**ODLEWNIE POLSKIE S.A.**
ul. inż. Władysława Rogowskiego 22
27-200 Starachowice, Poland

# POLITYKA WYNAGRODZEŃ
## Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Akcyjnej ODLEWNIE POLSKIE

### § 1
### Definicje

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

1) **„Kodeks Pracy"** – Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2019 poz. 1040 ze zm.);
2) **„Komitet Audytu"** – Komitet Audytu w Spółce;
3) **„KSH"** – Ustawa z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. 2019 poz. 505 ze zm.);
4) **„Polityka"** – niniejszy dokument, przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie;
5) **„Rada Nadzorcza"** – Rada Nadzorcza Spółki;
6) **„Spółka"** – Spółka Akcyjna Odlewnie Polskie z siedzibą w Starachowicach;
7) **„Ustawa o ofercie"** – Ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. 2019 poz. 623 ze zm.);
8) **„Ustawa o PPK"** – Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215 ze zm.);
9) **„Walne Zgromadzenie"** – Walne Zgromadzenie Spółki;
10) **„Zarząd"** – Zarząd Spółki.

### § 2
### Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki jest ustalenie i wskazanie kierunkowych zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce ustalono w taki w sposób, by przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, przede wszystkim poprzez wspieranie realizacji założonych celów strategicznych i biznesowych Spółki w obowiązującej Strategii Rozwoju Spółki przyjętej przez Zarząd i zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą.
3. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów, a przede wszystkim, utrzymaniu stabilności Spółki ma sprzyjać w szczególności wysokość, zasady przyznawania i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej. Wskazanym w zdaniu pierwszym wartościom służy także uwzględnianie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy przyznawaniu wspomnianych wynagrodzeń.

Starachowice, 19 maja 2022 r.

## § 3
## Struktura wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu mogą obejmować następujące części składowe:
   a) **„Wynagrodzenie Stałe”**, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne;
   b) **„Wynagrodzenie Zmienne”** w postaci dodatkowych płatności i świadczeń uzależnionych od wyników Spółki lub od innych kryteriów;
   c) **„Świadczenia Dodatkowe”**, na które składają się pozostałe dodatki i benefity, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego.
2. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu są jedynie Wynagrodzenia Stałe.
3. Członkom Rady Nadzorczej przysługują Wynagrodzenia Stałe i Świadczenia Dodatkowe w rozumieniu ust. 1. Członkom Rady Nadzorczej delegowanym do stałego indywidualnego Spółka Akcyjna ODLEWNIE POLSKIE z siedzibą w Starachowicach ul. inż. Władysława Rogowskiego 22 27-200 Starachowice wykonywania nadzoru przysługuje osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Uprawnienie to Walne Zgromadzenie może jednak powierzyć Radzie Nadzorczej w drodze uchwały. Dla ustalenia wysokości tego wynagrodzenia postanowienia Polityki stosuje się odpowiednio.

## § 4
## Stosunek prawny łączący członków organów ze Spółką

1. Członkowie Zarządu pobierają Wynagrodzenie Stałe na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z powołania ich stosownymi uchwałami, za okres sprawowania mandatu i/lub z tytułu umowy o pracę. Czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności. Kadencja Zarządu jest wspólna dla wszystkich jego członków i trwa 3 lata.
2. Umowy o pracę z członkami Zarządu zawiera w imieniu Spółki przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny jej członek, upoważniony uchwałą Rady Nadzorczej.
3. Umowy, o których mowa w ust. 2, zawiera się na czas nieokreślony lub określony. Okres wypowiedzenia umów wynosi od 1 miesiąca do 12 miesięcy.
4. Członkowie Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu pobierają Wynagrodzenie Stałe na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami za okres sprawowania mandatu. Czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności. Kadencja Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 3 lata.

## § 5
## Zasady przyznawania Wynagrodzenia Stałego

1) Wynagrodzenie Stałe członków Zarządu, zarówno na podstawie stosunku korporacyjnego- pełnienia funkcji Członka Zarządu jak i z tytułu umowy o pracę, jest ustalane przez Radę Nadzorczą. Wynagrodzenie należne na podstawie stosunku korporacyjnego Rada Nadzorcza ustala w drodze uchwały. Wynagrodzenie należne z tytułu umowy o pracę ustala się w treści tej umowy w oparciu o powziętą uchwałę Rady Nadzorczej.
2) Przy określaniu wysokości Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przede wszystkim następujące kryteria i zasady:
   1) kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego i stażu pracy;
   2) nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu;

3) profil wykonywanej funkcji, wielkość kierowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań i obowiązków;
4) brak powiązania wysokości wynagrodzenia z wynikami pracy;
5) poziom wynagrodzenia oferowanego osobom na podobnym stanowisku przez obecne na rynku inne podmioty o podobnym profilu i skali działania.

3) Wynagrodzenie Stałe jest ustalane przy uwzględnieniu warunków pracy pracowników innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej.
4) Wynagrodzenie stałe członków Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu jest ustalane przez Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały.
5) Wynagrodzenie Stałe członka Rady Nadzorczej powinno być zróżnicowane ze względu na pełnione funkcje.
6) Wynagrodzenie Stałe przysługuje członkowi Rady Nadzorczej i członkowi Komitetu Audytu bez względu na częstotliwość zwoływanych posiedzeń Rady Nadzorczej i posiedzeń Komitetu Audytu.
7) Wynagrodzenia Stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
8) Wynagrodzenia Stałe, przyznane w określonym wyżej trybie, nie mogą poprzez ich wysokość zagrażać sytuacji finansowej Spółki. Spółka Akcyjna ODLEWNIE POLSKIE z siedzibą w Starachowicach ul. inż. Władysława Rogowskiego 22 27-200 Starachowice.

## § 6
## Ogólne zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne dla członków Zarządu może zostać ustanowione w postaci premii rocznej przez Radę Nadzorczą.
2. Wynagrodzenie Zmienne wynikające z premii rocznej przyznaje się za osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym, sprzyjających zarówno osiągnięciu satysfakcjonujących wyników Spółki jak i motywowaniu członków Zarządu.
3. Wartość Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy nie może przekraczać 3-krotności Wynagrodzenia Stałego za ten sam okres.
4. Obliczenia stosunku Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego dokonuje się przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego i Świadczeń Dodatkowych, wypłaconych w danym roku. Spółka przy sporządzaniu kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia o nieistotnym wymiarze pieniężnym.

## § 7
## Premia Roczna

1. Wysokość premii rocznej uzależnia się od poziomu wyników Spółki oraz realizacji ilościowych i jakościowych celów premiowych, wyznaczonych danym członkom Zarządu lub całemu Zarządowi. Wyznaczone cele premiowe powinny prowadzić do realizacji zadań zgodnych z założeniami strategii biznesowej Spółki.
2. Cele premiowe na kolejny rok obrotowy określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały podjętej nie później niż w terminie jednego miesiąca od daty przyjęcia planu działalności na kolejny rok obrotowy.
3. W uchwale, o której mowa w ust. 2, Rada Nadzorcza określa także maksymalną wysokość Wynagrodzenia Zmiennego należnego członkowi Zarządu za dany rok obrotowy.
4. Cele premiowe, w postaci celów krótko- i długoterminowych, ustala się co najmniej w odniesieniu do wskazanych niżej ogólnych kryteriów, które podlegają uszczegółowieniu

lub rozszerzeniu przez Radę Nadzorczą w zgodzie ze strategią i długoterminowymi interesami Spółki oraz dla zapewnienia zachowania jej stabilności:
   1) wyników operacyjnych osiągniętych przez Spółkę w danym roku obrotowym;
   2) uwzględniania interesów społecznych;
   3) przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska;
   4) podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
5. Premię roczną przyznaje Członkom Zarządu Rada Nadzorcza na podstawie oceny spełnienia celów premiowych, której dokonuje po upływie roku obrotowego. Uchwała o przyznaniu premii rocznej powinna zostać podjęta najpóźniej 14 dni od zatwierdzenia sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy.

## § 8
## Ogólne zasady funkcjonowania Świadczeń Dodatkowych

1. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane przez Radę Nadzorczą Świadczenia Dodatkowe, w szczególności: samochód służbowy (także do wykorzystania w celach prywatnych), narzędzia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych, pokrycie kosztów ubezpieczenia oraz podróży służbowych i reprezentacji w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji.
2. Członkom Rady Nadzorczej mogą zostać przyznane przez Walne Zgromadzenie Świadczenia Dodatkowe, w szczególności zwrot kosztów dojazdu związanych z uczestnictwem w posiedzeniu Rady Nadzorczej.
3. W celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez jej pracowników, w Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK) zgodnie z postanowieniami Ustawy o PPK. W PPK mogą uczestniczyć Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej. Spółka Akcyjna ODLEWNIE POLSKIE z siedzibą w Starachowicach ul. inż. Władysława Rogowskiego 22 27-200 Starachowice
4. Jeżeli z Członkiem Zarządu zawarto umowę o pracę, o której mowa w § 2, Rada Nadzorcza może, na warunkach lepszych niż w powszechnie obowiązujących przepisach, przyznać mu odprawy z tytułu:
   1) rozwiązania umowy o pracę, w trybie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy lub art. 53 § 1 Kodeksu Pracy;
   2) przejścia na emeryturę lub rentę.
5. W przypadku śmierci członka Zarządu w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, żonie i zstępnym Pracownika przysługuje odprawa pośmiertna. Wysokość odprawy pośmiertnej zostanie ustalona przez Radę Nadzorczą.
6. Członkowi Zarządu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, przysługują nagrody jubileuszowe lub dodatek stażowy jeżeli Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy takie świadczenia przewiduje.
7. Rada Nadzorcza może zawrzeć na okres do 12 miesięcy z członkiem Zarządu umowy o zakazie konkurencji. Warunki umowy w tym czas obowiązywania zakazu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, zasady rozwiązania umowy, okresy wypowiedzenia i wysokość odszkodowania określi Rada Nadzorcza.

## § 9
## Program opcji menadżerskich

Członkowie Zarządu Spółki mogą być objęci programem opcji menadżerskich w przypadku jego uchwalenia przez Walne Zgromadzenie na zasadach i warunkach w nim określonych.”

## § 10
## Unikanie konfliktów interesów i zarządzanie nimi

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie normowanym w Polityce służy rozdział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia i zasad wynagradzania przewidziany w art. 378 i 392 KSH, z uwzględnieniem postanowień § 5 ust. 1 i 3, § 6 ust. 2 i 4, § 7 ust. 2 i 5 oraz § 8 ust. 1 i 4.
2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).

## § 11
## Postanowienia końcowe

1. Wstępny projekt Polityki opracowuje Zarząd, który przekazuje go następnie celem zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej. W dalszej kolejności Rada Nadzorcza przekazuje opracowany przez siebie projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu.
2. Ostateczną wersję Polityki opracowuje, przyjmuje i aktualizuje wyłącznie Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. 3. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
3. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 28 lipca 2020 r. i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członków Zarządu, Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu.
4. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych i Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.