

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PROCAD SA

Przyjęta uchwała Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 29 czerwca 2020 r.
Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej PROCAD SA („Polityka Wynagrodzeń”) została sporządzona zgodnie z art. 90c-90g dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Definicje

Kodeks Pracy – Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2019 poz. 1040 ze zm.)

KSH – kodeks spółek handlowych z 15 września 2000 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.);

Polityka – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;

Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki;

Spółka – PROCAD SA z siedzibą w Gdańsku;

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. z 2019 r. poz. 623 ze zm.);

Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Spółki;

Zarząd – Zarząd Spółki.

1. Stałe składniki wynagrodzenia

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie stałe, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne wypłacane na podstawie ich powołania stosownymi uchwałami na okres sprawowania mandatu, w wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.
Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne wypłacane na podstawie powołania oraz na podstawie umów o pracę, w wysokości określonej uchwałami Rady Nadzorczej.

2. Zmienne składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie zawiera zmiennych składników.

Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie zmienne, oparte wyłącznie na kryteriach finansowych. Kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się PROCAD SA do ochrony środowiska ani podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowania nie mają zastosowania. Informacje dotyczące okresów odroczenia. Wypłata wynagrodzenia zmiennego nie jest odraczana. Spółka może żądać zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia w przypadku ich błędnego naliczenia.

Wynagrodzenie zmienne jest przyznawane uchwałą Rady Nadzorczej w odniesieniu do osiągniętych przez Spółkę wyników finansowych oraz rezultatów projektów prowadzonych przez Zarząd poza bieżącą działalnością operacyjną, takich jak fuzje, akwizycje, rozwój nowych obszarów biznesowych itp.

3. Wzajemne proporcje składników wynagrodzenia

Zmienne składniki wynagrodzenia nie przekraczają 200% wartości jego stałych składników.

4. Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń.

Warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie stanowią podstawy do określenia wysokości wynagrodzeń Zarządu ani Rady Nadzorczej.

5. Okres, na jaki zostały zawarte umowy o pracę lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej.

Powołanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej następuje na okres kadencji.

Umowy o pracę z członkami Zarządu są zawierane na czas nieokreślony. Rozwiązanie umów o pracę następuje zgodnie z Kodeksem Pracy.

6. Świadczenia Dodatkowe

Członkom Zarządu mogą zostać przyznane przez Radę Nadzorczą Świadczenia Dodatkowe na które składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity takie jak w szczególności: oddanie do użytkowania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i dzieci) i kart multisport, pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym oraz umowy ubezpieczenia typu D&O.

7. Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

W PROCAD SA nie funkcjonują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe ani programy wcześniejszych emerytur.

Członkowie Zarządu, będący jednocześnie pracownikami Spółki zostaną objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi, takimi jak w szczególności Pracownicze Programy Kapitałowe lub innymi świadczeniami, o ile będzie to wynikało z obowiązujących przepisów prawa, regulaminów wewnętrznych (np. Regulaminu Wynagradzania), obowiązujących w Spółce lub wdrożenia odpowiednich programów.

8. Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń.

Projekt Polityki Wynagrodzeń sporządza i przyjmuje Zarząd po czym przekazuje go Radzie Nadzorczej celem akceptacji. Zaakceptowany przez Radę Nadzorczą projekt Zarząd przedkłada Walnemu Zgromadzeniu.

9. Środki podejmowane w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

Celem unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie biorą udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących ich osobistego wynagrodzenia.

10. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń ze względu na swój stabilny charakter i długoterminowy horyzont przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności PROCAD SA.

11. Postanowienia końcowe:

- a) W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki 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.
- b) Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 2020 r. i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej
- c) Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz uznaniowych świadczeń emerytalnych i Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.