

## **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ REMAK-ENERGOMONTAŻ SPÓŁKA AKCYJNA**

Działając na podstawie przepisów Rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 ze zm.) (dalej zwanej „**Ustawą o ofercie publicznej**”), a w szczególności art. 90d i następujących, niniejszym ustala się Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Remak-Energomontaż S.A. z siedzibą w Warszawie (dalej zwaną „**Spółką**”) (dalej zwaną „**Polityką Wynagrodzeń**”).

\*\*\*

### **I. Cel ustanowienia Polityki Wynagrodzeń**

- a. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu ustanowienie jednolitych zasad wynagradzania osób zajmujących w Spółce stanowiska, które cechuje najwyższy poziom decyzyjności oraz odpowiedzialności za funkcjonowanie Spółki. Przyjęcie Polityki Wynagrodzeń pozwala na stworzenie systemu wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, który jest spójny, przejrzysty, a ponadto zaakceptowany przez osoby bezpośrednio zainteresowane wynikiem gospodarczym i finansowym Spółki, tj. jej akcjonariuszy, w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
- b. Ustanowienie stałej Polityki Wynagrodzeń sprzyja zachowaniu transparentności i jawności obowiązujących w Spółce zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, co pozwala w pełni skoncentrować działania Spółki, jej pracowników, jak również osób zarządzających i nadzorujących, na merytorycznej działalności Spółki oraz realizacji jej strategii biznesowej.
- c. Wszystkie powyższe czynniki przyczyniają się do zachowania stabilności Spółki, co w konsekwencji pozwala realizować założenia przyjętej krótko, - średnio i długoterminowej polityki. Jednocześnie, przyjęty przez Spółkę system, budowany jest w oparciu o zasadę niedyskryminacji oraz uwzględnienie roli jaką odgrywa osoba pełniąca regulowaną funkcję w realizacji zadań Spółki. Dzięki przejrzystym zasadom wynagradzania, przyjęciu elementu motywacyjnego w postaci możliwości przyznania rocznej premii uznaniowej oraz wysokości wynagrodzeń odpowiadającym wymogom rynku, przyjęta przez Spółkę Polityka Wynagrodzeń pozwala na zaangażowanie kadr umożliwiających realizację polityki Spółki oraz jej zamierzeń w zakresie rozwoju i osiągniętych wyników finansowych.

### **II. Podstawa pełnienia funkcji przez Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej**

- a. Podstawą pełnienia funkcji Członka Zarządu Spółki jest powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu – Prezesa Zarządu lub Wiceprezesów Zarządu uchwałą Rady Nadzorczej Spółki.
- b. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji wynoszącej pięć lat obrotowych.
- c. Odwołanie Członka Zarządu z pełnionej funkcji następuje uchwałą Rady Nadzorczej Spółki.
- d. Niezależnie od pełnienia funkcji na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, Członkowie Zarządu mogą być zatrudnieni w Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**  
**REMAK-ENERGOMONTAŻ SPÓŁKA AKCYJNA**

---

- stanowisku Dyrektora odpowiedniej specjalności, zgodnej z kwalifikacjami danego Członka Zarządu oraz obowiązującym w Spółce Schematem Organizacyjnym.
- e. Umowy o pracę z Członkami Zarządu, na zasadach określonych w uchwałach Rady Nadzorczej, zawiera w imieniu Spółki przedstawiciel Rady Nadzorczej.
  - f. Umowy o pracę zawarte z Członkami Zarządu mogą zostać rozwiązane za wypowiedzeniem przez każdą ze stron. Okresy wypowiedzenia umów o pracę wynoszą 3 miesiące.
  - g. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie łączącej tego Członka Zarządu ze Spółką umowy o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.
  - h. Umowa o pracę z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia w przypadkach określonych w Kodeksie pracy.
  - i. Podstawą pełnienia funkcji Członków Rady Nadzorczej Spółki jest powołanie do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.
  - j. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji wynoszącej trzy lata obrotowe.
  - k. Odwołanie Członka Rady Nadzorczej z pełnionej funkcji następuje uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.

### **III. Wynagrodzenie Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej**

#### **1. Składniki wynagrodzenia**

- a. Wynagrodzenie przyznawane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki składa się wyłącznie ze stałych składników wynagrodzenia, wypłacanych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej comiesięcznie w stałej wysokości, ustalonej zgodnie z ust. 2 poniżej.
- b. Wynagrodzenie przysługujące Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie obejmuje zmiennych składników wynagrodzenia, opartych na określonych kryteriach i uzależnionych od osiągnięcia przez daną osobę określonych wyników lub oceny efektów pracy.
- c. Gdy sprawozdanie finansowe Spółki za dany rok obrotowy wykaże zysk netto, Członkom Zarządu Spółki przyznana może zostać w drodze uchwały podjętej przez Radę Nadzorczą premia uznaniowa w wysokości, przypadającej łącznie dla wszystkich Członków Zarządu, do 5% osiągniętego przez Spółkę zysku netto. O wysokości premii uznaniowej przyznawanej poszczególnym Członkom Zarządu decyduje, po przeprowadzeniu konsultacji z Prezesem Zarządu Spółki i uwzględniając ocenę działań poszczególnych Członków Zarządu w danym roku obrotowym, Rada Nadzorcza Spółki w stosownej uchwale.
- d. Nie przewiduje się premii dla Członków Rady Nadzorczej.
- e. Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej, z tytułu pełnionych przez nich w Spółce funkcji, nie przysługują od Spółki inne niż wyszczególnione powyżej świadczenia pieniężne lub niepieniężne.
- f. Nie przewiduje się przyznawania Członkom Zarządu, ani Członkom Rady Nadzorczej Spółki wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
- g. Nie przewiduje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu, ani Członków Rady Nadzorczej Spółki.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**  
**REMAK-ENERGOMONTAŻ SPÓŁKA AKCYJNA**

---

- h. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń w zakresie stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, jak również premii uznaniowych dla Członków Zarządu.

**2. Wysokość wynagrodzenia**

- a. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu z tytułu pełnienia funkcji jest ustalana w drodze uchwały przez Radę Nadzorczą Spółki.
- b. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu z tytułu zatrudnienia w Spółce na podstawie umowy o pracę jest ustalana w drodze uchwały przez Radę Nadzorczą Spółki i wynika z łączącej danego Członka Zarządu ze Spółką umowy o pracę.
- c. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji ustalana jest w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie Spółki.
- d. W myśl § 70 ust. 7 pkt 17 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz. U. z 2018 r., poz. 757), Spółka w sprawozdaniu finansowym publikuje informację na temat łącznej wartości wynagrodzeń, nagród lub korzyści, wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych poszczególnym Członków Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej Spółki w danym roku obrotowym.

**3. Konflikt interesów**

- a. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki obejmuje wyłącznie stałą część wynagrodzenia, określaną w drodze uchwały przez wyznaczone w tym celu statutowe organy Spółki. Wysokość wynagrodzenia stałego ustalana jest w sposób możliwie jak najbardziej jednolity dla Członków tego samego organu, biorąc pod uwagę m.in. nakład pracy wymagany przy pełnieniu danej funkcji w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej Spółki, poziom odpowiedzialności związany z pełnioną funkcją i zajmowanym stanowiskiem, jak i wymagane kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe, a także zakres powierzonych zadań.
- b. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje składników zmiennych wynagrodzenia, które pozwalałyby na znaczne faktyczne rozbieżności w zakresie wysokości wynagrodzenia należnego członkom tego samego organu.
- c. Jak wynika z zestawień wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, zawartych w sprawozdaniach finansowych Spółki za poprzednie lata obrotowe, łączna wartość świadczeń należnych poszczególnym Członkom Zarządu oraz Rady Nadzorczej, w tym wynagrodzeń i premii uznaniowych, jest zbliżona i proporcjonalna do okresu pełnienia przez daną osobę funkcji w organie Spółki.
- d. Spółka nie przewiduje takich składników wynagrodzenia, które mogłyby powodować powstanie konfliktu interesów lub też zaburzyć motywację Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki do realizacji przyjętej strategii działania.
- e. Uniknięciu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych niniejszą Polityką Wynagrodzeń służy podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń

członków poszczególnych organów oparty na regulacjach Kodeksu Spółek Handlowych oraz Statutu Spółki. Wynagrodzenia dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki ustalane są niezależnie od siebie i nie wywierają na siebie wzajemnie wpływu.

- f. W przypadku ewentualnego zidentyfikowania przez któregokolwiek z Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów, winien on zgłosić ten fakt Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).
- g. W przypadku zidentyfikowania prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów, organ Spółki (odpowiednio Zarząd lub Rada Nadzorcza) winien podjąć stosowne działania mające na celu weryfikację pozyskanej informacji oraz ewentualną aktualizację Polityki Wynagrodzeń w zakresie niezbędnym dla usunięcia lub zapobieżenia powstaniu zidentyfikowanego konfliktu interesów.

#### **4. Sposób uwzględnienia wynagrodzeń innych pracowników**

Spółka dba o zachowanie proporcjonalności wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki w stosunku do pracowników Spółki. Przy ustalaniu zasad wynagradzania uwzględniana jest rola danych osób w funkcjonowaniu Spółki, ich wpływ na wynik finansowy, zakres odpowiedzialności oraz ilość czasu poświęconego na wykonywanie zadań. Dodatkowo, Spółka uwzględnia posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz zdobyte doświadczenie zawodowe. Czynnikiem, który również może być brany pod uwagę jest także staż pracy lub pełnienia funkcji w Spółce. Ważnym elementem jest zachowanie zasady niedyskryminacji.

### **IV. Polityka wdrożeniowa**

#### **1. Opracowanie Polityki Wynagrodzeń**

- a. Projekt niniejszej Polityki Wynagrodzeń został opracowany przez Zarząd Spółki i zaakceptowany w drodze uchwały przez Radę Nadzorczą Spółki.
- b. Projekt Polityki Wynagrodzeń został udostępniony akcjonariuszom Spółki oraz Walnemu Zgromadzeniu Spółki wraz z ogłoszeniem o zwołaniu Walnego Zgromadzenia Spółki, na którym projekt ten był przedmiotem obrad Walnego Zgromadzenia.
- c. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.
- d. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana na podstawie dotychczas stosowanych w Spółce zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem przepisów Rozdziału 4a Ustawy o ofercie publicznej. W związku z powyższym, w konsekwencji przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń, nie istnieje konieczność przeprowadzania zmian w zakresie wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
- e. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wraz z uchwałą Walnego Zgromadzenia, którą została przyjęta, wskazującą również na datę jej podjęcia oraz wynik głosowania nad uchwałą, zamieszczona zostanie na stronie internetowej Spółki, gdzie będzie powszechnie dostępna przez cały okres stosowania Polityki Wynagrodzeń.

## **2. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki Wynagrodzeń**

- a. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
- b. W uchwale Rady Nadzorczej wskazanej w lit. a. wskazuje się w szczególności: przyczynę odstępiania od stosowania Polityki Wynagrodzeń, elementy wynagrodzenia, od których wprowadza się odstępstwo oraz okres, przez jaki stosowane będzie odstępianie.
- c. Rada Nadzorcza może w każdym czasie zmienić lub uchylić uchwałę o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Wynagrodzeń, wskazując przyczynę takiej zmiany lub uchylecia.
- d. Uchwała w przedmiocie czasowego odstępiania od stosowania Polityki Wynagrodzeń może być podjęta z inicjatywy Zarządu lub Rady Nadzorczej lub na wniosek każdego z Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.
- e. Wniosek, o którym mowa w lit. d. powinien zawierać uzasadnienie, w którym należy wskazać, co najmniej przyczynę odstępiania, elementy wynagrodzenia, od których ma być wprowadzone odstępstwo oraz okres, na jaki odstępianie powinno zostać zastosowane.
- f. Uchwała Rady Nadzorczej w przedmiocie czasowego odstępiania od stosowania Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć roszczeń o wypłatę wynagrodzenia powstałych przed jej podjęciem.
- g. O podjęciu uchwały w przedmiocie czasowego odstępiania od stosowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza niezwłocznie informuje Zarząd Spółki.

## **3. Sprawozdawczość i przegląd**

- a. Rada Nadzorcza Spółki sporządza corocznie i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu sprawozdanie o wynagrodzeniach. Sprawozdanie to stanowi szczegółowy przegląd wynagrodzeń, obejmujący swym zakresem wszelkie świadczenia otrzymane przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym z tytułu pełnionych przez nich w Spółce funkcji, bez względu na formę tych świadczeń, oraz czyni zadość wymogom zawartym w art. 90g Ustawy o ofercie publicznej.
- b. Sprawozdanie o wynagrodzeniach podlega zaopiniowaniu przez Walne Zgromadzenie Spółki. Po podjęciu przez Walne Zgromadzenie stosownej uchwały opiniującej, sprawozdanie o wynagrodzeniach udostępniane jest na stronie internetowej Spółki przez dziesięć lat od dnia zamknięcia obrad Walnego Zgromadzenia, podczas których podjęta została uchwała opiniująca to sprawozdanie.
- c. Rada Nadzorcza Spółki sporządza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za rok 2019 oraz 2020.
- d. Walne Zgromadzenie Spółki dokonuje przeglądu niniejszej Polityki Wynagrodzeń w drodze uchwały nie rzadziej niż co cztery lata. W sytuacjach wymagających rewizji Polityki Wynagrodzeń przed upływem powyższego okresu, Walne Zgromadzenie podejmuje stosowną uchwałę w odpowiednim terminie.

**4. Wejście w życie**

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 28 sierpnia 2020 r. i wchodzi w życie z dniem przyjęcia.