

# PROJEKT

## Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

### Spółka Ceramika Nowa Gala SA

#### Postanowienia ogólne

##### § 1

1. W celu wypełnienia wymogu wskazanego w „Rozdziale 4a” Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ustanawia się w Spółce Ceramika Nowa Gala SA niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
2. Postanowienia niniejszej Polityki obejmują osoby, które pełnią funkcje w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej Spółki.

##### § 2

1. Zarząd w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada za opracowanie, wdrożenie i aktualizację Polityki wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada za zaopiniowanie Polityki wynagrodzeń i jej późniejszych zmian, nadzór wdrożenia Polityki wynagrodzeń w Spółce, przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki wynagrodzeń oraz coroczne sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach.
3. Walne Zgromadzenie w zakresie Polityki wynagrodzeń odpowiada 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.
4. 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. Czasowe odstąpienie może dotyczyć całej Polityki wynagrodzeń, jak i wskazanych przez Radę Nadzorczą wybranych elementów Polityki wynagrodzeń. Odstąpienie od czasowego stosowania Polityki wynagrodzeń następuje na mocy uchwały Rady Nadzorczej. Uchwała Rady Nadzorczej powinna określać co najmniej okres na jaki zastosowano odstąpienie, elementy Polityki wynagrodzeń w stosunku do których zastosowano czasowe odstąpienie, a także przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od Polityki wynagrodzeń. Przesłankami uzasadniającymi konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń są w szczególności przesłanki, których wystąpienie może w istotny sposób wpłynąć na możliwość realizacji przez Spółkę swoich zobowiązań, prowadzenie działalności gospodarczej lub osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe.

##### § 3

Rozwiązania przyjęte w polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki poprzez usystematyzowanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej i zapewnienie zgodności interesów Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki z interesami Spółki i jej akcjonariuszy.

## **Struktura wynagrodzeń**

### § 4

Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej wypłacane powinny być w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń.

### §5

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie umów o pracę, umów cywilnoprawnych, w tym kontraktów menedżerskich lub z tytułu powołania.
2. Umowy z Członkami Zarządu mogą być zawarte na czas nieokreślony, czas określony lub na czas pełnienia funkcji.
3. Zawarte umowy mogą przewidywać stałe okresy wypowiedzenia od jednego do sześciu miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów Kodeksu Pracy.
4. Umowy z Członkami Zarządu zawiera Spółka, reprezentowana przez upoważnionego Członka Rady Nadzorczej.
5. Członkowie Zarządu powoływani są na okres kadencji określony w Statucie Spółki.

### § 6

1. Każdy z Członków Zarządu Spółki otrzymuje miesięczne wynagrodzenie stałe, obejmujące także składniki wynagrodzenia wynikające z obowiązujących przepisów i regulaminów w Spółce. Wynagrodzenie stałe może obejmować wynagrodzenie z tytułu przeniesienia określonych praw autorskich lub praw własności przemysłowych.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób na stanowiskach członków zarządu w tym w podmiotach o podobnym profilu działalności i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia poszczególnych Członków Zarządu odpowiadających realizacji zadań zarządczych danego Członka Zarządu.
3. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne, w tym premie, uzależnione od wyznaczonych przez Radę Nadzorczą wyników finansowych, realizacji określonych celów gospodarczych lub kryteriów niefinansowych dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie.
4. Kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym premii powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki poprzez zmotywowanie członków Zarządu do odpowiedniego działania oraz utrzymanie wykwalifikowanych Członków Zarządu.

5. Do potwierdzenia spełnienia kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniane będą w szczególności informacje Spółki przedstawione do wiadomości publicznej, w tym sprawozdania zawierające dane finansowe.
6. Członkom Zarządu mogą być przyznane świadczenia dodatkowe, na które składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki takie jak w szczególności:
  - a. korzystanie z określonego majątku Spółki (samochody, komputery, telefony),
  - b. dodatkowe ubezpieczenia,
  - c. korzystanie z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) dostępnych dla osób zatrudnionych w Spółce,
  - d. koszty wyjazdów służbowych,
  - e. koszty udziału w szkoleniach i konferencjach,
  - f. uczestniczenie na zasadach ogólnych w Pracowniczych Planach Kapitałowych oraz funduszach świadczeń socjalnych.Zasady korzystania z niepieniężnych świadczeń dodatkowych zostają każdorazowo określone indywidualnie.
7. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych.
8. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki dotyczących Członków Zarządu w następującym zakresie:
  - a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu,
  - b) ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.Uszczegółowienie, o którym mowa powyżej musi być zgodne z celem i zasadami określonymi w niniejszej Polityce.
9. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia określone mogą być przez Radę Nadzorczą w podjętych uchwałach lub umowach zawartych z Członkiem Zarządu.
10. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Radę Nadzorczą.
11. Wysokość wynagrodzeń Zarządu podlega ujawnieniu w raporcie rocznym.
12. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są zmienne i uzależnione są od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym wysokość zmiennych składników nie może przekroczyć średnio 100 % wynagrodzenia stałego w przyjętym okresie rozliczeniowym.

## § 7

1. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie stałe na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami na okres sprawowania mandatu. Wysokość wynagrodzenia ustala Walne Zgromadzenie. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej powinno być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji (np. przewodniczenie i zastępowanie w przewodnictwie Radzie Nadzorczej i jej komitetom, udział w komitetach Rady Nadzorczej). Walne Zgromadzenie może ustalić, że członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje bez wynagrodzenia.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres kadencji określony w Statucie.

## § 8

1. Członkom Zarządu może być przyznane świadczenie z tytułu rozwiązania umowy, stanowiącej podstawę zatrudnienia na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą. Warunki przyznania takiego świadczenia powinny uwzględniać okres pełnienia funkcji.
2. Osobom podlegającym Polityce mogą przysługiwać inne świadczenia wynikające z obowiązujących przepisów prawa oraz regulacji przyjętych przez Spółkę.

### **Dodatkowe programy emerytalne**

## § 9

1. W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalno-rentowe.
2. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej może uczestniczyć na zasadach funkcjonującego w Spółce programu Pracowniczych Planów Kapitałowych, zgodnie z obowiązującymi warunkami programu.

### **Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki**

## § 10

Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

Jednocześnie w Spółce obowiązuje Regulamin Wynagradzania obejmujący pracowników Spółki, a przy ustalaniu zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej bierze się pod uwagę sytuację rynkową, zakres odpowiedzialności danej osoby oraz zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym zajmujących stanowiska kierownicze.

### **Przegląd polityki wynagrodzeń**

## § 11

1. Rada nadzorcza spółki 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 wynagrodzeń. Za

informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie rady nadzorczej spółki.

2. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach a w przypadkach przewidzianych w ustawie może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach podlega publikacji na stronie internetowej na zasadach określonych w ustawie.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim wymaganych informacji.
5. 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.

## **Konflikt interesów**

### § 12

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
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). W przypadku otrzymania zgłoszenia Rada Nadzorcza lub Zarząd inicjuje procedurę mającą na celu opracowanie rekomendacji w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.
3. W przypadku zaistnienia konfliktu, Rada Nadzorcza w ramach pełnienia obowiązków nadzorczych podejmuje działania w celu opracowania rekomendacji rozwiązania tego konfliktu, w tym poprzez aktualizację Polityki wynagrodzeń.
4. Każdy przypadek wystąpienia konfliktu, o którym mowa powyżej, wraz z zaproponowaną rekomendacją rozwiązania tego konfliktu zostaje zawarty w sprawozdaniu Rady z realizacji Polityki wynagrodzeń.

## **Postanowienia końcowe**

### § 13

1. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie, przy czym znajduje zastosowanie do obowiązujących w dniu wejścia w życie stosunków prawnych łączących Spółkę oraz osoby objęte Polityką wynagrodzeń.
2. Polityka wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej Spółki.
3. W zakresie nieuregulowanym Polityką wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego.