

Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Gobarto S.A.

I. Wynagrodzenia członków zarządu.

§ 1. Zasady wynagradzania.

1. Członkowie zarządu są powoływani i odwoływani przez radę nadzorczą, przy czym odwołanie może nastąpić tylko z ważnych powodów, określonych przez statut Gobarto S.A. Kadencja zarządu trwa trzy lata i jest wspólna dla wszystkich jego członków. Umowy z członkami zarządu zawiera w imieniu spółki przewodniczący rady nadzorczej na podstawie upoważnienia udzielonego mu przez radę w drodze uchwały. W tym samym trybie dokonuje się wszelkich czynności związanych ze stosunkiem pracy członków zarządu.
2. Członkowie zarządu zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę, a tym samym podlegają wszelkim regulacjom wynikającym z przepisów prawa pracy, z uwzględnieniem postanowień umownych.
3. Wynagrodzenie członków zarządu ustala rada nadzorcza spółki. Wysokość wynagrodzenia określona jest w umowach o pracę poszczególnych członków zarządu. Wynagrodzenie członków zarządu zgodne jest z postanowieniami niniejszej polityki wynagrodzeń.
4. Członkowie zarządu uprawnieni są do uczestnictwa w programie motywowania przez cele ustanowionym dla zarządu spółki. Osiągnięcie przez Grupę Kapitałową Gobarto w danym roku obrotowym celu finansowego, określanego według wskaźnika EBITDA, w wysokości określonej przez radę nadzorczą, uprawnia członka zarządu do otrzymania premii finansowej.

§ 2. Składniki wynagrodzenia.

1. Stałym składnikiem wynagrodzenia jest wynikające z umowy o pracę wynagrodzenie miesięczne.
2. Wynagrodzenie nie zawiera składników zmiennych.
3. Członkowie zarządu nie otrzymują dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie funkcji w zarządzie niezależnego od ich wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę ani żadnego innego wynagrodzenia poza określonym w umowie o pracę.

§ 3. Premie oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne.

1. Przysługująca członkowi zarządu premia roczna, przy osiągnięciu przez Grupę Kapitałową Gobarto celu finansowego wyrażonego wskaźnikiem EBITDA, wynosi, w zależności od stopnia realizacji tego celu, od 30 do 75% jego rocznego wynagrodzenia zasadniczego. Premia przysługuje, jeżeli wyznaczony przez radę nadzorczą cel został zrealizowany na poziomie przynajmniej 90%. Najwyższa stawka obowiązuje przy zrealizowaniu celu na poziomie co najmniej 115%.

2. Niezależnie od wynagrodzenia oraz premii członkom zarządu przysługują: zwrot kosztów za delegacje służbowe, opłacenie pakietu opieki medycznej, dofinansowanie do pakietu sportowego, opłata za studia, warsztaty, konferencje, szkolenia oraz wyposażenie w narzędzia pracy takie jak telefon komórkowy, laptop, samochód służbowy oraz inne niezbędne urządzenia.
3. W Gobarto S.A. nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, czy też systemy wynagrodzeń, w ramach których członkowie zarządu wynagradzani są akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji.
4. W przypadku szczególnych osiągnięć członka zarządu przyczyniających się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Gobarto S.A. przewodniczący rady nadzorczej może, niezależnie od premii określonej w ust. 1, przyznać członkowi zarządu dodatkową premię roczną.

§ 4. Sposób uwzględnienia warunków pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń.

1. Pracownicy Gobarto S.A. są zatrudniani na podstawie umowy o pracę. W stosunku do kluczowych menedżerów obowiązuje system motywacyjny oparty o ocenę stopnia realizacji celów wyznaczanych menedżerom przez zarząd.
2. Wynagrodzenie członków zarządu Gobarto S.A. odpowiada w swej konstrukcji wynagrodzeniu innych kluczowych menedżerów, opierając się na stałym wynagrodzeniu miesięcznym oraz rocznej premii uzależnionej od realizacji celów. Stały składnik wynagrodzenia członków zarządu odpowiada mniej więcej trzykrotności średniego wynagrodzenia menedżerów w zarządzanej przez nich firmie.

§ 5. Okres na jaki zostały zawarte umowy o pracę oraz okresy i warunki ich wypowiedzenia.

1. Umowy o pracę z członkami zarządu zostają zawarte na czas nieokreślony i mogą zostać rozwiązane z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, członkom zarządu przysługuje jednorazowe odszkodowanie w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu zasadniczemu brutto określone w umowie o pracę.
2. Członkowie zarządu spółki w okresie zatrudnienia i przez okres 12 miesięcy po jego zakończeniu, niezależnie od trybu rozwiązania umowy o pracę, są zobowiązani do powstrzymania się od działań konkurencyjnych wobec dotychczasowego pracodawcy. Za realizację zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy członkom zarządu przysługuje odszkodowanie w wysokości równej 12-miesięcznemu wynagrodzeniu zasadniczemu brutto określone w umowie o pracę.

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

1. Polityka wynagrodzeń została ustanowiona w oparciu o dotychczasowe doświadczenia, praktykę i stosowane regulacje w zakresie wynagradzania członków zarządu.
2. Coroczne sprawozdania o wynagrodzeniach służą min. ocenie wdrożenia obowiązującej polityki wynagrodzeń a podejmowanie uchwały w sprawie polityki wynagrodzeń nie rzadziej niż co cztery lata zapewnia dodatkową możliwość jej przeglądu.

§ 7. Środki podjęte w celu unikania konfliktu interesów związanych z polityką wynagrodzeń.

1. Unikaniu konfliktu interesów związanych z polityką wynagrodzeń służy klarowność przyjętych przez nią rozwiązań i maksymalne ograniczenie uznaniowości. Członkowie zarządu otrzymują stałe wynagrodzenie oraz premię określaną w sposób pozwalający uniknąć niejednoznaczności.
2. Obowiązujące w Gobarto S.A. regulacje zapewniające anonimowość przy zgłaszaniu naruszeń obejmują również naruszenia dokonywane przez członków zarządu.

§ 8. Sposób przyczynienia się przez politykę wynagrodzeń do realizacji celów.

1. Realizacja strategii biznesowej Gobarto S.A. oraz zagwarantowanie jej długoterminowych interesów i stabilności wymaga z jednej strony zaangażowania i wysokiej motywacji wszystkich członków zarządu, z drugiej poczucia przez nich, iż podejmowane wysiłki są należycie docenione a otrzymywane wynagrodzenie jest satysfakcjonujące.
2. Polityka wynagrodzeń oparta o stałe miesięczne wynagrodzenie zapewnia poczucie stabilności a premia w oparciu o realizację wyznaczonych celów rodzi dodatkową motywację przy wykonywaniu obowiązków.

II. Wynagrodzenia członków rady nadzorczej

§ 1. Zasady wynagradzania.

1. Członkowie rady nadzorczej nie są zatrudnieni przez spółkę.
2. Kadencja rady nadzorczej trwa trzy lata i jest wspólna dla wszystkich jej członków.

§ 2. Składniki wynagrodzenia.

1. Wynagrodzenie członków rady nadzorczej nie zawiera składników zmiennych, jak również premii oraz innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych i ogranicza się do stałego miesięcznego wynagrodzenia.

2. Przewodniczący rady nadzorczej otrzymuje miesięcznie równowartość 150% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim. Wynagrodzenie pozostałych członków rady nadzorczej równe jest przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu w gospodarce narodowej w roku poprzednim.
3. W Grupie Kapitałowej Gobarto nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o świadczenie usług ze strony członków rady nadzorczej określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku prawnego łączącego ze spółką czy też systemy wynagrodzeń, w ramach których członkowie rady nadzorczej wynagradzani są akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji.

III. Postanowienia końcowe

§ 1. Opis wprowadzonych zmian.

Jedyną zmianą wprowadzoną przez niniejszą politykę wynagrodzeń w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń jest zrezygnowanie z liczbowego określenia kwot wynagrodzeń.