

# **Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Solar Company S.A.**

## I. Postanowienia ogólne

### §1

#### [Definicje]

Ilekroć w niniejszej Polityce jest mowa o: -----

- a) **Spółce** - należy przez to rozumieć Solar Company spółkę akcyjną z siedzibą w Poznaniu przy ulicy Torowej 11, wpisaną pod numerem 0000385070 do Rejestru Przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy Poznań - Nowe Miasto i Wildę w Poznaniu, Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego;-----
- b) **Radzie** - należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki,-----
- c) **Zarządzie** - należy przez to rozumieć zarząd Spółki,-----
- d) **Walnym Zgromadzeniu** - należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki,-----
- e) **Regulaminie Zarządu** - należy przez to rozumieć regulamin Zarządu Spółki,-----
- f) **Regulaminie Rady** - należy przez to rozumieć regulamin Rady Nadzorczej Spółki,-----
- g) **Polityce Wynagrodzeń/Polityce** – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki,-----
- h) **Statucie** - należy przez to rozumieć statut Spółki,-----
- i) **Ustawie o ofercie publicznej** – należy przez to rozumieć Ustawę 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.).
- j) **Ksh** - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 15 września 2000 roku kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 505 z późn. zm.).-----
- k) **Kodeks pracy** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.).
- l) **Ustawie o Rachunkowości** - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 351 z późn. zm.).-----

### §2

#### [Cele Polityki Wynagrodzeń]

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d i nast. ustawy o ofercie publicznej
2. Polityka stanowi w Spółce podstawowy dokument dotyczący zasad wynagradzania członków jej organów.
3. Polityka ma na celu: -----
  - a) przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki,
  - b) zapewnienie Członkom Zarządu spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania, którego poziom dostosowany jest do kwalifikacji, umiejętności i poziomu doświadczenia zawodowego Członka Zarządu,-----
  - c) ograniczenie konfliktu interesów związanych z Polityką-----

# S O L A R

4. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu i Członkom Rady uwzględniają bieżącą sytuację Spółki.
5. Model wynagradzania Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe oraz świadczenia dodatkowe.
6. Model wynagradzania Członków Rady Nadzorczej obejmuje wynagrodzenie stałe.
7. Przy ustalaniu zasad wynagradzania Członków Zarządu Rada wzięła pod uwagę obowiązujące na dzień jego ustalania zasady wynagradzania obowiązujące wobec pracowników Spółki oraz sytuację na rynku pracy.
8. Przy każdorazowym ustalaniu nowej wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu Rada może wziąć pod uwagę obowiązujące na dzień ustalania wynagrodzenia, zasady wynagradzania obowiązujące wobec pracowników Spółki oraz sytuację na rynku.
9. Określenie zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej nastąpiło w oderwaniu od warunków pracy i płacy innych pracowników w Spółce, w celu zagwarantowania stabilnego funkcjonowania Rady bez zbędnych ryzyk w sprawowaniu nadzoru nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu.

## II. Wynagrodzenie Członków Zarządu

### §3

#### [Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu]

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzenie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych: -----
  - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony,-----
  - b) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,-----
  - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Członkowie Zarządu są powoływani na okres wspólnej 2-letniej kadencji. -----
3. Określenie podstawy prawnej oraz szczegółowej treści umów z Członkami Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej, która jednocześnie określa wynagrodzenie danego członka Zarządu. -----
4. Rada może ustalić różne podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz różne szczegółowe treści umów dla poszczególnych Członków Zarządu. -----
5. Umowy z każdym członkiem Zarządu w imieniu Spółki zawierają członkowie Rady wyznaczeni przez Radę albo pełnomocnik powołany uchwałą Walnego Zgromadzenia. -----
6. Okres wypowiedzenia umów o pracę zawartych z Członkami Zarządu określają obowiązujące przepisy, w szczególności Kodeks pracy. -----

## §4

### [Struktura wynagrodzenia Członków Zarządu oraz zasady jego wypłaty]

1. Wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki obejmuje wynagrodzenie stałe – miesięczne wynagrodzenie pieniężne z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie. -----
2. Poza wynagrodzeniem, o którym mowa w pkt 1, Członkom Zarządu mogą zostać przyznane następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne: -----
  - a) możliwość korzystania z określonego majątku Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu, -----
  - b) pokrycie kosztów podróży służbowych (koszty noclegu, transportu, diety), -----
  - c) pokrycie kosztów szkoleń przyczyniających się do podniesienia kwalifikacji bądź kompetencji wymaganych na zajmowanym stanowisku, -----
  - d) inne świadczenia wynikające z prawa pracy (w odniesieniu do Członków Zarządu zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę) lub wynikające z innych bezwzględnie obowiązujących przepisów lub zwyczajowo przyjętych i obowiązujących w Spółce sposobów wynagradzania i premiowania pracowników. -----
3. Wysokość wynagrodzenia stałego każdego Członka Zarządu określa Rada w uchwale bądź umowie stanowiącej załącznik do tej uchwały. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Rada bierze pod uwagę w szczególności: pełnioną funkcję w Zarządzie, zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe oraz dotychczasowe osiągnięcia i posiadane kwalifikacje. -----
4. Wynagrodzenie stałe ustalane jest kwotowo i wypłacane w terminach wypłaty wynagrodzenia pracownikom. Jeżeli zapłata wynagrodzenia następuje na podstawie faktury VAT wystawianej na koniec miesiąca kalendarzowego, to następuje ona w terminie wynikającym z faktury VAT. -----
5. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki jest jedynie wynagrodzenie stałe. -----
6. Członkowie Zarządu będący akcjonariuszami Spółki, mogą otrzymywać dywidendę z tytułu udziału w zysku Spółki. -----
7. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać stałe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie Spółki Zależnej. -----
8. W wypadku zawarcia z Członkiem Zarządu umowy o zakazie konkurencji, Członkowi Zarządu może być przyznane z tego tytułu świadczenie pieniężne. -----
9. Upoważnia się Radę do uszczegółowienia niniejszej Polityki w zakresie zasad przyznawania i wypłacania wynagrodzenia Członkom Zarządu, poprzez uchwalenie Regulaminu Wynagradzania Zarządu, zgodnego z niniejszą Polityką. -----

## III. Wynagrodzenie Członków Rady

### §5

#### [Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady]

1. Członek Rady pełni swoją funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia. Członek Rady może zostać w każdy czasie odwołany z pełnienia funkcji uchwałą Walnego Zgromadzenia, które to odwołanie nie wymaga uzasadnienia. Ponadto Mandat Członka Rady wygasa w innych przypadkach określonych w ksh. -----
2. Członkowie Rady są powoływani na okres wspólnej 2-letniej kadencji. -----
3. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze. -----

### §6

#### [Struktura wynagrodzenia Członków Rady oraz zasady jego wypłaty]

1. Wynagrodzenie dla każdego Członka Rady przyznawane jest przez Walne Zgromadzenie. Wyłączną podstawę prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w Radzie są uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. -----
2. Członkowi Rady przysługuje wynagrodzenie roczne. -----
3. W uchwale, o której mowa w ust. 1, Walne Zgromadzenie określa kwotowo wysokość wynagrodzenia przyznanego dla każdego Członka Rady oraz termin jego wypłaty.
4. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady uzależniona jest od ilości posiedzeń Rady odbytych za okres roku liczony od dnia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, na którym podjęto uchwałę, o której mowa w ust. 1, do dnia następnego Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, na którym jest podejmowana uchwała, o której mowa w ust. 1. W przypadku, gdy powołanie, odwołanie lub wygaśnięcie mandatu Członka Rady nastąpi w czasie trwania powyższego okresu rozliczeniowego, wysokość wynagrodzenia Członka Rady uzależniona będzie od ilości posiedzeń Rady odbytych w okresie pełnienia przez niego funkcji.
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej może być różnicowane adekwatnie do pełnionej funkcji (w szczególności Przewodniczącego Rady) i powierzonych poszczególnym osobom zadań (w tym pełnienie dodatkowych funkcji jak np. praca w komitetach Rady Nadzorczej). -----
6. W przypadku delegowania członka Rady, po uprzednim wyrażeniu przez niego zgody do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację, albo z innych przyczyn nie mogą sprawować swoich funkcji, Rada ustala wynagrodzenie dla delegowanego członka Rady. -----
7. Na mocy uchwały Rady może zostać powołany Komitet Wynagrodzeń, którego głównym zadaniem jest w szczególności doradzanie i rekomendowanie Radzie propozycji rozwiązań w zakresie ogólnych zasad

wynagradzania członków Zarządu oraz pozostałej kadry kierowniczej. Utworzenie komitetu nie powoduje wyłączenia przekazanych komitetowi spraw spod kompetencji Rady.

8. Komitet pełni wyłącznie funkcję konsultacyjno-doradczą Rady, w celu rzetelnego przygotowania decyzji Rady w zakresie wynagrodzeń członków Zarządu, a tym samym usprawnienia jej działania. -----

#### **IV. Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy w wcześniejszych emerytur**

##### **§7**

##### **[Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur]**

1. W Spółce nie ustanowiono dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej: -----
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na zasadach wynikających z przepisów powszechnie obowiązującego prawa. -----

#### **V. Konflikt interesów związanych z Polityką**

##### **§8**

##### **[Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką]**

1. Celem uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką podjęte zostały m.in. następujące środki: ---
  - a) dokonany został wyraźny podział kompetencyjny pomiędzy organami Spółki tj. pomiędzy Walne Zgromadzenie, Zarząd oraz Radę, w zakresie zagadnień związanych z Polityką, związanych z jej stosowaniem, wdrażaniem i oceną jej realizacji. -----
  - b) nie przewidziano żadnej formy wynagrodzenia, zarówno dla Członków Zarządu jak i Członków Rady, która mogłaby prowadzić do przedkładania przez danego członka organu własnych interesów, nad interesy Spółki przy jednoczesnym działaniu na Szkodę Spółki. -----
  - c) nie przyznano wynagrodzenia zmiennego członkom organów, -----
  - d) proces decyzji w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty, jasny i obowiązują transparentne zasady przyznawania tego wynagrodzenia. -----
2. Jeżeli uprawdopodobnione zostanie wystąpienie konfliktu interesów w zakresie zagadnień uregulowanych w Polityce, każdy kto zidentyfikuje istnienie takiego prawdopodobieństwa, obowiązany jest zgłosić swoje zastrzeżenia i uwagi odpowiednio do Przewodniczącego Rady (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu ( w przypadku Członków Rady). -----

**VI. Proces decyzyjny związany w wdrożeniem Polityki****§9****[Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki]**

1. Zarząd odpowiedzialny jest za wdrożenie, aktualizację i zmianę Polityki. -----
2. Polityka podlega przeglądowi dokonywanemu przez Zarząd nie rzadziej niż raz w roku. Przegląd ten dokonywany jest w szczególności pod kątem prawidłowości funkcjonowania Polityki oraz zgodności Polityki z obowiązującymi przepisami prawa. -----
3. Rada Nadzorcza sprawuje ogólny nadzór nad Polityką i sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do stosowania lub zmiany Polityki. -----
4. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. ----

**VII. Sprawozdanie o wynagrodzeniach****§10****[Roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach]**

1. Rada sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady. -----
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady nadzorczej zawiera w szczególności: -----
  - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, a także wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia, -----
  - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki, -----
  - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników, -----
  - d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie,
  - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy o rachunkowości, -----

- f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany, -----
  - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, -----
  - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki oraz odstąpienia od stosowania Polityki, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa. -----
3. Pierwsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2019 i 2020. -----
  4. Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach mogą być podane na podstawie szacunków. -----
  5. W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Członków Rady.
  6. W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu i Członka Rady wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się: -----
    - a) podstawy przyznania takich świadczeń, -----
    - b) danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono. -----
  7. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy. -----
  8. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w punkcie 7 powyżej. -----
  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 ust. 9 powyżej. -----

## **VIII. Odstąpienie od stosowania Polityki**

### **§11**

#### **[Zasady i tryb odstąpienia od stosowania Polityki]**

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki. -----



# S O L A R

2. Decyzję o odstąpieniu od czasowego stosowania Polityki podejmuje Rada w formie uchwały, w której określa w szczególności okres na jaki następuje odstąpienie, członków organów których dotyczy odstąpienie oraz elementy Polityki, których dotyczy odstąpienie. -----
3. Przesłanką uzasadniającą czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może być w szczególności sytuacja gospodarcza/finansowa skutkująca brakiem możliwości zaspakajania bieżących zobowiązań Spółki.

## IX. Postanowienia końcowe

### §12

#### [Postanowienia końcowe]

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień. --
2. W zakresie nieuregulowanym Polityką zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o obrocie. -----
3. Każda istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. -----
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki. -----