Spółki.
5. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki.
6. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką.
7. Sprawozdanie przedkładane jest pod obrady Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.
8. Rada po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za rok 2019 i 2020.
9. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz ust. 8 Ustawy.

§ 8.

Czasowe odstępienie od stosowania Polityki.

1. Jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstępieniu od stosowania Polityki.
2. W szczególności, czasowe odstępienie od stosowania Polityki wynikać może z konieczności:
 - a) zapobieżenia lub przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom rynkowym, których skutki dotyczą lub dotknąć mogą Spółkę;
 - b) elastycznego reagowania na aktualne uwarunkowania rynku, w tym działań konkurencji, które powodować mogłyby odpływ ze Spółki, bądź też brak możliwości pozyskania przez Spółkę osób, których udział w organach władz Spółki wpływałby korzystnie na realizację długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki, bądź też na zagwarantowanie jej rentowności.
3. Decyzję o czasowym odstępieniu od stosowania Polityki Rada Nadzorcza podejmuje z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu, z tym że wniosek Zarządu winien zawierać co najmniej wskazanie przyczyny, dla której dojść winno do czasowego odstępienia od stosowania Polityki, oraz propozycję okresu przez jaki odstępienie takie winno trwać. O ile wniosek o czasowym odstępieniu od stosowania Polityki zostaje poddany pod obrady z własnej inicjatywy Rady Nadzorczej, Zarząd Spółki winien zostać poinformowany o powyższym i ma prawo przedstawić własną opinię na ten temat.
4. Uchwała o czasowym odstępieniu od stosowania Polityki wskazywać winna okres, na który następuje odstępienie od stosowania Polityki. Uchwała w tym zakresie może zostać zmieniona w zależności od analizy działania czynników, o jakich mowa w ust. 2.

§9.

Zapisy końcowe.

1. Zasady wynagradzania wynikające z Polityki wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia zatwierdzającej przedmiotową Politykę.
2. Niniejsza Polityka jest pierwszym takim dokumentem obowiązującym w Spółce.
3. Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennej wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.

4. W zakresie nieuregulowanym Polityką wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa.
5. Każda istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
6. Na podstawie sprawozdania o wynagrodzeniach, nie rzadziej niż co cztery lata, Walne Zgromadzenie dokonuje weryfikacji Polityki i podejmuje uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń.
7. Polityka publikowana jest na stronie internetowej Spółki.