

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

INTERMA TRADE S.A. W LIKWIDACJI

przyjęta uchwałą nr 15 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 31 sierpnia 2020 r.

I. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej INTERMA TRADE S.A. w likwidacji (dalej zwana Polityką) określa zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej INTERMA TRADE S.A. w likwidacji (dalej zwanej Spółką).
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz zrównoważonego rozwoju i stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.
3. Realizacji wyżej wymienionych celów mają sprzyjać w szczególności: wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
4. Szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki powinny być zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w tym w szczególności Statutem Spółki oraz pozostałymi regulacjami wewnętrznymi Spółki.

II. Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki jest każdorazowo stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych, przy czym nie wyklucza się łączenia poszczególnych rodzajów stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub określony obejmujący okres kadencji
 - b) umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
 - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu
2. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
3. Rada Nadzorcza określa wysokość stałego i zmiennego wynagrodzenia Członka Zarządu.
4. Ustalając wysokość wynagrodzenia członka Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu, specyfikę struktury właścicielskiej Spółki oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
5. Każdemu z Członków Zarządu Spółki może przysługiwać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej.
6. Każdy z Członków Zarządu Spółki, niezależnie od stosunku prawnego łączącego go ze Spółką a będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia stałego, może otrzymywać wynagrodzenie zmienne.
7. Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych umów związanych z pełnieniem przez niego funkcji członka Zarządu lub prokurenta spółek zależnych od Emitenta.

Wynagrodzenie to może mieć charakter stały, zmienny oraz obejmować świadczenia dodatkowe. Postanowienia niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio do ustalania wynagrodzenia Członków Zarządu w spółkach zależnych Emitenta, z tym zastrzeżeniem, że szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu Spółki w spółkach zależnych od Emitenta określi Rada Nadzorcza.

8. Wynagrodzenie zmienne jest naliczane i rozliczane przez Spółkę w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki. Spółka dokumentuje proces realizacji Polityki wynagrodzeń, w tym proces ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego.
9. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza, mając na uwadze dążenie do zapewnienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, jak również motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia. Wynagrodzenie zmienne może być, w szczególności uzależnione od wyników finansowych Spółki bądź Grupy Kapitałowej, osiąganych przez Spółkę celów biznesowych, zaangażowania i efektywności Zarządu i poszczególnych jego członków, zrealizowanych działań przysparzających korzyści Spółce.
10. Część zmienna wynagrodzenia może być ustalona jako świadczenie okresowe lub jednorazowe, w zależności od podstaw jego ustalenia, struktury itp. W przypadku wynagrodzenia jednorazowego, którego podstawę ustalenia stanowią roczne wyniki finansowe Spółki bądź Grupy Kapitałowej lub realizacja określonych celów biznesowych, Rada może ustalić prawo do zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego także przed zakończeniem roku obrotowego lub zrealizowaniem określonego celu. Rada w uzasadnionych przypadkach może również uchwalić odroczenie wypłaty lub możliwość żądania zwrotu wypłaconego już wynagrodzenia zmiennego.
11. Członkowi Zarządu może być także przyznane dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość oraz podstawy naliczania i wypłaty określa każdorazowo Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie takie może być przyznane, w szczególności w przypadkach, kiedy dany rodzaj wynagrodzenia wynika ze szczególnych przepisów, ustalonych zwyczajów lub standardów rynkowych mających zastosowanie do członków organów spółek.
12. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, w postaci, między innymi:
 - 1) prawa do korzystania z określonego majątku Spółki;
 - 2) prawa do dodatkowego ubezpieczenia;
 - 3) prawo do uczestnictwa w prywatnych programach opieki medycznej;
 - 4) prawa do uczestniczenia w funkcjonujących w Spółce programach motywacyjnych, w tym programach opartych na opcjach lub w inny sposób powiązanych z akcjami Spółki;
 - 5) prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
 - 6) prawa do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych.
13. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa każdorazowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
14. Każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

III. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, jego wysokość oraz zasady wypłacania, ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały.
2. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest stosunek powołania Członka Rady Nadzorczej.
3. Wynagrodzenie może być przyznane w stałej wypłacanej miesięcznie kwocie, niezależnej od częstotliwości posiedzeń Rady lub też za każde odbyte posiedzenie, w którym dany członek Rady Nadzorczej wziął udział.
4. Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane również wynagrodzenie w formie premii stosownie do zasady określonych w art. 347 § 1 kodeksu spółek handlowych. Wynagrodzenie takie przysądza członkom Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie.
5. Ustalając wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej powinno uwzględniać się poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku przy uwzględnieniu skali działalności Spółki i jej sytuacji finansowej.
6. Członek Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym (przewodniczący, wiceprzewodniczący lub sekretarz Rady) lub też będący członkami komitetów działających w ramach Rady, z czym wiąże się dodatkowy nakład pracy, może otrzymywać od Spółki z tego tytułu wyższe wynagrodzenie od pozostałych członków Rady.
7. W przypadku wynagrodzenia miesięcznego, gdy członkostwo lub pełnienie dodatkowej funkcji w Radzie Nadzorczej nie obejmuje pełnego miesiąca kalendarzowego Członek Rady Nadzorczej jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia w wymiarze proporcjonalnym do tego okresu.
8. Wynagrodzenie za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej jest niezależne od wynagrodzenia ewentualnie otrzymywanego przez Członka Rady Nadzorczej z tytułu zatrudnienia lub świadczenia usług w Spółce lub spółkach zależnych od Spółki. W przypadku otrzymywania przez członka Rady Nadzorczej Spółki wynagrodzenia z innych tytułów niż pełnienie funkcji, Zarząd Spółki oraz członkowie Rady Nadzorczej powinni uwzględnić przy określeniu jego wysokości oraz zasad świadczenia usług, zasady rynkowe oraz unikać potencjalnego konfliktu interesów ze Spółką lub jej spółkami zależnymi.

IV. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki

1. Podstawową formą zatrudnienia pracowników Spółki są umowy o pracę.
2. Możliwość zatrudniania Członków Zarządu w oparciu o umowę o pracę a nie tylko na podstawie stosunku powołania, czy kontraktu menedżerskiego ma na celu zapewnienie Spółce elastyczności w obszarze formalnoprawnego podejścia do zatrudnienia członków Zarządu, jednakże powinna uwzględniać aktualną praktykę rynkową, interpretacje prawa oraz stanowiska organów.
3. Warunki pracy i płacy członków Zarządu i Rady Nadzorczej określone Polityką nie odbiegają od warunków pracy i płacy innych pracowników Spółki z uwzględnieniem zakresu obowiązków wynikającego między innymi ze skali działalności Spółki oraz odpowiedzialności ponoszonej przez członków Zarządu i członków Rady.
4. W przypadku stosowania podziału wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki, podobnie jak w przypadku innych pracowników Spółki, powinna zachęcać Członków Zarządu do podejmowania działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach.

V. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza zobowiązana jest corocznie do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką.
2. Pierwsze sprawozdanie Rada Nadzorcza sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady zawiera w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3pkt 1 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o ofercie”), oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) Informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości;
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art.90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
5. Walne Zgromadzenie przeprowadza dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach lub jeśli Spółka spełnia kryteria ustawowe, podejmuje uchwałę, opiniującą ww. sprawozdanie.

VI. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń

1. Stosownie do art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie za informacje zawarte w Polityce odpowiada Zarząd Spółki.
2. Projekt Polityki jest opracowywany przez Zarząd Spółki przy opiniującym udziale Rady Nadzorczej.
3. Polityka jest przyjmowana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem prowadzi Zarząd Spółki.
5. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie w niniejszej Polityce oraz właściwe przepisy prawa, w zakresie:
 - a) rodzaju stosunku prawnego będącego podstawą do ustalania i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu
 - b) opisu oraz wysokości stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu;

- c) kryteriów finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem zapisów Polityki
 - d) informacji dotyczącej warunków odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
6. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki a także dokonuje przeglądu przyjętej Polityki w ramach sporządzania Sprawozdania, o którym mowa w punkcie V powyżej.

VII. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

1. Unikaniu konfliktu interesów w zakresie wynagrodzeń organów Spółki służy podział kompetencji przy ustalaniu wynagrodzeń poszczególnych organów przewidziany art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki.
2. Zarząd Spółki bada na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń, biorąc pod uwagę regulacje wewnętrzne Spółki przyjęte przez Zarząd.
3. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
4. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa powyżej, Zarząd lub Rada Nadzorcza inicjuje aktualizację Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

VIII. Obowiązwanie i zmiana lub czasowe odstąpienie od stosowania Polityki

1. Postanowienia Polityki obowiązują od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Uchwała w sprawie przyjęcia Polityki jest podejmowana przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż co cztery lata.
3. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, 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.
4. Rada Nadzorcza Spółki może w drodze uchwały zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki. Z wnioskiem o czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd Spółki lub każdy z członków Rady Nadzorczej, wskazując na okoliczności powodujące spełnienie przesłanek uzasadniających odstąpienie. Uchwała Rady Nadzorczej powinna określać zakres, w jakim następuje odstąpienie od stosowania Polityki oraz czas jego trwania. Rada Nadzorcza powinna niezwłocznie uchylić uchwałę o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w przypadku, gdy przesłanki jej podjęcia ustąpią przed upływem okresu przewidzianego w uchwale.
5. Decyzja o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki może być podjęta, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, a w szczególności w przypadku wystąpienia następujących przesłanek:
 - a) gdy zasady wynagradzania członków Zarządu lub Rady Nadzorczej przewidziane w Polityce są sprzeczne z decyzjami władz lub postanowieniami umów zawartych przez Spółkę albo mogą powodować ryzyko nieosiągnięcia celów przewidzianych takimi decyzjami lub umowami,

- b) gdy zasady wynagradzania mogą mieć istotny negatywny wpływ na wyniki osiągnane przez Spółkę, w tym w przypadkach realizacji znaczących inwestycji lub wystąpienia sytuacji nadzwyczajnych mających wpływ na działalność operacyjną Spółki lub perspektyw jej rozwoju,
 - c) wystąpienia zagrożenia płynności finansowej Spółki lub utraty płynności finansowej przez Spółkę,
 - d) rozwiązania Spółki lub złożenia wniosku o ogłoszenie jej upadłości lub wniosku restrukturyzacyjnego
 - e) zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia przez członków Zarządu lub Rady Nadzorczej w całości lub w części, w sytuacjach dopuszczonych prawem.
6. Spółka publikuje na swojej stronie internetowej treść Polityki oraz uchwałę w sprawie jej zatwierdzenia, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania.