



## **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ESOTIQ & HENDERSON S.A.**

### **§ 1**

#### ***Postanowienia ogólne***

1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Esotiq & Henderson S.A. z siedzibą w Gdańsku została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki zgodnie z przepisami 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.).
2. Polityka wynagrodzeń Esotiq & Henderson S.A. systematyzuje zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji w organach Spółki, przyczyniając się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Za informacje zawarte w Polityce wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
4. Wysokość, zasady i strukturę wynagrodzeń Członków Zarządu określa w uchwale Rada Nadzorcza Spółki.
5. Wysokość, zasady i strukturę wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej określa w uchwale Walne Zgromadzenie Spółki.
6. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń w całości, bądź części. Przesłanką uzasadniającą konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń jest w szczególności wystąpienie zdarzeń, które mogą wpłynąć w negatywny sposób na prowadzoną przez Spółkę działalność gospodarczą, osiągnięte wyniki finansowe lub możliwość realizacji zobowiązań.

### **§ 2**

#### ***Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej***

1. Wysokość, zasady i struktura wynagrodzenia ustalane są z uwzględnieniem zakresu obowiązków, odpowiedzialności, kwalifikacji i kompetencji Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także nakładu pracy niezbędnego do prawidłowego wykonywania powierzonych funkcji. Wdrożone w Spółce reguły wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinny gwarantować pozyskanie, utrzymanie i motywację osób o cechach niezbędnych do efektywnego zarządzania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru.
2. Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej przyznawane jest wynagrodzenie stałe. Podstawą wypłaty wynagrodzenia stałego mogą być postanowienia aktu powołania, umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego lub innej dopuszczalnej prawem umowy.

**[PROJEKT]**

3. Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej może zostać przyznane dodatkowe wynagrodzenie zmienne lub inne świadczenia dodatkowe. Podstawą wypłaty wynagrodzenia zmiennego jest uchwała właściwego organu Spółki podjęta w przypadku ponadprzeciętnego zaangażowania członka organu w działalność na rzecz Spółki, osiągnięcia przez Spółkę korzystnych wyników finansowych i realizacji istotnych celów, jak również z uwzględnieniem kryteriów niefinansowych dotyczących respektowania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie. Podstawa przyznania innych świadczeń dodatkowych jest uzależniona od rodzaju tych świadczeń.
4. Członkom Rady Nadzorczej pełniącym funkcje w powołanych w Spółce komitetach może zostać przyznane dodatkowe wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie Spółki.

**§ 3**

***Wzajemne proporcje stałych i zmiennych składników wynagrodzenia***

W Spółce nie ustalono wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.

**§ 4**

***Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń***

Ustanowienie Polityki wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej poprzez kwantyfikowanie udziału i zaangażowania poszczególnych osób w realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

**§ 5**

***Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami zarządu i rady nadzorczej, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów, a w przypadku gdy z członkiem zarządu lub rady nadzorczej nie została zawarta umowa – wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka zarządu lub rady nadzorczej ze spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego***

1. Członkowie Zarządu Spółki pełnią funkcję na podstawie powołania. Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani przez Radę Nadzorczą. Członkowie Zarządu są powoływani na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. W przypadku rezygnacji lub śmierci członka Rady Nadzorczej przed upływem jej kadencji, na skutek której skład Rady Nadzorczej liczy mniej niż pięciu członków, Rada Nadzorcza jest uprawniona do bezzwłocznego dokooptowania członka Rady Nadzorczej na okres do końca kadencji Rady Nadzorczej. Liczba dokooptowanych członków Rady Nadzorczej nie może przekroczyć połowy ogólnej liczby wybranych Członków Rady. Dokooptowani członkowie Rady Nadzorczej winni zostać zatwierdzeni przez najbliższe Walne Zgromadzenie. W przypadku nie zatwierdzenia albo nie przedstawienia Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia uchwały Rady Nadzorczej o kooptacji jej członka, mandat dokooptowanego członka wygasa z chwilą zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, które winno zatwierdzić uchwałę o kooptacji.

**[PROJEKT]**

**§ 6**

***Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur***

W Spółce nie obowiązują dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

**§ 7**

***Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń***

1. Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza Spółki jest odpowiedzialna za zaopiniowanie Polityki wynagrodzeń, nadzór nad jej wdrożeniem i późniejszymi zmianami, przegląd i ocenę funkcjonowania oraz coroczne sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach.
3. Walne Zgromadzenie jest odpowiedzialne za przyjęcie Polityki wynagrodzeń i jej późniejszych zmian w formie uchwały, przeprowadzenie dyskusji nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach lub podjęcie uchwały, która opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach. Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń oraz każda jej zmiana wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
5. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w przedmiocie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń dodatkowych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu oraz w przedmiocie wskazania kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

**§ 8**

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

W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych z uwzględnieniem postanowień Polityki wynagrodzeń. Spółka nie jest w istotny sposób narażona na wystąpienie konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń, wobec czego nie wprowadza szczególnych regulacji w zakresie unikania oraz zarządzania konfliktami.

**§ 9**

***Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki***

Polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki tworząc optymalne warunki umożliwiające powołanie do pełnienia funkcji Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej osób o wysokich kompetencjach zawodowych i osobistych oraz silnej motywacji.