

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

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółki.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, a także całej GK AB S.A.
3. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz GK AB S.A. mają sprzyjać w szczególności struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, warunki zatrudnienia członków Zarządu oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki oraz GK AB S.A. przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń.

§ 2

Składniki wynagrodzeń Zarządu

1. Wynagrodzenia członków Zarządu obejmują:
 - 1) wynagrodzenie stałe, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne z tytułu wykonywania funkcji członka Zarządu, które nie zależy od kryteriów związanych z wynikami lub oceną efektów pracy;
 - 2) wynagrodzenie zmienne tj. premie z tytułu wykonania celów finansowych określonych w budżecie;
 - 3) świadczenia dodatkowe, na które mogą składać się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, świadczenia, w szczególności:
 - korzystanie z pakietu medycznego i kart typu multisport finansowanych (lub współfinansowanych) ze środków Spółki (w tym dla osób najbliższych)
 - korzystanie z przydzielonego do wyłącznej dyspozycji samochodu służbowego, telefonu, komputera, a także abonamentu telefonicznego i internetowego z możliwością korzystania do celów prywatnych oraz pokrywanie kosztów ich użytkowania;
 - objęcie ubezpieczeniem finansowanym (lub współfinansowanym) przez Spółkę, w szczególności ubezpieczeniem typu D & O oraz ubezpieczeniem na życie (które to ubezpieczenie może obejmować również osoby najbliższe).
2. Członkowie Zarządu Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych umów związanych z pełnieniem przez nich funkcji członka Zarządu Spółki Zależnej. Wspomniane wynagrodzenie może mieć charakter stały, zmienny oraz obejmować świadczenia dodatkowe.
3. Spółka kształtuje system wynagradzania w sposób, który zapewnia, że premia roczna (nie licząc premii specjalnej) wynosi 39% rocznego wynagrodzenia zasadniczego członka Zarządu.
4. Wynagrodzenie stałe członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Przy określaniu wysokości wynagrodzenia stałego członków Zarządu brane są pod uwagę przede wszystkim następujące przesłanki:
 - 1) kwalifikacje i doświadczenie zawodowe;
 - 2) zakres odpowiedzialności w ramach sprawowanej funkcji.
5. Wynagrodzenie członków Zarządu jest określone jako kwota brutto. Niezależnie od

postanowień niniejszej Polityki, członkom Zarządu przysługują wszelkie świadczenia określone w przepisach właściwych dla danej podstawy zatrudnienia.

6. Członkowie Zarządu zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę objęci są Pracowniczym Planem Kapitałowym („PPK”) na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215) („Ustawa o PPK”). Członek Zarządu ma prawo rezygnacji z PPK na zasadach określonych w Ustawie o PPK.

§ 3

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Członkom Rady Nadzorczej wypłacane jest wynagrodzenie stałe, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie.
2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za udział w każdym posiedzeniu Rady, w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie.
3. Spółka pokrywa koszty związane z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, a w szczególności koszty związane z dojazdem na posiedzenia Rady Nadzorczej lub komitetu funkcjonującego w ramach Rady Nadzorczej.
4. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pełnienia przez nich funkcji w ramach Rady Nadzorczej oraz działających w jej ramach komitetów.

§ 4

Zmienne składniki wynagrodzenia i kryteria ich przyznawania

1. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie zmienne. Wysokość wynagrodzenia zmiennego oraz szczegółowe zasady jego wypłaty ustala Rada Nadzorcza w granicach określonych poniżej. Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego są jednolite dla wszystkich członków Zarządu.
2. Wynagrodzenie zmienne uzależnione jest wyłącznie od spełnienia warunków finansowych. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zmiennego nie są brane pod uwagę kryteria niefinansowe, w tym kryteria dotyczące uwzględnienia interesów społecznych.
3. Członkom Zarządu przysługują:
 - a) premia roczna z tytułu wykonania planowanego w budżecie zysku netto GK AB S.A. (dalej: „premia roczna”)
 - b) premia roczna z tytułu przekroczenia planowanego w budżecie zysku netto GK AB S.A. (dalej: „premia specjalna”).
4. Premia roczna każdego członka Zarządu wynosi 39 % jego rocznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Premia roczna wypłacana jest kwartalnie w oparciu o wykonanie budżetowanego zysku GK AB S.A. narastająco, jeżeli wykonany zysk wynosi co najmniej 60 % zysku budżetowanego. Należna premia stanowi ułamek premii osiągalnej wyznaczony przez relację zysku wykonanego do zysku budżetowanego. Podział premii rocznej na kwartały jest następujący: po 20% za kwartały pierwszy, drugi i trzeci oraz 40% za kwartał czwarty. Za każdy kolejny kwartał premię rozlicza się kumulatywnie z premią wypłaconą w poprzednich kwartałach danego roku, w oparciu o wykonanie zysku narastająco. Otrzymana należna premia roczna nie podlega zwrotowi.
6. Premia specjalna należna jest w przypadku przekroczenia budżetowanego zysku GK AB S.A. i wynosi do 15% nadwyżki wykonanego zysku netto nad zyskiem budżetowanym. Premia specjalna jest dzielona między członków Zarządu w proporcji

do ich wynagrodzenia zasadniczego. Premia specjalna przysługuje jedynie za wykonanie zysku w ujęciu rocznym, w oparciu o zweryfikowane wyniki GK AB S.A.

7. Procedurę ustalenia i zatwierdzenia należnych wypłat określa Rada Nadzorcza.
8. Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia determinowane są charakterystyką branży, w której Spółka prowadzi działalność. Branża ta jest bardzo konkurencyjna oraz cechuje się wysoką dynamiką zmian, w szczególności w zakresie dystrybuowanych produktów i usług. Stąd przyjęto, że uzależnienie zmiennych składników wynagrodzenia od rocznych celów finansowych ustalanych niezależnie dla każdego roku obrotowego, jest najważniejszym kryterium pozwalającym na ocenę pracy Zarządu w bardzo konkurencyjnym i zmiennym otoczeniu rynkowym Spółki, pozwalając jednocześnie umacniać jej pozycję rynkową w kolejnych latach.

§ 5

Stosunki prawne będące podstawą pełnienia funkcji członka Zarządu oraz Rady Nadzorczej

1. Z członkami Zarządu zawierana jest umowa o pracę, kontrakt menadżerski lub inna umowa cywilnoprawna określająca wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowa z członkiem Zarządu może być zawarta na czas nieokreślony.
2. Umowa z członkiem Zarządu określa warunki jej wypowiedzenia, z zastrzeżeniem że okres wypowiedzenia umowy nie może być krótszy niż 6 miesięcy i nie dłuższy niż 12 miesięcy .
3. Umowa z członkiem Zarządu musi przewidywać postanowienia w zakresie zakazu prowadzenia przez członka Zarządu działalności konkurencyjnej zarówno w trakcie jej trwania, jak i po jej rozwiązaniu przez okres 14 miesięcy, przy czym z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po rozwiązaniu umowy członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie wynoszące miesięcznie równowartość średniego miesięcznego wynagrodzenia obliczonego na podstawie rocznego wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika za rok obrotowy poprzedzający rok, w którym doszło do rozwiązania umowy o pracę, ale nie mniej niż kwotę miesięcznego stałego wynagrodzenia określonego w umowie o pracę.
4. Uchwała Rady Nadzorczej może określać sytuacje, w których członkowi Zarządu będzie przysługiwać odprawa z tytułu jej rozwiązania oraz wysokość takiej odprawy, przy czym odprawa nie może być wyższa niż 12-krotność miesięcznego wynagrodzenia stałego członka Zarządu.
5. Szczegółowe warunki umów zawieranych z członkami Zarządu, a także zasady ich wynagradzania, ustala Rada Nadzorcza, w granicach określonych we właściwych przepisach oraz niniejszej Polityce Wynagradzania.
6. Na dzień uchwalenia niniejszej Polityki Wynagradzania z członkami Zarządu zawarte są umowy o pracę na czas nieokreślony z możliwością ich rozwiązania z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia.
7. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenia na podstawie powołania przez Walne Zgromadzenie przez okres sprawowania mandatu, który ustalany jest na podstawie przepisów kodeksu spółek handlowych oraz Statutu Spółki.

§ 6

Proces decyzyjny prowadzony w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń

1. Zarząd opracowuje projekt Polityki Wynagrodzeń i przedstawia go Radzie Nadzorczej do zaopiniowania i zatwierdzenia.

2. Po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą projekt Polityki Wynagrodzeń przedstawiany jest do przyjęcia przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Uchwała w przedmiocie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co 4 lata.
3. Za wdrożenie Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd.
4. Spółka prowadzi działalność na bardzo konkurencyjnym rynku. Zatrudnia pracowników z różnych branż – handlowców, informatyków, magazynierów, czy pracowników administracyjnych. Każda z tych branż charakteryzuje się określoną specyfiką, poziomem wynagrodzeń oraz podażą kandydatów do pracy. Z tego względu Spółka prowadzi aktywną politykę w zakresie warunków pracy i płacy pracowników, pozwalającą jej na dostosowanie się do wymogów rynku pracy. Biorąc pod uwagę specyfikę działalności Spółki nie jest zatem celowe porównywanie czy uśrednianie warunków pracy i płacy pracowników Spółki, aby uwzględnić je przy ustanawianiu niniejszej Polityki Wynagrodzeń. Z tego względu przy tworzeniu Polityki Wynagrodzeń kierowano się przede wszystkim zapewnieniem wynagrodzeń adekwatnych do funkcji, w szczególności proporcji między wynagrodzeniem stałym i zmiennym (zależnym od wyników i sytuacji Spółki), zamiast przyrównywaniem tych warunków do warunków pracy i płacy pozostałych pracowników.

§ 7

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

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń ma służyć podział kompetencyjny przy ustalaniu zasad i wysokości wynagrodzeń, przewidziany zarówno w przepisach kodeksu spółek handlowych, niniejszej Polityki, jak również w zbiorze zasad ładu korporacyjnego “Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”.
2. W przypadku zidentyfikowania prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, przez którąkolwiek z osób objętych zakresem jej zastosowania, osoba taka powinna zgłosić takie zdarzenie Przewodniczącemu Komitetu Audytu (a przewodniczący Komitetu Audytu – Przewodniczącemu Rady Nadzorczej).
3. Komitet Audytu inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki lub przyjętych w jej wykonaniu szczegółowych zasad wynagradzania, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania konfliktu interesów.
4. Jeżeli potencjalny konflikt interesów dotyczy Przewodniczącego Komitetu Audytu lub któregośkolwiek z jego członków, procedurę, o której mowa w ust. 3 inicjuje Rada Nadzorcza.

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Niniejsza Polityka obowiązuje od dnia jej uchwalenia przez Walne Zgromadzenie.
2. Warunki wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółki obowiązujące w dniu uchwalenia niniejszej Polityki, w szczególności zawarte w umowach o pracę i uchwałach Rady Nadzorczej obowiązują nadal po jej wejściu w życie, w zakresie w jakim są zgodne z zasadami w niej określonymi.