

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
członków Zarządu i Rady Nadzorczej P.A. NOVA S.A. w Gliwicach

I. Definicje

§1

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

1. **„Grupa Kapitałowa”** – Grupa kapitałowa w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę, Spółki Zależne;
2. **„Kodeks Pracy”** - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.);
3. **„KSH”** - Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 505 z późn. zm.);
4. **„Polityka”** - niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie
5. **„Rada Nadzorcza”** - Rada Nadzorcza Spółki;
6. **„Spółka”** - P.A. NOVA S.A. z siedzibą w Gliwicach;
7. **„Spółka Zależna”** - spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
8. **Sprawozdanie o wynagrodzeniach”** - sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym zgodnie z §7 niniejszej Polityki Wynagrodzeń
9. **„Ustawa o Ofercie”** - Ustawa 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.);
10. **„Walne Zgromadzenie”** - Walne Zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
11. **„Zarząd”** - Zarząd Spółki.

II. Postanowienia Ogólne

§2

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, wypłacanych przez Spółkę lub otrzymywanych w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółek Zależnych.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający się przyczyniać do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju. Strategia biznesowa Spółki jest oparta na wspólnym wykorzystaniu działań

deweloperskiego, projektowego i wykonawczego przy realizacjach inwestycji budowlanych, co pozwala na realizację i obsługę całości procesu budowlanego, począwszy od procesu uzyskania nieruchomości gruntowych, poprzez wykonanie projektu, uzyskanie pozwolenia na budowę, kończąc na realizacji obiektu budowlanego gotowego do natychmiastowego użytkowania. Spółka zajmuje się także zarządzaniem nieruchomościami komercyjnymi.

3. Długoterminowe interesy Spółki odpowiadają interesom wszystkich grup jej akcjonariuszy, uwzględnianym z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, klientów, etc.).
4. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu.

III. Struktura wynagrodzeń

§3

1. Model wynagradzania członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe, premię uznaniową oraz świadczenia dodatkowe.
2. Wynagrodzenie Stałe stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za funkcje pełnione w Spółce i przypisany im zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami. Jego wysokość jest ustalana indywidualnie dla każdego członka Zarządu, w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakteru stanowiska, na którym osoba ma być zatrudniona, zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, a także sytuację na lokalnym rynku pracy.
3. Premia uznaniowa członków Zarządu Spółki i jest uzależniona od kondycji finansowej i wyników finansowych Spółki oraz oceny pracy poszczególnych członków Zarządu przez Radę Nadzorczą.
4. Na Świadczenia Dodatkowe składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dostępne również dla pozostałych pracowników Spółki, dodatki i benefity takie jak w szczególności: oddanie do używania samochodu służbowego, oddanie do używania komputera i telefonów służbowych, dostęp do literatury i prasy branżowej, dostęp do szkoleń.
5. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu są jedynie Wynagrodzenia Stałe.
6. Składniki wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki.

7. Przy ustalaniu zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej bierze się pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym analizuje się sytuację na rynku pracy.
8. Wzajemne proporcje składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia są zmienne i są uzależnione od kondycji finansowej Spółki i oceny pracy poszczególnych członków Zarządu.
9. Spółka nie przyznaje członkom organów wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, jak również programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

§4

1. Członkowie Zarządu otrzymują Wynagrodzenie Stałe na podstawie zawartych umów o pracę oraz z tytułu powołania do pełnienia funkcji prezesa lub wiceprezesa Zarządu. Umowy te zawarte są na czas nieokreślony.
2. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy.
3. Zasady przyznawania oraz wysokość Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu są ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Przy określaniu wysokości Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przede wszystkim następujące przesłanki:
 - 1) Kwalifikacje i poziom doświadczenia zawodowego;
 - 2) Profil wykonywanej funkcji (odmienne dla członka zarządu, z tytułu powołania do pełnienia funkcji prezesa zarządu oraz z tytułu powołania do pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu);
 - 3) Uwzględniając zakres i charakter pełnionej funkcji.
4. Część wynagrodzenia członków Zarządu może stanowić premia uznaniowa, określona w umowie o pracę. Decyzja o ewentualnym przyznaniu premii uznaniowej jest podejmowana przez Radę Nadzorczą na podstawie oceny pracy poszczególnych członków Zarządu oraz jest uzależniona od kondycji finansowej Spółki.
5. Członkom Zarządu przysługują Świadczenia Dodatkowe. Spółka pokrywa również koszty związane z wykonywaniem obowiązków przez członków Zarządu, a w szczególności koszty przejazdów i zakwaterowania.
6. Podstawą wymiaru Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu jest wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w III kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Indywidualizacji uposażenia dokonuje się poprzez zastosowanie różnych wielokrotności podstawy wymiaru.

§5

1. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania, czyli z tytułu zasiadania w Radzie Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na wspólną kadencję, która trwa pięć lat.
2. Członkom Rady Nadzorczej wypłacane jest jedynie Wynagrodzenie Stałe, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Spółce i przypisany im zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami. Jego wysokość może być ustalana indywidualnie dla każdego członka Rady Nadzorczej. Ponadto członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
3. Zasady oraz wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
4. Podstawą wymiaru Wynagrodzenia Stałego członków Rady Nadzorczej jest wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w III kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
5. Wynagrodzenie Stałe członka Rady Nadzorczej powinno być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji (Przewodniczący Rady Nadzorczej może otrzymywać wynagrodzenie większe od innych członków Rady Nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanej funkcji). Indywidualizacji uposażenia dokonuje się poprzez zastosowanie różnych wielokrotności podstawy wymiaru.

IV. Unikanie konfliktu interesów

§6

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty, wielopoziomowy oraz funkcjonują jasne i transparentne zasady oceny wyników.
2. Polityka Wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i właściwych członków Zarządu odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmuje Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki Wynagrodzeń i bieżący nadzór nad jej stosowaniem przeprowadza Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym.

3. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki Wynagrodzeń.
4. Podmioty realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki.
5. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
6. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 5, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

V. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

§7

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
2. Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera w szczególności:
 - 1) Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, a także wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - 2) Wyjaśnienie sposobu w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - 3) Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - 4) Informację o zmianie wynagrodzenia w ujęciu rocznym, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani członkami Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;

- 5) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej Grupy Kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości;
 - 6) Liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - 7) Informację na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 8) Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
4. Pierwsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2019 i 2020.
 5. Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w sprawozdaniu o wynagrodzeniach, lub pominięte.
 6. W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.
 7. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o Wynagrodzeniach. Uchwała ta ma charakter doradczy.
 8. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w ust. 7.
 9. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o Wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.
 10. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie ust. 1-5 oraz 8.

VI. Postanowienia końcowe

§8

1. Zarząd opracowuje, wdraża i aktualizuje Politykę wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza opiniuje Politykę Wynagrodzeń, wprowadza ewentualne zmiany i przekazuje opracowany przez siebie projekt Walnemu Zgromadzeniu.
3. Finalną Wersję Polityki ustala, przyjmuje i aktualizuje Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata, zwykłą większością głosów.
4. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach.
5. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określone jest na podstawie Niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

6. Każda istotna zamiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
7. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki Wynagrodzeń z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
8. Postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.
9. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń oraz podjęta uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania publikowana jest na stronie internetowej Spółki.
10. W zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce (tj. Statut Spółki, Regulamin Walnego Zgromadzenia, Regulamin Rady Nadzorczej, Regulamin Zarządu) oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o ofercie.
11. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może być uchwalone jednorazowo na okres nie dłuższy niż trzy lata obrotowe.