

Załącznik do uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Akcjonariuszy M.W. Trade S.A. z dnia 28 sierpnia 2020 roku.

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 (Dz.U. z 2019 roku, poz. 623 ze zm.), 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

- 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.
- W przypadku rozbieżności pomiędzy treścią Polityki a treścią innych dokumentów będących podstawą wypłaty wynagrodzeń Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej, w tym w szczególności zawartych przez M.W. Trade S.A. umów cywilnoprawnych i podjętych przez M.W. Trade S.A. uchwał w przedmiocie przyznania wynagrodzenia wskazanym osobom, które to dokumenty przewidywałyby inne warunki przyznawania wynagrodzeń niż te wynikające z Polityki, decydujące znaczenie ma Polityka.

- Polityka zapobiega potencjalnym sytuacjom, w których wysokość wynagrodzenia przyznanego danemu Członkowi Zarządu w sposób znaczny odbiegałaby od wyników finansowych MWT lub 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;
- **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;
- **Kontrakt Menedżerski** – umowa cywilnoprawna, której przedmiotem jest wykonywanie obowiązków członka zarządu MWT, zawierana przez MWT z osobą powołaną do piastowania funkcji w zarządzie MWT;
- **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;
- **Polityka** – niniejszy dokument;
- **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza MWT;
- **Statut** – statut MWT;
- **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 rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, funkcji pełnionych przez daną osobę w Zarządzie oraz osiągniętych przez Spółkę wyników finansowych oraz niefinansowych.
2. Ustalając wysokość wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę wielkość i sytuację ekonomiczno-finansową Spółki.
3. Wynagrodzenia otrzymywane przez wszystkich Członków Zarządu dzielą się na składniki stałe oraz składniki zmienne (premie).

II. STAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Proporcjonalny udział stałego wynagrodzenia Członków Zarządu oraz 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 może zostać zmniejszone za okres, w którym dany Członek Zarządu nie wykonywał swoich obowiązków, z zastrzeżeniem zapisów dotyczących płatnej przerwy w świadczeniu usług określonych w Kontrakcie Menedżerskim zawierającym z danym Członkiem Zarządu.
4. Wynagrodzenie stałe stanowi wynagrodzenie określone kwotowo w wysokości brutto.
5. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie, w terminie ustalonym w Kontrakcie Menedżerskim.
6. Wynagrodzenie stałe obejmuje również wynagrodzenie za przeniesienie na Spółkę wszelkich majątkowych praw autorskich do utworów stworzonych przez Członka Zarządu w wyniku wykonywania obowiązków Członka Zarządu, a także za udzielenie zgody na wykonywanie praw zależnych do tych utworów.
7. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do określenia kwotowo wynagrodzenia stałego poszczególnych Członków Zarządu w zawieranych z tymi Członkami Zarządu Kontraktach Menedżerskich.

III. ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Do zmiennych składników wynagrodzenia zalicza się premie roczne, premie kwartalne, premie jednorazowe oraz premie uznaniowe.
2. Wysokość premii rocznej oraz premii jednorazowej może być uzależniona od stopnia realizacji celów zarządczych ustalonych w Kontrakcie Menedżerskim lub uchwale RN definiującej KPI na dany rok obrotowy oraz indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu dokonywanej corocznie przez Radę Nadzorczą.
3. Wytyczne dotyczące przyznawania premii rocznej, premii kwartalnej, premii jednorazowej oraz premii uznaniowej zawarte są w Załączniku nr 2 do niniejszej Polityki, który stanowi jej integralną część.

4. Decyzja w przedmiocie tego, czy do danego Członka Zarządu zastosowanie znajduje premia roczna, premia kwartalna, premia jednorazowa lub uznaniowa oraz określenie maksymalnej wysokości możliwej do otrzymania przez danego Członka Zarządu premii leży w kompetencji Rady Nadzorczej i jest to określane w treści Kontraktu Menedżerskiego z danym Członkiem Zarządu.
5. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do szczegółowego ustalenia warunków zwrotu całości lub części poszczególnych premii oraz do podjęcia decyzji czy w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu znajdzie zastosowanie mechanizm zwrotu premii.
6. 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.
7. Wypłata premii kwartalnej może zostać odroczone do czasu publikacji raportu kwartalnego obejmującego sprawozdanie finansowe za okres kwartału, za który należna jest przedmiotowa premia.
8. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do szczegółowego określenia wszelkich premii w zakresie w jakim premie te nie są wyczerpująco uregulowane w niniejszej Polityce.
9. 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 zwiększenia jej wartości oraz zwiększenia zysku netto Spółki,
 - b. wprowadzenie w Spółce przejrzystych i sprawiedliwych zasad wynagradzania i przyznawania premii, co przyczynia się do zatrudnienia doświadczonej i kompetentnej kadry potrafiącej zapewnić bezpieczeństwo finansowe Spółki.
10. Według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, MWT nie przyznaje Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 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 Komitetów mogą otrzymać dodatek do wynagrodzenia 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.
5. Poza wynagrodzeniem stałym Członkom RN może przysługiwać zwrot kosztów związanych z udziałem w posiedzeniach RN i Komitetów RN tj. koszty podróży i noclegów.
6. Według stanu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, MWT nie przyznaje Członkom RN wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 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.
5. W przypadku wprowadzenia przez MWT nowego tzw. benefitu pracowniczego, Członkowie Zarządu mogą przystąpić do takiego programu za zgodą Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia, o ile program taki jest powszechny dla wszystkich pracowników MWT.
6. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do partycypacji w pracowniczym planie kapitałowym.
7. MWT ponosi również, na zasadach określonych w Kontrakcie Menedżerskim, wydatki związane z wykonywaniem przez Członka Zarządu obowiązków wynikających z Kontraktu Menedżerskiego, w tym m.in. koszty reprezentacji, zakwaterowania oraz podróży służbowych.
8. Członkowie RN poza świadczeniami opisanymi w niniejszym paragrafie oraz zapisie § 4 nie otrzymują żadnych innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych od MWT. Zdanie poprzednie pozostaje bez uszczerbku dla możliwości partycypacji w pracowniczym planie kapitałowym przez każdego z Członków RN.

§ 6

WARUNKI WYKONYWANIA FUNKCJI CZŁONKA ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

1. Podstawą wypłaty wynagrodzenia Członkowi Zarządu jest Kontrakt Menedżerski. Warunki Kontraktu Menedżerskiego muszą pozostawać w zgodności z niniejszą Polityką.
2. Kontrakt Menedżerski może być zawierany na czas określony lub na czas nieokreślony. Jeżeli, po wygaśnięciu Kontraktu Menedżerskiego MWT podejmie decyzję o kontynuacji współpracy z danym Członkiem Zarządu na czas kolejnego roku lub kolejnych lat obrotowych, z Członkiem Zarządu zawiera się nowy Kontrakt Menedżerski lub zawiera się aneks do Kontraktu Menedżerskiego w przedmiocie zmiany czasu jego obowiązywania.
3. Zarówno MWT, jak i Członek Zarządu, może wypowiedzieć Kontrakt Menedżerski z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego od 3 do 9 miesięcy ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego, bez dodatkowych warunków wypowiedzenia. Kontrakt Menedżerski może przewidywać także inne warunki jego rozwiązania, zarówno przez MWT, jak też przez Członka Zarządu.
4. Rada Nadzorcza może w treści Kontraktu Menedżerskiego zagwarantować Członkowi Zarządu z tytułu wykonywania postanowień dotyczących zakazu konkurencji dodatkowe wynagrodzenie

(odszkodowanie) w wysokości do 50% stałego wynagrodzenia otrzymywanego przed rozwiązaniem Kontraktu Menedżerskiego przez okres 6 miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia Kontraktu Menedżerskiego.

5. Poza świadczeniami opisanymi w niniejszej Polityce, MWT nie wypłaca Członkom Zarządu innych świadczeń, w szczególności odpraw.
6. 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.
7. Członkowie RN są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie zgodnie ze Statutem i na okres kadencji, której długość określona jest w Statucie.

§ 7

PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

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.

Wdrożenie pracowniczego planu kapitałowego w MWT na podstawie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz. U. z 2018 roku, poz. 2215 ze zm.) 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. Odstępstwa od tej reguły są co do zasady związane z pracą na stanowiskach wyższego i najwyższego szczebla menedżerskiego.
- 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) przedkłada treść projektu Polityki Komitetowi Audytu celem wydania rekomendacji,
 - d) po uzyskaniu pozytywnej rekomendacji Komitetu Audytu przedstawia projekt Polityki do akceptacji przez Radę Nadzorczą,
 - e) 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 przyczynić 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.).
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;
- d) wynagrodzenie Członków RN nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie jest uzależnione od wyników MWT, co pozwala Radzie Nadzorczej na obiektywną ocenę działalności Zarządu.

§ 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 zawiesić stosowanie § 3 ust. I pkt 3) wraz z § 3 ust. III pkt 1) Polityki, a także § 6 ust. 1 Polityki, jeżeli zmianie ulegnie skład osobowy Zarządu, w rezultacie czego konieczne będzie powołanie jednego lub kilku nowych 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.
4. Rada Nadzorcza może także zawiesić stosowanie § 3 ust. I pkt 3) wraz z § 3 ust. III pkt 1) Polityki, jeżeli 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.
5. Z wnioskiem o czasowe odstąpienia od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd Spółki, przedstawiając RN przyczyny uzasadniające taką konieczność.

§ 12

USTANOWIENIE, WDROŻENIE I PRZEGLĄD POLITYKI

1. Zarząd w zakresie Polityki, na zasadach określonych w tym paragrafie, jest odpowiedzialny za:

- a. Opracowanie,
 - b. Przedstawienie Komitetowi Audytu 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.
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, jeśli Spółka spełnia kryteria ustawowe – podjęcie uchwały, która opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach.
4. W celu ustanowienia niniejszej Polityki została wzięta pod uwagę dotychczasowa praktyka wypłaty wynagrodzeń Członkom Zarządu i RN, oparta w szczególności o obowiązujące Kontrakty Menedżerskie, uchwały RN oraz uchwały Walnego Zgromadzenia. W niezbędnym zakresie istniejące praktyki zostały doprecyzowane na potrzeby Polityki.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

§ 13

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.

Mając na uwadze treść przepisów art. 90d ust. 1 i art. 104d ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 roku, poz. 623 ze zm.), niniejszym zaświadczamy, że przedstawiona Polityka stanowi prawdziwą i zupełną informację w zakresie objętym jej treścią.

Marlena Panenka-Jakubiak

Prezes Zarządu

Grzegorz Rojewski

Członek Zarządu

ZAŁĄCZNIK NR 1 DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ MWT

WZAJEMNE PROPORCJE SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Premia roczna nie może przekroczyć sumy wynagrodzenia stałego rocznego określonego w Kontrakcie Menedżerskim oraz sumy wartości wypłaconych premii kwartalnych.
2. Premia jednorazowa nie może przekroczyć 140% rocznego wynagrodzenia stałego określonego w Kontrakcie Menedżerskim.
3. Premia kwartalna nie może przekroczyć 40% rocznego wynagrodzenia stałego określonego w Kontrakcie Menedżerskim.
4. Premia uznaniowa nie może przekroczyć 140% rocznego wynagrodzenia stałego określonego w Kontrakcie Menedżerskim.

ZAŁĄCZNIK NR 2 DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ MWT

WARUNKI PRYZNAWANIA PREMII ROCZNEJ, KWARTALNEJ, JEDNORAZOWEJ I UZNANIOWEJ

1. Kryteria finansowe przyznawania premii rocznej to w szczególności:
 - a. Osiągnięcie celów (KPI) postawionych do realizacji danemu Członkowi Zarządu i zatwierdzonych przez RN lub
 - b. Pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym.
2. Kryteria finansowe przyznawania premii kwartalnej to w szczególności:
 - a. Utrzymanie w danym kwartale wskaźnika zadłużenia, rozumianego jako iloraz wartości zobowiązań do sumy aktywów zgodnie ze stosowaną polityką rachunkowości, na poziomie nie wyższym niż zaplanowany w budżecie na dany rok obrotowy, sporządzonym zgodnie z MSSF i zatwierdzonym przez RN Spółki lub
 - b. Realizacja celów finansowych indywidualnie postawionych danemu Członkowi Zarządu, o ile zostały zdefiniowane.
3. Kryteria finansowe przyznawania premii jednorazowej to w szczególności:
 - a. Osiągnięcie celów (KPI) postawionych do realizacji danemu Członkowi Zarządu, zatwierdzonych przez RN lub
 - b. Zdelewarowanie Spółki rozumiane jako obniżenie poziomu zadłużenia rozumianego jako relację zobowiązań do aktywów ogółem według wartości prezentowanych zgodnie z MSSF.
4. Kryteria finansowe przyznawania premii uznaniowej to w szczególności:
 - a. Realizacja szczególnych zadań o charakterze finansowym ustalonych przez RN lub
 - b. Pozytywna ocena pracy Członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym.
5. Niefinansowe kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia to w szczególności:
 - a. Terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania lub
 - b. Aktywność lub inicjatywa w ramach działań obejmujących społeczną działalność biznesu lub
 - c. Realizacja zadań o charakterze niefinansowym ustalonych przez RN np. opracowywanie i przedstawianie RN opcji strategicznych dot. funkcjonowania Spółki.