

**Uchwała Rady Nadzorczej**  
**nr 02/06/2020**  
**Decora Spółka Akcyjna**  
**z siedzibą w Środzie Wielkopolskiej**  
**z dnia 10 czerwca 2020 r.**

**w sprawie ustanowienia polityki wynagrodzeń w Decora S.A.**

**(podjęta w trybie pisemnym zgodnie z § 14 ust. 8 Statutu Spółki)**

- I. Działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale nr 18 Walnego Zgromadzenia spółki Decora S.A. z siedzibą w Środzie Wielkopolskiej („**Spółka**”) z dnia 29 maja 2020 r. w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń („**Polityka Wynagrodzeń**”) („**Uchwała**”) udzielonego na podstawie art. 90d ust. 7 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. 623 z późn. zm.) do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza Spółki przyjmuje, co następuje:

**Polityka Wynagrodzeń**

**§1**

**Postanowienia ogólne**

1. W granicach określonych w Uchwale ustala się następujące elementy Polityki Wynagrodzeń:
  - a) składniki Wynagrodzenia Zmiennego członka Zarządu,
  - b) Kryteria,
  - c) okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
  - d) okresy oceny po upływie którego nabywa się uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego,
  - e) zasady żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego, które zostało wypłacone członkowi Zarządu,
  - f) świadczenia niepieniężne, które mogą zostać przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Stałego („**Świadczenia Dodatkowe**”).
2. Wyrażenia wskazane w niniejszym dokumencie dużą literą mają znaczenie nadane im w Uchwale.

**§2**

**Składniki Wynagrodzenia Zmiennego**

1. Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane w formie:
  - a) premii rocznej uzależnionej od wyniku finansowego Spółki lub Grupy Kapitałowej osiągniętego w danym roku obrotowym („**Premia Roczna**”),
  - b) premii zadaniowej za wykonanie określonego zadania („**Premia Zadaniowa**”),
  - c) instrumentów finansowych lub środków pieniężnych przyznanych w ramach uczestnictwa w programie motywacyjnym („**Program Motywacyjny**”).

### **§3**

#### **Premia Roczna**

1. Członkowi Zarządu przysługuje Premia Roczna, której przyznanie i wysokość są uzależnione od wyniku finansowego osiągniętego w danym roku przez Spółkę lub Grupę Kapitałową.
2. Umowa pomiędzy członkiem Zarządu a Spółką określa wartość procentową wyniku finansowego będącego podstawą do obliczenia wysokości Premii Rocznej (Kryterium) oraz, o ile przewiduje to ta umowa, pozostałe warunki uzależniające przyznanie Premii Rocznej, w tym sposób obliczania wysokości Premii Rocznej oraz termin jej wypłaty.
3. Umowa pomiędzy członkiem Zarządu a Spółką może przewidywać sposób kalkulacji Premii Rocznej według następującego wzoru:

$$PR = (F * x\%) - WS$$

gdzie:

PR - Premia Roczna,

F – parametr finansowy, wskazany w umowie,

x% - mnożnik, określony w umowie,

WS - wynagrodzenie stałe.

4. Umowa pomiędzy członkiem Zarządu a Spółką może przewidywać wypłatę określonej części Premii Rocznej przed zatwierdzeniem sprawozdania finansowego za rok, za który będzie ona należna w postaci zaliczek na poczet Premii Rocznej, jeżeli da się ustalić na podstawie dostępnych Spółce danych wysokość przyszłej Premii Rocznej.
5. Premia Roczna nie przysługuje jeżeli Spółka lub Grupa Kapitałowa nie osiągnęła zysku (w zależności od tego która wartość stanowi podstawę do obliczenia wysokości Premii Rocznej).

### **§4**

## **Premia Zadaniowa**

1. Rada Nadzorcza może przyznać członkowi Zarządu Premię Zadaniową za realizację Kryteriów o charakterze niefinansowym („Zadania”).
2. Zadaniem jest działanie, które posiada swój skutek w zakresie:
  - a. skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi związanymi z funkcjonowaniem Spółki, w tym między innymi poprzez :
    - ograniczenie negatywnego wpływu działalności Spółki na środowisko naturalne,
    - neutralizowanie zagrożeń dla środowiska, wynikających z procesów produkcyjnych,
    - podejmowanie działań mających na celu minimalizację szkód w środowisku powstałych wskutek działalności Spółki, w tym informowanie stosownych władz w przypadku wystąpienia ww. szkód,
    - działanie na rzecz ograniczania emisji, efektywnego gospodarowania zasobami, recyklingu, zastępowania lub redukcji użycia substancji szkodliwych dla środowiska w działalności Spółki,
    - wdrażanie innowacji technologicznych i organizacyjnych, mających na celu redukcję obciążeń dla środowiska, powstałych w związku z działalnością Spółki.
  - b. skutecznego zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, między innymi poprzez:
    - przyczyniania się do realizacji idei zrównoważonego rozwoju w działalności Spółki,
    - podejmowanie działań w obrębie sfery oddziaływania Spółki w zakresie wspierania lokalnych instytucji i osób, współpracy z lokalnymi organizacjami, programów dla dzieci i młodzieży,
    - wspieranie lokalnych inicjatyw oraz wybranych przedsięwzięć krajowych, mających na celu rozwój społeczności.
3. Wypłata Premii Zadaniowej następuje nie wcześniej niż po weryfikacji realizacji Zadania i jego skutków określonych w ust. 2, powyżej. Weryfikacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji Zadania pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie realizacji Zadania.

## **§5**

### **Program Motywacyjny**

1. W Spółce może zostać uchwalony Program Motywacyjny.
2. Celem Programu Motywacyjnego jest zapewnienie optymalnych warunków dla wzrostu wyników finansowych Spółki i Grupy Kapitałowej, długoterminowego wzrostu wartości

Spółki, realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez trwale związane członków Zarządu Spółki ze Spółką i jej celami poprzez udział członków Zarządu w akcjonariacie Spółki, a co za tym idzie, ich partycypację w długoterminowym wzroście wartości i wyników Spółki, w szczególności w formie prawa do dywidendy i wzrostu kursu akcji Spółki.

3. W ramach Programu Motywacyjnego, członkom Zarządu mogą zostać przyznane następujące świadczenia:
  - a) uprawnienie do nabycia określonej liczby instrumentów finansowych, w szczególności warrantów subskrypcyjnych, uprawniających do objęcia po określonej cenie akcji Spółki;
  - b) świadczenie pieniężne.
4. Instrumenty finansowe, przyznane w ramach Programu Motywacyjnego, są niezbywalne przez okres wskazany w uchwale Walnego Zgromadzenia.
5. W przypadku spełnienia Kryteriów, przewidzianych w regulaminie Programu Motywacyjnego dla przyznania instrumentów finansowych, w szczególności polegających na osiągnięciu przez Spółkę lub Grupę Kapitałową określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia wyników finansowych, Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę o ich przyznaniu.
6. Uprawnienia do objęcia instrumentów finansowych nabywa się po okresie nieprzerwanego, obejmującego co najmniej trzy pełne lata obrotowe, pełnienia funkcji członka Zarządu Spółki lub pozostawania ze Spółką lub jej spółką zależną w innym stosunku prawnym, przewidzianym w uchwale Walnego Zgromadzenia o ustanowieniu Programu Motywacyjnego lub w Regulaminie Programu Motywacyjnego.
7. Regulamin Programu Motywacyjnego może przewidywać szczególne okoliczności, w których nie jest konieczne spełnienie warunku, o którym mowa w ust. 6. W takim przypadku, liczbę instrumentów finansowych przyznanych członkowi Zarządu ustala się proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji w Spółce.

## §6

### Okres odroczenia

1. Okres odroczenia jest okresem, w którym Wynagrodzenie Zmienne pozostaje wstrzymane po zakończeniu okresu, w którym wyniki członka Zarządu są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia uprawnienia („**Okres Odroczenia**”). Okres Odroczenia jest określany w warunkach Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Odroczenia, to Wynagrodzenie Zmienne może zostać wypłacone członkowi Zarządu bez zachowania Okresu Odroczenia.

## §7

### Okres oceny

1. Okres oceny jest okresem, w którym nabywa się uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego („**Okres Oceny**”).
2. Najkrótszym możliwym Okresem Oceny w przypadku Wynagrodzenia Zmiennego jest rok obrotowy Spółki.
3. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Oceny, to członek Zarządu nabywa uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego za okres wskazany w uchwale Rady Nadzorczej.

## §8

### Zwrot Wynagrodzenia Zmiennego

Spółka może żądać zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli przewidują to przepisy prawa.

## §9

### Świadczenia Dodatkowe

Spółka może zapewnić członkowi Zarządu, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, następujące Świadczenia Dodatkowe:

- c) prywatną opiekę medyczną,
- d) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków,
- e) pokrycie kosztów przynależności członka Zarządu do dowolnie wybranego stowarzyszenia lub klubu zrzeszającego osoby, których działalność zawodowa odpowiada działalności zawodowej członka Zarządu,
- f) w razie konieczności zmiany miejsca zamieszkania w celu pełnienia funkcji w Spółce – pokrycie kosztów najmu mieszkania o odpowiednim standardzie,
- g) możliwość korzystania na zasadach obowiązujących w Spółce ze sprzętu/narzędzi pracy udostępnionych członkowi Zarządu dla prawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce, w szczególności w postaci sprzętu elektronicznego oraz pojazdu służbowego,
- h) abonament sportowy,
- i) ochronę ubezpieczeniową w związku z wykonywaną funkcją,
- j) możliwość nabywania produktów Spółki po promocyjnych cenach.

II. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia

III. Uchwała została podjęta w trybie pisemnym.

Podpisy członków Rady Nadzorczej dot. uchwały nr 02/06/2020 Decora Spółka Akcyjna z siedzibą w Środzie Wielkopolskiej z dnia 10 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia polityki wynagrodzeń w Decora S.A.

**Włodzimierz Lesiński**  
**(Przewodniczący Rady**  
**Nadzorczej)**

„za”

„przeciw”

„wstrzymuję się”

**Marzena Lesińska**

„za”

„przeciw”

„wstrzymuję się”

**Piotr Szczepiórkowski**

„za”

„przeciw”

„wstrzymuję się”

**Hermann-Josef**  
**Christian**

„za”

„przeciw”

„wstrzymuję się”

**Jacek Podgórski**

„za”

„przeciw”

„wstrzymuję się”

**Jakub Byliński**

„za”

„przeciw”

„wstrzymuję się”