

UCHWAŁA Nr 17

Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Przedsiębiorstwa Przemysłu Spożywczego „PEPEES” S.A. z siedzibą w Łomży z dnia 21 kwietnia 2020 r. w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń

Na podstawie art. 395 § 5 Kodeksu Spółek Handlowych oraz art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, uchwała się co następuje:

§ 1

Przyjmuje się następującą Politykę Wynagrodzeń:

„POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ PRZEDSIĘBIORSTWA PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO „PEPEES” S.A.

Warunkiem realizacji strategii i rozwoju Przedsiębiorstwa Przemysłu Spożywczego „Pepees” S.A., w tym krótko- i długoterminowego wzrostu wartości Spółki i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa, jest zapewnienie zaangażowania najlepszych menedżerów do pełnienia funkcji członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1

1. Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Przedsiębiorstwa Przemysłu Spożywczego „Pepees” S.A. (dalej: „Pepees” lub „Spółka”) określa zasady wynagradzania członków organów kolegialnych Spółki, tj. członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu:
 - a) ustalenie zasad wynagradzania członków organów kolegialnych Spółki w taki sposób, aby przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz osiągnięcia celów biznesowych Spółki i zapewnienia jej stabilności;
 - b) stworzenie systemu wynagradzania, opartego o przejrzyste zasady jego ustalania oraz kryteria uwzględniające wyniki finansowe Spółki, jak i kryteria niefinansowe dotyczące wyników Spółki, który zapewnić będzie konkurencyjne warunki wynagradzania odpowiadające sytuacji rynkowej;
 - c) zapewnienie akcjonariuszom skutecznego wpływu na politykę wynagrodzeń;
 - d) określenie kryteriów społecznej odpowiedzialności biznesu, uwzględnianych przy opracowaniu i realizacji Polityki Wynagrodzeń;
 - e) określenie procedury wprowadzenia, przeglądu oraz zmian Polityki Wynagrodzeń;

- f) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów.
3. Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o:
- a) Ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („**Ustawa**”);
 - b) Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania;
 - c) Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016;
 - d) Statut Spółki („**Statut**”).

II. UCHWALANIE I ZMIANA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 2

1. Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za przygotowanie, wdrożenie oraz realizację Polityki Wynagrodzeń oraz zmian do niej.
2. Rada Nadzorcza opiniuje projekt Polityki Wynagrodzeń, który następnie jest przyjmowany uchwałą Walnego Zgromadzenia. W tym samym trybie wprowadzane są zmiany Polityki Wynagrodzeń.
3. Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia określonych zasad i postanowień Polityki Wynagrodzeń, w tym:
 - a) zasad ustalania i przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia oraz ich wysokości, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych;
 - b) warunków i kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, uczestnictwa w programach motywacyjnych i premiovych;
 - c) 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;
 - d) ustalania okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - e) ustalenia okresów, w których członkowie Zarządu Spółki nabywają uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, w tym określenia zasad ich zbywania.

III. ZAŁOŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 3

1. Poziom wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien umożliwiać Spółce pozyskanie i odpowiednie zmotywowanie osób o najwyższych kompetencjach pozwalających na zarządzanie Spółką w sposób przyczyniający się do realizacji jej celów gospodarczych i finansowych, jak również należytego sprawowania nad nią nadzoru. Poziom wynagrodzeń powinien odpowiadać zakresowi zadań i odpowiedzialności poszczególnych osób, jak również ich kompetencjom i doświadczeniu.
2. Wprowadzenie systemu motywacyjnego, uzależniającego wysokość premii od wyników finansowych Spółki ma na celu utrzymanie najwyższego poziomu zaangażowania członków Zarządu w realizację celów biznesowych Spółki, jak również uwspólnienie celów biznesowych Spółki i członków Zarządu.
3. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia zasadę zapewnienia konkurencyjności wynagrodzenia w stosunku do poziomu wynagrodzeń oferowanego na równorzędnych stanowiskach w sektorze spożywczym i w spółkach o zbliżonym profilu działalności.
4. Rada Nadzorcza powinna, ustalając wysokość wynagrodzenia członków Zarządu, brać pod uwagę zarówno zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu, jak i kwalifikacje oraz doświadczenie członka Zarządu. Ponadto, powinna uwzględniać poziom wynagrodzeń członków zarządów innych podmiotów działających w sektorze spożywczym i w spółkach o zbliżonym profilu działalności.
5. Zasady dotyczące uwzględnienia warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu są realizowane poprzez ustalenie warunków wynagradzania określających strukturę i poziom wynagrodzeń pracowników Spółki oraz elementów wynagrodzenia, których przyznanie i wysokość zależy od osiągniętych wyników Spółki i stopnia wykonania celów indywidualnych poszczególnych pracowników. Ponadto możliwe jest wprowadzenie programu motywacyjnego, w tym programu opartego o instrumenty finansowe Spółki, który wprowadzi wspólne cele ekonomiczne dla Spółki, członków Zarządu oraz kadry menedżerskiej.
6. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia cele związane ze społeczną odpowiedzialnością prowadzonego biznesu, działania podejmowane przez Spółkę na rzecz ochrony środowiska oraz zapobiegania negatywnym skutkom społecznej działalności Spółki i ich likwidowania. W ramach zaangażowania w społeczną odpowiedzialność biznesu Spółka może:
 - 6.1. weryfikować, czy jej działalność ma negatywny wpływ na środowisko, podejmować działania naprawcze, wspierać inicjatywy na rzecz ochrony środowiska i ograniczać negatywny wpływ na środowisko;
 - 6.2. badać negatywne skutki społeczne powstające w wyniku działalności Spółki, a następnie podejmować inicjatywy mające na celu minimalizowanie takich skutków.

7. W ramach procesu przygotowywania, realizacji oraz okresowych przeglądów Polityki Wynagrodzeń Spółka wdraża zasady zapobiegające konfliktom interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, jak również zasady zarządzania takimi konfliktami. Polityka Wynagrodzeń jest ustalana we współpracy organów kolegialnych Spółki tj. Zarządu, Rady Nadzorczej i Walnego Zgromadzenia.
8. Rada Nadzorcza dokonuje okresowych ocen zasad wynagradzania członków Zarządu i uwzględnia je w ustalaniu wysokości wynagrodzeń oraz przyznawania dodatkowych świadczeń dla poszczególnych członków Zarządu. Rada Nadzorcza może przedstawiać projekty zmian Polityki Wynagrodzeń.
9. Zarząd Spółki dokonuje okresowej analizy realizacji założeń Polityki Wynagrodzeń i przedstawia Radzie Nadzorczej propozycje zmian.
10. Polityka Wynagrodzeń i jej realizacja są poddawane ocenie Rady Nadzorczej przedstawianej w przedkładanym Walnemu Zgromadzeniu corocznym Sprawozdaniu. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę Wynagrodzeń oraz jej zmiany. Corocznie Walne Zgromadzenie opiniuje Sprawozdanie w formie uchwały.

IV. ZASADY ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW ORGANÓW SPÓŁKI

§ 4

1. O ile Rada Nadzorcza nie postanowi inaczej ze względu na szczególne okoliczności, Spółka zatrudnia członków Zarządu na podstawie kontraktów menadżerskich zawartych na czas pełnienia do daty wygaśnięcia mandatu albo końca kadencji członka Zarządu, o ile nie dojdzie do ponownego wyboru na Członka Zarządu. Szczegółowe informacje dotyczące warunków zatrudnienia członków Zarządu zawarte zostały w **Załączniku nr 1** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
2. Uchwała Rady Nadzorczej może przewidywać wprowadzenie do kontraktu menadżerskiego wynagrodzenia za czas niewykonywania obowiązków członka Zarządu w roku kalendarzowym, wynagrodzenie za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej po zakończeniu pełnienia funkcji członka Zarządu lub zwrot wydatków związanych z pełnieniem funkcji.
3. Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni w Spółce. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej trzyletniej kadencji, przy czym mandaty członków Rady Nadzorczej wygasają najpóźniej z dniem odbycia zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być w każdej chwili odwołani przez Walne Zgromadzenie.

V. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ORGANÓW SPÓŁKI

§ 5

1. Wynagrodzenia są ustalane i wypłacane zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
2. Odrębne zasady wynagradzania dotyczą członków Zarządu Spółki oraz Rady Nadzorczej Spółki.
3. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z wynagrodzenia stałego, wynagrodzenia zmiennego (premii) i świadczeń dodatkowych.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego ustalanego w stawce miesięcznej oraz świadczeń dodatkowych.

§ 6

1. Rada Nadzorcza określa w uchwale wysokość Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu Spółki uwzględniając kwalifikacje, doświadczenie, zakres obowiązków i odpowiedzialności członka Zarządu jako organu spółki giełdowej oraz konieczność zapewnienia konkurencyjnego poziomu wynagrodzeń.
2. Walne Zgromadzenie określa w uchwale wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej. Walne Zgromadzenie ustala wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej zróżnicowaną zależnie od pełnionej funkcji, uwzględniając stopień zaangażowania członków Rady w wykonywane obowiązki i zasady odpowiedzialności Członka Rady Nadzorczej spółki giełdowej. Szczegółowe informacje dotyczące warunków zatrudnienia członków Rady Nadzorczej zawarte zostały w **Załączniku nr 1** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

§ 7

1. Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu w postaci premii kwartalnej i rocznej uzależniona jest od poziomu realizacji kluczowych celów na zasadach ustalonych przez Radę Nadzorczą przy uwzględnieniu osiągniętych wyników finansowych oraz od stopnia realizacji wyznaczonych przez Radę Nadzorczą celów.
2. Cele ustalane są przez Radę Nadzorczą w oparciu o aktualne cele operacyjne i strategiczne Spółki na dany okres łącznie z miernikami ich realizacji, w tym wykonanie planowego budżetu sprzedaży, osiągnięcie planowanego zysku czy poziomu EBIDTA.
3. Rada Nadzorcza dokonuje oceny realizacji celów po zakończeniu danego okresu premiowego.
4. Termin wypłaty premii powinien być powiązany z publikacją wyników finansowych, a w stosunku do premii rocznej z zakończeniem audytu skonsolidowanych i jednostkowych sprawozdań finansowych Spółki za rok obrotowy stanowiący okres premiowy.
5. Nie przewiduje się okresów odroczenia wypłaty premii oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconych premii.

§ 8

1. Maksymalna łączna wysokość składników wynagrodzenia stanowiących premię członka Zarządu Spółki może być uzależniona m.in. pod poziomu wypracowanego zysku i stanowić udział procentowy w wypracowanym ponad poziom planowany zysku netto, przy uwzględnieniu sprawowanych funkcji.

§ 9

1. Członkowie Zarządu mogą uzyskać prawo do dodatkowych świadczeń w postaci instrumentów finansowych przyznawanych przez Spółkę w ramach programu motywacyjnego.
2. Program motywacyjny dla członków Zarządu oraz kluczowych członków kadry menedżerskiej powinien przyznawać prawo (opcję) otrzymania akcji Spółki w celu stworzenia w Spółce oraz spółkach zależnych mechanizmów motywujących do działań zapewniających zarówno długoterminowy wzrost wartości Spółki i jej akcji, stabilny wzrost wyników Spółki i dywidendy dla akcjonariuszy oraz jej spółek zależnych, jak również realizację Strategii Grupy Pepees.
3. Program motywacyjny może zostać ustalony na czas określony dla zdefiniowanej grupy osób. Program motywacyjny może być realizowany przez emisję instrumentów finansowych przyznających prawo do otrzymania akcji Spółki lub poprzez skup akcji własnych oferowanych następnie uczestnikom programu, przy czym cena sprzedaży akcji uczestnikom nie może być niższa niż cena nabycia akcji przez Spółkę.
4. Warunkiem realizacji prawa do akcji powinno być pozostawanie w zatrudnieniu w Spółce lub jej spółce zależnej, przestrzeganie zakazu konkurencji lub innych warunków lojalnościowych oraz realizacja celów indywidualnych i finansowych określonych przez Radę Nadzorczą.
5. Okres pomiędzy przyznaniem w ramach programu motywacyjnego prawa do nabycia lub objęcia akcji Spółki a możliwością jego realizacji powinien wynosić minimum 2 lata.
6. W programach motywacyjnych nie mogą uczestniczyć członkowie Rady Nadzorczej.

§ 10

1. Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej przysługują Świadczenia Dodatkowe w postaci:
 - 1.1. samochodu służbowego z kierowcą przeznaczonego do użytku służbowego lub prywatnego;
 - 1.2. komputera osobistego i telefonu służbowego;
 - 1.3. pakietu opieki medycznej, także dla członków najbliższej rodziny;
 - 1.4. mieszkania służbowego przyznawanego w przypadku, gdy stałe miejsce pracy jest znacząco oddalone od miejsca stałego zamieszkania;
 - 1.5. udziału w szkoleniach finansowanego przez Spółkę;
 - 1.6. ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej władz spółek;

- 1.7. innych świadczeń zgodnych z przyjętymi w Spółce regulacjami przyznającymi je ogółowi pracowników.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być objęci Pracowniczym Programem Emerytalnym na takich zasadach, jak inni pracownicy Spółki.

VI. CZASOWE ODSZCZEPANIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§ 11

1. Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu może zdecydować o czasowym odzschepianiu od stosowania niniejszej Polityki Wynagrodzeń. Wniosek Zarządu powinien być odpowiednio umotywowany, a w szczególności wskazywać powody odzschepiania oraz jego cel i okres odzschepiania.
2. Odszczepianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może nastąpić wyłącznie, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
3. Za powody uzasadniające czasowe odzschepianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń uznaje się w szczególności:
 - 3.1. znaczący spadek EBIDTA Spółki w okresie dłuższym niż 1 rok;
 - 3.2. znaczący spadek średniej ceny rynkowej akcji Spółki w obrocie na rynku regulowanym w okresie co najmniej jednego kwartału;
 - 3.3. zmiany w otoczeniu rynkowym lub regulacyjnym, które mogą mieć istotny negatywny wpływ na sytuację ekonomiczną lub finansową Spółki lub jej perspektywy.
4. Odszczepianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może dotyczyć zarówno ustalania wysokości wynagrodzeń stałych, jak i zmiennych.
5. Odszczepianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
6. Odszczepianie nie może być dłuższe niż 1 rok.

VII. SPRAWOZDANIA O WYNAGRODZENIACH

§ 12

1. Rada Nadzorcza sporządza coroczne Sprawozdanie, zawierające wszystkie elementy wymagane przez Art. 90 g Ustawy, które przedstawiane jest Walnemu Zgromadzeniu.
2. Walne Zgromadzenie wyraża opinię dotyczącą Sprawozdania w drodze uchwały. Uchwała ma jedynie charakter doradczy.

3. Sprawozdanie Rady Nadzorczej zawiera kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym.
4. Przygotowując Sprawozdanie za dany rok obrotowy, Rada Nadzorcza uwzględnia opinię Walnego Zgromadzenia zawartą w uchwale, o której mowa w ust. 2 za poprzedni rok obrotowy oraz wskazuje w jaki sposób jej treść została uwzględniona w przygotowywanym Sprawozdaniu.
5. Sprawozdanie opracowywane jest na podstawie formularza stanowiącego **Załącznik nr 2** do niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
6. Sprawozdanie poddawane jest ocenie biegłego rewidenta w zakresie informacji, o których mowa w art. 90 g Ustawy.

VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń oraz uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia, wraz z datą podjęcia uchwały oraz wynikami głosowania, publikowane są niezwłocznie na Stronie Internetowej Spółki.
2. Spółka niezwłocznie publikuje na Stronie Internetowej Sprawozdanie i udostępnia je bezpłatnie przez okres wskazany w art. 90 g ust. 9 Ustawy.
3. Sprawy nieunormowane Polityką Wynagrodzeń są regulowane odrębnymi przepisami wewnętrznymi Spółki, w szczególności Statutem oraz regulaminami wewnętrznymi Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej oraz Zarządu Spółki oraz umowami z członkami Zarządu.

§ 14

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej uchwałą walnego zgromadzenia i powinna być uwzględniana przy ustalaniu zasad i wysokości wynagrodzeń Członków Organu Spółki począwszy od dnia jej przyjęcia.

Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń PEPEES

Informacje dot. zatrudnienia członków Zarządu Spółki

Imię i nazwisko	Rodzaj stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia	Okres na jaki został zawarty stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia	Okres wypowiedzenia stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia
-----------------	---	---	--

Informacje dot. członków Rady Nadzorczej

Imię i nazwisko	Podstawa pełnienia funkcji	Okres na jaki został powołany członek Rady Nadzorczej

Załącznik nr 2 do Polityki Wynagrodzeń Pepees

<hr/> <i>Imię i nazwisko Członka Organu którego dotyczy Sprawozdanie</i>	
Wysokość wynagrodzenia całkowitego w danym roku:	
- Wynagrodzenia Stałego	
- Wynagrodzenia zmiennego z podziałem na poszczególne elementy	

Określenie w jaki sposób Wynagrodzenie Stałe jest zgodne z Polityką Wynagrodzeń i w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki	
Poziom realizacji Celów Premiowych	
Informacja o zmianie wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych	
Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej	
Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów (cena i data wykonania oraz ich zmiany)	
Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń	
Wartość świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych przyznanych na rzecz osób najbliższych tj. małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwa, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu w rozumieniu art. 61 ⁷ w zw. z art. 61 ⁶ kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, osoby pozostającej w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osoby pozostającej we wspólnym pożyciu.	
wyjaśnienie, w jaki sposób została w sprawozdaniu uwzględniona uchwała opiniująca poprzednie sprawozdanie o wynagrodzeniach	

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

- w głosowaniu wzięło udział 71.635.970 akcji, co stanowi 75,41% kapitału zakładowego, z których ważne oddano ogółem 50.233.737 głosów, -----
- za przyjęciem uchwały oddano 43.876.938 ważnych głosów, -----
- przeciw oddano 6.356.799 ważnych głosów, -----
- wstrzymujących się głosów nie oddano.