

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Stelmet S.A.

Niniejsza Polityka wynagrodzeń Stelmet S.A. („Polityka”) została przyjęta w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki. Polityka wspiera realizację celów Stelmet S.A. („Spółka”), w tym przede wszystkim długoterminowy wzrost wartości Spółki i stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa.

System wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Głównym elementem systemu wynagrodzeń wszystkich Członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej (na podstawie powołania do organu). W systemie wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej nie przewidziano premii (lub innego rodzaju wynagrodzenia zmiennego). Wynagrodzenie Członków Zarządu ustala uchwałą Rada Nadzorcza, a wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustala uchwałą Walne Zgromadzenie. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powoływani są na okres 3-letniej kadencji. Członek Zarządu może być z ważnych powodów odwołany z Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej. Członek Rady Nadzorczej może być odwołany z Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.

Rada Nadzorcza może ustalić wypłatę odszkodowania w wysokości 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego w związku z odwołaniem Członka Zarządu.

Członkowie Zarządu mogą pozostawać w stosunku pracy ze Spółką. Z tego tytułu otrzymują odrębne wynagrodzenie, które regulują umowy o pracę. Umowy o pracę zawarte są na czas nieokreślony i mogą być wypowiedziane zgodnie z przepisami prawa pracy.

Żaden z członków Zarządu Spółki nie jest objęty programem premiovym opartym na kapitale Spółki, jak również nie otrzymuje nagród z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółki. Nie wprowadzono dodatkowych programów emerytalno-rentowych, ani programów wcześniejszych emerytur.

Ogólna informacja o przyjętym systemie wynagrodzeń

Przy ustanawianiu Polityki zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Nadrzędnym założeniem obowiązującego systemu wynagradzania pozostałych pracowników Spółki jest zapewnienie optymalnego i motywującego poziomu wynagrodzenia, uzależnionego od wartości i rodzaju pracy na danym stanowisku oraz jakości pracy i efektów osiągniętych przez pracowników. Celem stosowanego systemu wynagrodzeń jest także zapewnienie stabilnego zatrudnienia kadry zarządzającej i wspieranie realizacji długoterminowych celów Spółki.

Nadrzędnymi celami Polityki są:

1. doskonalenie systemu wynagradzania przekładającego się na rozwój Spółki i realizowanie jej strategii;
2. zapewnienie spójnego systemu wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
3. wzrost wartości Spółki poprzez rozwój najwyższej kadry zarządzającej.

Polityka ma na celu w szczególności wdrażanie przyjętej strategii, kierunków rozwoju Spółki i planów finansowych, kształtuje również kulturę organizacyjną Spółki. Obowiązujący system wynagradzania nie

przewiduje uzależnienia poziomu wynagrodzenia od sytuacji finansowej, nie przewiduje także wynagrodzenia zmiennego.

Spółka podejmuje wszelkie niezbędne środki w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń oraz zarządzania takimi konfliktami interesów.

Ustanowienie i wdrożenie niniejszej Polityki wynagrodzeń było poprzedzone analizą pod względem zgodności z przepisami prawa, w szczególności z przepisami ustawy z dnia 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. 2217, ze zm.). Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki zapoznali się z Polityką przed jej przyjęciem przez Walne Zgromadzenie.