

UCHWAŁA Nr 4
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia
„MERCOR” S.A. z siedzibą w Gdańsku („Spółka”)
z dnia 30 czerwca 2020 r.

w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Walne Zgromadzenie Spółki, działając w oparciu o art. 90d ust. 1 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, z późn. zm.) przyjmuje Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w brzmieniu objętych Załącznikiem Nr 1 do niniejszej Uchwały.-----

Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 30 czerwca 2020 r.:-----

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
„MERCOR” S.A. Z SIEDZIBĄ W GDAŃSKU**

Czerwiec, 2020 r.

**ROZDZIAŁ 1
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d i nast. 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. 2019 poz. 623. ze zm.).-----

2. Definicje:-----

Członek Rady Nadzorczej oznacza każdego członka Rady Nadzorczej Spółki;-----

Członek Zarządu oznacza każdego członka Zarządu Spółki;-----

Kluczowy Menedżer oznacza osobę zatrudnioną w Spółce, która nie jest Członkiem Zarządu ani Członkiem Rady Nadzorczej, a która została zidentyfikowana jako osoba o kluczowym znaczeniu dla Spółki i może zostać objęta Programem Motywacyjnym;

Polityka Wynagrodzeń oznacza niniejszą *”Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej „MERCOR” S.A.”*;-----

Program Motywacyjny oznacza program motywacyjny oparty na instrumentach finansowych przeznaczony dla Członków Zarządu oraz

Kluczowych Menedżerów, który może zostać przyjęty przez Radę Nadzorczą Spółki;-----

Spółka oznacza spółkę „MERCOR” S.A. z siedzibą w Gdańsku;----

Walne Zgromadzenie oznacza walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;-----

3. Polityka Wynagrodzeń stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów obowiązujących w Spółce, które mogą regulować zasady wynagradzania Członków Zarządu lub Członków Rady Nadzorczej.-----
4. Wynagrodzenia Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej wypłacane są wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.-----

ROZDZIAŁ 2 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu:-----

5. Warunki wynagradzania Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku z zachowaniem zasady niedyskryminacji.-----

Okresy trwania oraz warunki rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu ze Spółką:-----

6. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać nawiązany na czas nieokreślony albo na czas określony.-----

7. Powołanie do Zarządu następuje na zasadach przewidzianych w Statucie Spółki.-----
8. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Zarządu nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.-----

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, a także dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu:-----

9. Wynagrodzenie stałe Członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze.---
10. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu określa Rada Nadzorcza biorąc pod uwagę w szczególności pełnioną funkcję w Zarządzie, zakres obowiązków i odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia oraz posiadane kwalifikacje.-----
11. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów finansowych. Szczegółowe zasady nabywania uprawnienia do wynagrodzenia zmiennego będzie określać regulamin Programu Motywacyjnego uchwalany przez Walne Zgromadzenie Spółki.-----
12. Rada Nadzorcza jest uprawniona do kształtowania zasad Programu Motywacyjnego z zastrzeżeniem następujących zasad:-----
 - a) Program Motywacyjny przewidywać będzie jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie celów:-----

(i) finansowych – w tym osiągnięcie przez Spółkę odpowiedniego poziomu kapitału własnego w poszczególnych latach obowiązywania Programu Motywacyjnego;---

(ii) niefinansowych – w tym pozostawanie Członka Zarządu w stosunku powołania lub umownym ze Spółką oraz brak prowadzenia przez Członka Zarządu działalności konkurencyjnej zdefiniowanej w regulaminie Programu Motywacyjnego;-----

od których uzależnione będzie przyznanie wynagrodzenia zmiennego;-----

b) Program Motywacyjny obejmować będzie okresy co najmniej trzyletnie, a instrumenty finansowe przyznawane będą w rocznych okresach rozliczeniowych;-----

c) W regulaminie Programu Motywacyjnego zostanie określona m.in. (i) liczba instrumentów finansowych, które mogą zostać przyznane w danym okresie rozliczeniowym, (ii) warunki i zasady nabycia instrumentów finansowych, (iii) minimalny okres, po upływie którego będzie można wykonywać uprawnienia z instrumentów finansowych, a także (iv) okres, po upływie którego będzie można zbyć objęte instrumenty finansowe a także akcje objęte w wykonaniu uprawnień z instrumentów finansowych.-----

13. Programem Motywacyjnym mogą być również objęci Kluczowi Menedżerowie. Rada Nadzorcza określi, którzy pracownicy lub współpracownicy Spółki zostaną objęci Programem Motywacyjnym.-----

14. Rada Nadzorcza stwierdza spełnienie warunków do przyznania Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w oparciu o zweryfikowane przez biegłych rewidentów sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty właściwe do oceny spełnienia powyższych warunków.-----

15. Proporcja wynagrodzenia zmiennego i wynagrodzenia stałego Członków Zarządu będzie zróżnicowana i uzależniona od osiągniętych przez nich celów biznesowych i spełniania kryteriów finansowych i niefinansowych określonych w regulaminie Programu Motywacyjnego.-----
16. Spółka nie zakłada określenia maksymalnej proporcji pomiędzy zmiennymi i stałymi składnikami wynagrodzenia. Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu stanowiąc mają taką część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie przez Spółkę elastycznej polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzenia, która będzie uzależniona od wyników Spółki i będzie sprzyjać realizacji jej celów biznesowych.-----
17. Rada Nadzorcza może przyznawać Członkom Zarządu dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, w tym w szczególności:-----
- a) pakiet prywatnej opieki medycznej na zasadach obowiązujących w Spółce;-----
 - b) pakiet sportowy na zasadach obowiązujących w Spółce;-----
 - c) możliwość korzystania z mienia Spółki, w tym w szczególności z samochodów służbowych, telefonów komórkowych oraz laptopów;-----
 - d) w uzasadnionych przypadkach indywidualną nagrodę pieniężną w wysokości i na zasadach ustalonych uchwałą Rady Nadzorczej.-----

ROZDZIAŁ 3
ZASADY WYNAGRADZANIA
CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Ogólne zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej:-----

18. Warunki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku z zachowaniem zasady niedyskryminacji.-----

Okresy trwania oraz warunki rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Rady Nadzorczej ze Spółką:-----

19. Powołanie do Rady Nadzorczej odbywa się na okres kadencji zgodnie ze Statutem Spółki.
20. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia.-----

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, a także dodatkowych świadczeń pieniężnych -----
i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej:-----

21. Wynagrodzenie stałe Członka Rady Nadzorczej obejmuje miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość określa Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni do otrzymania zwrotu kosztów bezpośrednio związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.-----
22. Członkowi Rady Nadzorczej, który bierze udział w Walnym Zgromadzeniu przysługuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie, a także zwrot kosztów bezpośrednio związanych z udziałem w Walnym Zgromadzeniu.----

23. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do otrzymania wynagrodzenia zmiennego.

ROZDZIAŁ 4
REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ,
DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI

24. Przewidziane w Polityce Wynagrodzeń ramowe zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia mają na celu zapewnienie pozyskania, utrzymania i motywowania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, co jest kluczowe z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.-----

25. Realizacja powyższych celów ma być zapewniona w szczególności poprzez przyznanie Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentów finansowych oraz ograniczenia w możliwości ich zbywania przez określony czas. Czynniki te mają na celu zwiększenie lojalności Członków Zarządu wobec Spółki, ich większego zaangażowania w osiągnięcie jak najlepszych średnio- i długoterminowych wyników. Taka struktura wynagrodzenia ogranicza jednocześnie nadmierne ryzyko w dążeniu do osiągnięcia wyłącznie krótkoterminowych wyników.-----

26. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służyć ma również brak uzależnienia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej od wyników Spółki.-----

ROZDZIAŁ 5
WPLYW WARUNKÓW PRACY I PŁACY INNYCH PRACOWNIKÓW
NA KSZTAŁT POLITYKI WYNAGRODZEŃ

27. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń wzięto pod uwagę warunki zatrudnienia i wynagrodzenia innych pracowników niż Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej. Warunki zatrudnienia i wynagrodzenia Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej odzwierciedlają w sposób proporcjonalny ich zakres obowiązków, wpływ

na wynik finansowy Spółki, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia, odpowiedzialność za kierowanie i nadzorowanie działalności Spółki, a także ryzyko jakie się z tym wiąże.-----

ROZDZIAŁ 6
OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-
RENTOWYCH
I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

28. Spółka nie prowadzi programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur, które nie są przewidziane przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.-----

29. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w tym w pracowniczym planie kapitałowym) na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.-

ROZDZIAŁ 7
KONFLIKTY INTERESÓW

30. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń oraz zarządzania nimi podjęto następujące środki:-----

- a) projekt Polityki Wynagrodzeń został opracowany przez Zarząd, a następnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą i uchwalony przez Walne Zgromadzenie;-----
- b) Zarząd i Rada Nadzorcza współpracowały ze sobą w zakresie udostępniania niezbędnych dokumentów i informacji;-----
- c) Rada Nadzorcza na bieżąco czuwa nad przestrzeganiem zasad mających na celu unikanie konfliktów interesów;-----
- d) jeżeli w odniesieniu do jakiegokolwiek osoby uczestniczącej w pracach nad Polityką Wynagrodzeń wystąpiłby konflikt interesów lub zaistniałaby możliwość jego wystąpienia - osoba taka jest zobowiązana niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie jednocześnie Przewodniczącą Rady Nadzorczej oraz Prezesa Zarządu i wstrzymać

się od prac nad Polityką Wynagrodzeń do wyjaśnienia sprawy i podjęcia stosownych decyzji.-----

ROZDZIAŁ 8
OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA,
WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

31. Opracowanie projektu Polityki Wynagrodzeń zostało powierzone Zarządowi.-----
32. Po opracowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń przez Zarząd, jej treść została przedstawiona Radzie Nadzorczej do rozpatrzenia i zaopiniowania.-----
33. Politykę Wynagrodzeń przyjęło Walne Zgromadzenie.-----
34. Polityka Wynagrodzeń podlega cyklicznemu przeglądowi, nie rzadziej niż raz na cztery lata. Przegląd Polityki Wynagrodzeń może być inicjowany przez Zarząd lub Radę Nadzorczą.--

ROZDZIAŁ 9
OPIS ISTOTNYCH ZMIAN
POLITYKI WYNAGRODZEŃ

35. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń modyfikuje dotychczasową praktykę wynagradzania Członków Zarządu funkcjonującą w Spółce w okresie bezpośrednio poprzedzającym jej przyjęcie:-----
- a) do wynagrodzenia zmiennego w postaci jednorocznych indywidualnych programów nabywania jednostek uczestnictwa, do których uprawnieni są Członkowie Zarządu – stosuje się zasady dotychczasowe, przy jednoczesnej możliwości uczestnictwa w Programie Motywacyjnym opartym na instrumentach finansowych;-----
 - b) Program Motywacyjny obowiązywać będzie przez okres dłuższy niż jeden rok i umożliwiać będzie powiązanie interesów Członków Zarządu z długoterminowymi interesami Spółki.-----
36. W odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie wprowadza żadnych zmian w dotychczasowej praktyce zasad wynagradzania.-----

**ROZDZIAŁ 10
POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

37. Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń wskazuje na jakie okresy zostały nawiązane stosunki prawne z aktualnymi Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz jakie są okresy i warunki ich rozwiązania. Załącznik nr 1 będzie na bieżąco aktualizowany przez Zarząd (nie jest wymagana uchwała Rady Nadzorczej ani Walnego Zgromadzenia).-----
38. Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje przesłanek ani trybu czasowego odstąpienia od jej stosowania.-----
39. Wszelkie zmiany niniejszej Polityki Wynagradzania wymagają uchwały Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem ust. 37 powyżej.-----

Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń:

Informacja o okresie trwania oraz okresie i warunkach rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ze Spółką:

Zarząd		
Podstawa i okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia	Warunki wypowiedzenia
powołanie	brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
umowa o pracę na czas nieokreślony	zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa	Umowa o pracę może zostać wypowiedziana zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku pracy nie przysługują dodatkowe świadczenia poza wynikającymi z powszechnie obowiązujących przepisów.
Rada Nadzorcza		
Podstawa i okres zatrudnienia	Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia	Warunki wypowiedzenia

Powołanie	brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
-----------	------	---

Liczba akcji, z których oddano głosy 12.422.363 – procentowy udział tych akcji w kapitale zakładowym 79,33.-----

Łączna liczba ważnych głosów: 12.422.363 -----

Liczba głosów za: 10.970.363-----

Liczba głosów „przeciw”: 1.452.000-----

Liczba głosów „wstrzymujących się”: 0-----

Sprzeciwów nie zgłoszono.-----