

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ M.W. TRADE S.A.

M.W. Trade S.A. z siedzibą we Wrocławiu (dalej: „MWT” lub „Spółka”) w realizacji wymogów nałożonych ustawą z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2554, dalej „Ustawa o ofercie”), implementującej do polskiego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 roku zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Dz.Urz.U.E.L Nr 132, str. 1), a także działając w celu pogłębienia ładu korporacyjnego i zapewnienia akcjonariuszom skutecznego wpływu na strukturę wynagrodzeń osób pełniących najwyższe funkcje w MWT oraz nadzoru nad przyznawaniem tych wynagrodzeń, niniejszym wprowadza Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej MWT (dalej: „Polityka”).

§ 1

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA POLITYKI

1. MWT wypłaca wynagrodzenia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z Polityką i na podstawie Polityki. Zmiana zasad wypłacania wynagrodzenia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wymaga zmiany niniejszej Polityki, chyba że Rada Nadzorcza podejmie decyzję w przedmiocie zastosowania odstępstwa od Polityki, w trybie określonym w Polityce.
2. Polityka zapobiega potencjalnym sytuacjom, w których wysokość wynagrodzenia przyznanego danemu Członkowi Zarządu zagrażałaby bezpieczeństwu finansowemu M.W. Trade S.A.

§ 2

DEFINICJE

Używane w Polityce określenia, pisane wielką literą, o ile nic innego nie wynika z kontekstu, mają znaczenie nadane im poniżej:

- **Członek RN, Przewodniczący RN** oraz **Wiceprzewodniczący RN** - każdy członek rady nadzorczej MWT, członek rady nadzorczej MWT pełniący statutową funkcję przewodniczącego rady nadzorczej oraz członek rady nadzorczej MWT pełniący statutową funkcję wiceprzewodniczącego rady nadzorczej;
- **Członek Zarządu** oraz **Prezes Zarządu** - każdy członek zarządu MWT oraz członek zarządu MWT pełniący statutową funkcję prezesa zarządu;

- **Członkowie Zarządu i RN** - wszyscy członkowie rady nadzorczej MWT i członkowie zarządu MWT;
- **Grupa** - Spółka i Spółki zależne MWT;
- **MWT lub Spółka** - M.W. Trade S.A. z siedzibą we Wrocławiu;
- **Komitet** - organ doradczy powoływany w razie potrzeby przez Radę Nadzorczą zgodnie ze Statutem, w skład którego wchodzi Członkowie RN;
- **KPI** - finansowe i niefinansowe wskaźniki stosowane jako mierniki w procesach pomiaru stopnia realizacji celów w Spółce, które wspierają osiągnięcie przez MWT jej celów operacyjnych i strategicznych;
- **Podstawa Prawna Zatrudnienia** – stosunek prawny przewidziany w Polityce, w oparciu o który Członek Zarządu wykonuje swoje obowiązki w zarządzie MWT i otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie;
- **Polityka** - niniejszy dokument;
- **Rada Nadzorcza** - rada nadzorcza MWT;
- **Spółka Zależna MWT** - spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o ofercie;
- **Statut** - statut MWT;
- **Ustawa o ofercie** - ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2022 roku, poz. 2554);
- **Walne Zgromadzenie** - walne zgromadzenie akcjonariuszy MWT;
- **Zarząd** - zarząd MWT.

§ 3

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

I. ZASADY USTALENIA WYNAGRODZENIA

1. Wynagrodzenie Członka Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem posiadanych kwalifikacji, funkcji pełnionej w Zarządzie, zakresu odpowiedzialności oraz specyfiki nadzorowanego przez danego Członka Zarządu obszaru.
2. Ustalając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę standardy rynkowe i sytuację ekonomiczno-finansową Spółki.
3. Członkowie Zarządu mogą być zatrudniani przez Spółki Zależne MWT na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych, na czas określony lub nieokreślony oraz powoływani do organów Spółek Zależnych MWT i mogą pobierać z powyższych tytułów wynagrodzenie. Limit wynagrodzenia Członka Zarządu, który miałby być pobierany od Spółki Zależnej MWT, będzie ustalany przez Radę Nadzorczą.
4. Każdy z Członków Zarządu otrzymuje wynagrodzenie stałe. Niezależnie od wynagrodzenia stałego, Członkowi Zarządu może zostać przyznane wynagrodzenie zmienne.

II. STAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Proporcjonalny udział stałego wynagrodzenia Członków Zarządu oraz ewentualnego zmiennego

wynagrodzenia Członków Zarządu zawarty jest w Załączniku nr 1 do niniejszej Polityki, który stanowi jej integralną część.

2. Stałe składniki wynagrodzenia powinny być tak ustalone, aby mogły przyciągnąć, zatrzymać i zmotywować osoby o pożądanym poziomie kompetencji zawodowych i osobistych, które to osoby wspierałyby osiągnięcie przez Spółkę zakładanych wyników finansowych i realizację przyjętej strategii biznesowej.
3. Wynagrodzenie stałe stanowi wynagrodzenie określone kwotowo w wysokości brutto.
4. Wysokość wynagrodzenia stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki.
5. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie, w terminie ustalonym w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki.

III. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Do zmiennych składników wynagradzania, które mogą zostać przyznane Członkowi Zarządu zalicza się premie roczne lub premie jednorazowe.
2. Wysokość premii rocznej oraz premii jednorazowej może być uzależniona od stopnia realizacji celów zarządczych ustalonych w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki oraz indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu dokonywanej corocznie przez Radę Nadzorczą.
3. Wytyczne dotyczące przyznawania premii rocznej oraz premii jednorazowej zawarte są w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki, który stanowi jej integralną część.
4. Wypłata premii rocznej lub premii jednorazowej może zostać odroczone do czasu zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy, którego dana premia dotyczy.
5. Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki opisanych w § 10 Polityki, poprzez:
 - a) promowanie podejmowania działań mających na celu realizację planów Spółki i/lub zwiększenia jej wartości i/lub zwiększenia zysku netto Spółki,
 - b) wprowadzenie w Spółce przejrzystych i sprawiedliwych zasad wynagradzania i przyznawania premii, co przyczynia się do zatrudnienia doświadczonych i kompetentnej kadry potrafiącej zapewnić bezpieczeństwo finansowe Spółki.
6. Według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, MWT nie przyznaje Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Ewentualną decyzję w zakresie przyznania Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych może podjąć Walne Zgromadzenie.

§ 4

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Członkom RN, na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki, może zostać przyznane stałe wynagrodzenie miesięczne.

2. Wynagrodzenie Członków RN innych niż Przewodniczący RN i Wiceprzewodniczący RN powinno być w takiej samej wysokości. Wynagrodzenie Przewodniczącego RN i Wiceprzewodniczącego RN może być wyższe niż wynagrodzenie innych Członków RN.
3. W ramach Rady Nadzorczej mogą działać Komitety, powoływane w sposób przewidziany w Statucie. Członkowie RN będący Członkami Komitetów mogą otrzymać dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zasiadania w Komitecie lub z tytułu obecności na posiedzeniu Komitetu w wysokości określonej w uchwale Walnego Zgromadzenia. Jeżeli jeden Członek RN pełni funkcje w kilku Komitetach, otrzymywane przez niego z tego tytułu dodatki mogą się kumulować.
4. Wynagrodzenie Członków RN podlega wypłacie bez względu na częstotliwość zwoływanych posiedzeń oraz niezależnie od ich obecności na posiedzeniach Rady Nadzorczej. Poza wynagrodzeniem stałym Członkom RN może przysługiwać zwrot kosztów związanych z udziałem w posiedzeniach RN i Komitetów RN tj. koszty podróży i noclegów.
5. Członkowie Rady Nadzorczej z tytułu zasiadania w orangach nadzoru Spółek Zależnych MWT mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nie wyższej niż wynagrodzenie przysługujące za analogicznie pełnione funkcje Członkom Rady Nadzorczej MWT, w tym z tytułu bycia członkiem Komitetu oraz pełnienia funkcji Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego RN lub Komitetu, ustalone przez Walne Zgromadzenie dla członków Rady Nadzorczej MWT.
6. Według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, MWT nie przyznaje Członkom RN wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Ewentualną decyzję w zakresie przyznania Członkom RN wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych może podjąć Walne Zgromadzenie.

§ 5

INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE I NIEPIENIĘŻNE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

1. MWT jest uprawniony do zawarcia umowy ubezpieczenia D&O, tj. umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej dla członków władz Spółki.
2. Członkowie Zarządu mogą użytkować samochody służbowe w celach prywatnych. Członkowie Zarządu, którzy nie korzystają z samochodu służbowego otrzymują od MWT ekwiwalent pieniężny za użytkowanie prywatnych środków transportu. Z racji swojego charakteru, tj. alternatywności względem możliwego do przyznania Członkowi Zarządu samochodu służbowego oraz odrębności od stałego wynagrodzenia miesięcznego, ekwiwalent nie jest uwzględniany w proporcjonalnym udziale stałego wynagrodzenia Członków Zarządu oraz zmiennego wynagrodzenia Członków Zarządu, o którym mowa w § 3 Polityki.
3. Ponadto Członkom Zarządu zapewnia się środki techniczne i infrastrukturę, w tym odpowiednie pomieszczenia wraz z wyposażeniem oraz urządzeniami niezbędne w celu pełnienia swoich funkcji.
4. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do partycypacji w programach tzw. benefitów pracowniczych. W zakres programów tzw. benefitów pracowniczych przewidzianych dla Członków Zarządu według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wchodzi pakiet medyczny i ubezpieczenie szpitalne.
5. W przypadku wprowadzenia przez MWT nowego tzw. benefitu pracowniczego, Członkowie Zarządu mogą przystąpić do takiego programu, o ile program taki jest powszechny dla wszystkich pracowników MWT.
6. Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej są uprawnieni do partycypacji w pracowniczym planie

kapitałowym.

7. MWT może ponosić również, wydatki związane z pełnieniem przez Członka Zarządu jego funkcji, w tym m.in. kosztów reprezentacji, zakwaterowania oraz podróży służbowych.
8. Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, przyznawane w okolicznościach nadzwyczajnych. Wśród tego typu świadczeń mogą się znaleźć m.in.:
 - a) odprawy związane z zakończeniem współpracy, w tym odprawy emerytalne i rentowe,
 - b) odprawy pośmiertne (na rzecz członków rodzin),
 - c) bonusy wypłacane jednorazowo przy nawiązaniu współpracy (*sign-on fee*) lub w celu zatrzymania danego członka organu na stanowisku (*retention bonus*),
 - d) rekompensaty za przeniesienie / przeprowadzkę w związku z objęciem lub zmianą stanowiska,
 - e) odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji,
 - f) dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. ekwiwalent za urlop wynikający z umowy o pracę.

§ 6

WARUNKI WYKONYWANIA FUNKCJI CZŁONKA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

1. Podstawą wypłaty wynagrodzenia Członkowi Zarządu może być umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, w tym m.in. kontrakt menedżerski umowa zlecenia lub stosunek powołania. Warunki stosunku prawnego będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia Członkowi Zarządu muszą pozostawać w zgodności z niniejszą Polityką.
2. Według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wszyscy Członkowie Zarządu współpracują ze Spółką na podstawie stosunku powołania. Przewiduje się możliwość zawarcia z obecnymi lub nowymi Członkami Zarządu umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony lub umowy cywilnoprawnej na czas określony lub nieokreślony w tym m.in. kontraktu menedżerskiego, lub umowy zlecenia. W przypadku zawarcia z Członkiem Zarządu umowy o pracę, warunki rozwiązania stosunku pracy będą określały przepisy prawa pracy. W przypadku zawarcia z Członkiem Zarządu umowy cywilnoprawnej zarówno MWT, jak i Członek Zarządu, może wypowiedzieć umowę cywilnoprawną z zachowaniem minimum miesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa cywilnoprawna może przewidywać także inne warunki jej rozwiązania, zarówno przez MWT, jak też przez Członka Zarządu. Zarówno umowa o pracę, jaki i umowa cywilnoprawna może zostać rozwiązane na mocy porozumienia stron.
3. Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani zgodnie ze Statutem i na okres kadencji, której długość określona jest w Statucie.
4. Członkowie RN mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu pełnienia swoich funkcji jedynie na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia. Uchwała Walnego Zgromadzenia w przedmiocie określenia wynagrodzenia danego Członka RN pozostaje w zgodności z Polityką.
5. Członkowie RN są powoływani i odwoływani zgodnie ze Statutem i na okres kadencji, której długość określona jest w Statucie.

§ 7

PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

1. Według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki MWT nie zawiera na rzecz Członków Zarządu i RN umów, polis i innych podobnych w ramach programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.
2. Wdrożenie pracowniczego planu kapitałowego w MWT na podstawie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 46) i ewentualne objęcie nim Członków Zarządu lub RN nie będzie naruszać zapisów Polityki.

§ 8

WARUNKI PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI

Warunki pracy i płacy pracowników MWT innych niż Członkowie Zarządu i RN, w tym także osób zatrudnionych przez MWT na innej podstawie niż umowa o pracę, zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki w następujący sposób:

- a) **Konkurencyjność.** W celu uzyskania najlepszych specjalistów do pracy w MWT, zarówno struktura wynagrodzeń jak też ich ogólna wysokość zachowuje konkurencyjny poziom w stosunku do porównywalnych podmiotów działających na danym rynku.
- b) **Godziwość wynagrodzeń.** Podobnie jak w przypadku Członków Zarządu, Przewodniczącego RN i Wiceprzewodniczącego RN, pracownicy MWT wynagradzani są adekwatnie do swoich kompetencji, zakresu powierzonej odpowiedzialności oraz czasu poświęconego na budowanie wartości MWT.
- c) **Równa płaca.** MWT stosuje zasady zapobiegające dyskryminacji w zatrudnieniu z dowolnych przyczyn, w tym także w zakresie równości płac. Wynagrodzenia w MWT są uzależnione jedynie od kompetencji, zakresu powierzonej odpowiedzialności oraz czasu poświęconego na budowanie wartości MWT.
- d) **Adekwatność wynagrodzeń.** Wynagrodzenia w MWT są odpowiednie w stosunku do kompetencji danego pracownika, zakresu powierzonej mu odpowiedzialności oraz czasu poświęconego przez niego na budowanie wartości MWT.
- e) **Parytet płci.** MWT w miarę możliwości utrzymuje parytet płci na poziomie 50% na stanowiskach menedżerskich.
- f) **Zatrudnienie.** MWT zatrudnia pracowników w miarę możliwości, na podstawie umów o pracę, zapewniając tym samym swoim pracownikom stabilność zatrudnienia.
- g) **Work-life balance.** MWT kieruje się poszanowaniem indywidualności swoich pracowników, pozwalając im, w miarę możliwości, na godzenie obowiązków zawodowych i osobistych.

§ 9

UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW I ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI INTERESÓW W ZWIĄZKU Z POLITYKĄ

1. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub zarządzania takimi konfliktami

Zarząd jest zobowiązany do zachowania następujących środków przy jej przygotowaniu, przeglądzie i zmianach:

- a) powołuje zespół osób do przygotowania założeń Polityki, uwzględniając zakresy odpowiedzialności i kompetencji,
 - b) może poddać projekt Polityki ocenie konsultanta zewnętrznego,
 - c) przedstawia projekt Polityki do akceptacji przez Radę Nadzorczą,
 - d) po uzyskaniu akceptacji Rady Nadzorczej - prezentuje projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu Spółki celem podjęcia decyzji co do jego przyjęcia.
2. Funkcjonowanie każdego z zaangażowanych w proces organów, w tym jego członków, a także innych osób, podlega wewnętrznej Polityce zapobiegania konfliktom interesów.
 3. W przypadku uzyskania wiedzy lub powzięcia podejrzenia przez Członka Zarządu lub Członka RN o zaistnieniu konfliktu interesów dotyczącego jego osoby lub innego Członka Zarządu lub Członka RN, zobowiązany jest do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego RN (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członka Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członka RN).
 4. W razie zaistnienia okoliczności wskazanej w ust. 3 powyżej, Rada Nadzorcza może zainicjować procedurę mającą na celu aktualizację Polityki w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

§ 10

STRATEGIA BIZNESOWA SPÓŁKI, DŁUGOTRWALE INTERESY SPÓŁKI I STABILNOŚĆ SPÓŁKI

1. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju. Strategia biznesowa Spółki polega na realizacji celów określanych w budżecie lub biznesplanie Spółki zatwierdzanym przez Radę Nadzorczą.
2. Długoterminowe interesy Spółki odpowiadają interesom wszystkich grup jej akcjonariuszy, z uwzględnieniem poszanowania uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, kontrahentów, itp.), ich realizacja zależy również od sytuacji całej Grupy.
3. Polityka przyczynia się do realizacji powyższej strategii, długoterminowych interesów oraz stabilności MWT, ponieważ:
 - a) poziom wynagrodzenia Członków Zarządu i RN określony w niniejszej Polityce jest właściwy dla zachęcenia odpowiednio wykwalifikowanych osób do wzięcia udziału w procedurze rekrutacyjnej na określone stanowisko, pozostawania takiej osoby w zatrudnieniu, a także ciągłego motywowania takich osób do właściwego kierowania sprawami MWT, w tym sprawowania nadzoru nad MWT;
 - b) wynagrodzenie Członków Zarządu i RN jest odpowiednie wobec powierzonych poszczególnym osobom zadań, co korzystnie wpływa na długoterminowe interesy oraz stabilność MWT;
 - c) możliwość uzyskania przez Członków Zarządu premii oraz warunki, od spełnienia których uzależnione jest otrzymanie premii, stanowią dla Członków Zarządu dodatkowy czynnik motywacyjny dla realizacji strategii biznesowej MWT i jej długotrwałych interesów.

§ 11

CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej MWT lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki, po spełnieniu przesłanek i w trybie przedstawionym w poniższych ustępach. Decyzja w przedmiocie zaistnienia okoliczności, o których mowa w poniższych ustępach, pozostaje w kompetencji Rady Nadzorczej, przy czym Rada Nadzorcza w ramach przygotowanego przez siebie sprawozdania o wynagrodzeniach zamieszcza informację o zastosowanych przez nią odstępstwach, w tym wyjaśnia przesłanki oraz tryb ich zastosowania oraz wskazuje elementy, od których zastosowano odstępstwa.
2. Za przesłanki do odstąpienia od stosowania Polityki uznaje się sytuacje, które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na realizację strategii biznesowej Spółki lub niekorzystnie wpłynąć na jej sytuację ekonomiczno-finansową, w tym na wywiązywanie się z podjętych zobowiązań.
3. Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki, jeżeli:
 - a) konieczne będzie powołanie jednego lub kilku nowych Członków Zarządu, w szczególności wskutek zmian w składzie osobowym Zarządu lub wobec konieczności zwiększenia liczby Członków Zarządu, zaś pozyskanie osoby o odpowiednich kwalifikacjach do pełnienia funkcji w Zarządzie będzie wymagać od MWT przedstawienia takiej osobie w ofercie podjęcia współpracy innych warunków pracy i płacy niż te, które wynikają z Polityki,
 - b) uzyska wiarygodne informacje o tym, że wynagrodzenia w sektorze podobnych przedsiębiorstw w znaczny sposób odbiega od warunków pracy i płacy Członków Zarządu, co w szczególności wiązałoby się z utratą jednego lub kilku Członków Zarządu na rzecz konkurencji.
4. Odstąpienie od stosowania Polityki może obejmować następujące elementy Polityki:
 - a) wynagrodzenie stałe i zmienne, które może być przyznawane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - b) kryteria przyznawania wynagrodzenia w zakresie wyników finansowych i niefinansowych,
 - c) wzajemna proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego,
 - d) okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia,
 - e) główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur,
 - f) sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w §10 Polityki.
5. Z wnioskiem o czasowe odstąpienia od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd Spółki, przedstawiając RN przyczyny uzasadniające taką konieczność.

§ 12

UPOWAŻNIENIE RADY NADZORCZEJ DO USZCZEGÓLOWIENIA ZASAD POLITYKI

Walne Zgromadzenie udziela Radzie Nadzorczej upoważnienia, o którym mowa w art. 90d ust. 7 Ustawy

o ofercie, w zakresie szczegółowego określenia następujących jej elementów:

1. stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w tym w szczególności:
 - a) kwotowe wskazanie wynagrodzenia stałego Członków Zarządu,
 - b) decyzja w przedmiocie tego, czy do danego Członka Zarządu zastosowanie znajduje premia roczna lub premia jednorazowa,
 - c) określenie maksymalnej wysokości możliwej do otrzymania przez danego Członka Zarządu premii,
 - d) określenie wszelkich premii w zakresie w jakim premie te nie są wyczerpująco uregulowane w niniejszej Polityce,
 - e) zasad przyznawania członkom Zarządu innych świadczeń pieniężnych jak i niepieniężnych, w szczególności niezbędnych do wykonywania przez nich funkcji jak i zasad korzystania z mienia MW Trade S.A. do celów prywatnych, z tym, że zasady obejmować będą określenie narzędzi pracy lub innych świadczeń, w szczególności takich jak: samochód służbowy, szkolenia, opieka medyczna, ubezpieczenie z uwzględnieniem specyfiki i wymogów związanych z zajmowanym stanowiskiem i pełnioną funkcją,
2. jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym premii, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie;
3. warunków zwrotu całości lub poszczególnych premii oraz podjęcia decyzji, czy w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu znajdzie zastosowanie mechanizm zwrotu premii,
4. zasad nieprzyznania, wstrzymania, ograniczenia wynagrodzenia zmiennego w granicach prawa powszechnie obowiązującego,
5. okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, w tym do podjęcia decyzji, czy w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu znajdzie zastosowanie mechanizm zwrotu tych składników.

§ 13

USTANOWIENIE, WDROŻENIE I PRZEGLĄD POLITYKI

1. Zarząd w zakresie Polityki, na zasadach określonych w tym paragrafie, jest odpowiedzialny za:
 - a) Opracowanie,
 - b) Przedstawienie Radzie Nadzorczej w celu wydania rekomendacji,
 - c) Wdrożenie,
 - d) Przegląd i aktualizację.
2. RN w zakresie Polityki, na zasadach określonych w tym paragrafie, jest odpowiedzialna za:
 - a) Akceptację,
 - b) Nadzór nad wdrożeniem,
 - c) Ocenę funkcjonowania,
 - d) Coroczne sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach.
3. Walne Zgromadzenie w zakresie Polityki, na zasadach określonych w tym paragrafie,

odpowiada za:

- a) Przyjęcie Polityki w formie uchwały,
 - b) Przeprowadzenie dyskusji nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach lub, - podjęcie uchwały, która opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach.
4. 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 RN lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i RN w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. Sprawozdanie poddawane jest ocenie biegłego rewidenta w zakresie określonym przepisami prawa.
 5. Polityka podlega przeglądowi dokonywanemu przez Zarząd nie rzadziej niż raz w roku. W trakcie przeglądu Polityki Zarząd ocenia zgodność Polityki z obowiązującymi przepisami, a także jej funkcjonalność i spełnianie przez nią wyznaczonych celów. W razie stwierdzenia przez Zarząd okoliczności uzasadniających zmianę Polityki, Zarząd przedstawi swoje uwagi do rozpatrzenia Radzie Nadzorczej.
 6. W przypadku podjęcia przez Walne Zgromadzenie uchwały w przedmiocie zmiany Polityki, zmieniona Polityka zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki obowiązującej w poprzednim kształcie oraz sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Walnego Zgromadzenia sprawozdanie o wynagrodzeniach.

§ 14

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie na czas określony czterech lat.
2. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej, niż co cztery lata. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, może mieć za przedmiot zarówno utrzymanie w mocy niniejszej Polityki jak też jej zmianę. Każda uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki rozpoczyna na nowo czteroletni okres obowiązywania Polityki, o którym mowa w ust. 1 powyżej.
3. W przypadku gdy w MWT nie obowiązuje Polityka, w tym w szczególności, jeżeli uchwała o której mowa w ust. 2 powyżej nie została przyjęta przed upływem czteroletniego okresu, o którym mowa w ust. 1 powyżej, MWT wypłaca wynagrodzenie zgodnie z Polityką do czasu podjęcia uchwały, o której mowa w ust. 2 powyżej.
4. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki, o którym mowa w § 11 powyżej pozostaje bez wpływu na bieg terminu obowiązywania Polityki.
5. MWT zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

§ 15

ZMIANY W STOSUNKU DO POPRZEDNIO OBOWIĄZUJĄCEJ POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń w Spółce polegają w szczególności na:

- a) poszerzeniu katalogu możliwych podstaw prawnych pełnienia funkcji przez Członków Zarządu,
 - b) doprecyzowaniu kryteriów ustalania i przyznawania stałego i zmiennego wynagrodzenia Członków Zarządu oraz proporcji wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego,
 - c) w ramach dostosowywania do struktury organizacyjnej grupy - na wprowadzeniu zasad wynagrodzenia Członków Zarządu w odniesieniu do potencjalnego pełnienia przez nich funkcji w organach spółek zależnych,
 - d) dostosowaniu zakresu upoważnienia Rady Nadzorczej do uszczegółowienia postanowień polityki do ww. zmian oraz uporządkowanie postanowień w tym zakresie poprzez ich wydzielenie do odrębnego paragrafu,
 - e) aktualizacji opisu warunków wykonywania funkcji Członka Zarządu i Rady Nadzorczej do aktualnego stanu faktycznego.
2. W toku opiniowania sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za rok 2021 akcjonariusze Spółki nie zgłosili żadnych zastrzeżeń ani propozycji zmian w zakresie dotychczas obowiązującej polityki wynagrodzeń.

ZAŁĄCZNIK NR 1 DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ MWT

WZAJEMNE PROPORCJE SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Premia roczna nie może przekroczyć 140% rocznego wynagrodzenia stałego Członka Zarządu.
2. Premia jednorazowa nie może przekroczyć 140% rocznego wynagrodzenia stałego Członka Zarządu.
3. Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego otrzymywanego od Spółki w danym roku obrotowym powinna wynosić maksymalnie 4:1, z uwzględnieniem § 5 ust. 2 Polityki.

ZAŁĄCZNIK NR 2 DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ MWT

WARUNKI PRYZNAWANIA PREMII ROCZNEJ I PREMII JEDNORAZOWEJ

1. Kryteria finansowe przyznawania premii rocznej to w szczególności:
 - a) Spełnienie kryteriów (KPI) w odniesieniu do Zarządu/Członka Zarządu ustalonych i przez RN,
 - b) Wykonanie budżetu,
 - c) Wysokość osiągniętego przez Spółkę lub Spółkę zależną zysku netto lub skonsolidowanego zysku netto,
 - d) Polepszenie sytuacji finansowej Spółki, na skutek konkretnych działań podejmowanych przez Zarząd/Członka Zarządu,
 - e) Pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym,
 - f) Przyczynienie się do strat, którym obiektywnie można było zapobiec – jako czynnik negatywny oceny.
2. Kryteria finansowe przyznawania premii jednorazowej to w szczególności:

- a) Spełnienie kryteriów (KPI) w odniesieniu do Zarządu/Członka Zarządu ustalonych przez RN,
 - b) Podjęcie działań, które przyniosły dodatkowe przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań,
 - c) Pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym,
 - d) Przyczynienie się do strat, którym obiektywnie można było zapobiec – jako czynnik negatywny oceny.
3. Niefinansowe kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia to w szczególności:
- a) Terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania,
 - b) Uczestnictwo w działaniach wpływających na reputację Spółki – jako czynnik pozytywny i negatywny oceny,
 - c) Aktywność lub inicjatywa w ramach działań obejmujących społeczną działalność biznesu,
 - d) Realizacja zadań o charakterze niefinansowym ustalonych przez RN,
 - e) Przygotowywanie i wdrażanie strategii dot. funkcjonowania Spółki,
 - f) Podejście do ryzyka,
 - g) Realizacja strategii w nadzorowanych obszarach,
 - h) Pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze niefinansowym.