

„Uchwała nr 19/06/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki VRG S.A.
z dnia 29 czerwca 2020 roku
w sprawie zatwierdzenia polityki wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej
spółki VRG S.A. z siedzibą w Krakowie

1) Zwyczajne Walne Zgromadzenie działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r., t.j. z dnia 22 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 623 z zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 2217) zatwierdza „Politykę wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej spółki VRG S.A. z siedzibą w Krakowie” w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.

2) Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.”

W głosowaniu nad uchwałą oddano 172.090.460 ważnych głosów ze 172.090.460 akcji, stanowiących 73,40 % akcji w kapitale zakładowym Spółki, „za” podjęciem uchwały oddano 161.963.093 głosów, „przeciw” oddano 1.675.607 głosów, „wstrzymujących się” oddano 8.451.760 głosów.

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 19/06/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki VRG S.A. z dnia 29 czerwca 2020 roku w sprawie zatwierdzenia polityki wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej spółki VRG S.A. z siedzibą w Krakowie

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
DLA CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI VRG S.A. Z SIEDZIBĄ W KRAKOWIE**

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

Niniejsza polityka wynagrodzeń (dalej jako „**Polityka**”) dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej spółki VRG S.A. z siedzibą w Krakowie (dalej jako „**Spółka**”) , została przedłożona Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Spółki (dalej jako „**WZA**”) zwołanemu na dzień 29 czerwca 2020 r. w związku z art. 90d ust. 1 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r., t.j. z dnia 22 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 623 z zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 2217) (dalej jako „**Ustawa o ofercie**”).

Zgodnie z art. 378 Kodeksu spółek handlowych (dalej jako „**KSH**”) oraz zgodnie z paragrafem 21 ust. 1 pkt. 7) statutu Spółki ustalenie wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki należy do kompetencji Rady Nadzorczej Spółki. Natomiast zgodnie z art. 392 KSH ustalenie wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Spółki należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia Spółki.

Celem Polityki jest motywowanie wysoko kwalifikowanych członków kadry menedżerskiej i nadzorczej, a rozwiązania przyjęte w niniejszej Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki (dalej jako „**Cele**”).

Polityka opiera się na zasadach funkcjonujących dotychczas w Spółce.

II. RADA NADZORCZA VRG S.A. i W SPÓŁKACH GRUPY KAPITAŁOWEJ VRG S.A.

II.1 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółki

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki obejmuje wynagrodzenie miesięczne, którego wysokość ustalana jest w formie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki, a także dodatkowe wynagrodzenie dla członków Rady Nadzorczej Spółki wchodzących w skład działających w ramach Rady Nadzorczej stałych komitetów. Ponadto Spółka ponosi także inne koszty powstałe w związku z wykonywaniem funkcji członka Rady Nadzorczej, w tym członka komitetu, w szczególności Spółka pokrywa koszty przejazdów, zakwaterowania oraz diet związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej. Zmiana wynagrodzenia, w tym jego podwyższenie lub obniżenie leży w kompetencji Walnego Zgromadzenia Spółki. Decyzje w tej sprawie podejmowane są zgodnie ze statutem Spółki zwykłą większością głosów (par. 27 statutu Spółki).

Członkowie Rady Nadzorczej wynagrodzenie otrzymują na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki z tytułu pełnienia funkcji. Stosownie do art. 386 par. 2 KSH w zw. z art. 369 KSH mandat Członka Rady Nadzorczej wygasa wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania Członka Rady Nadzorczej z funkcji. Mandat Członka Rady Nadzorczej wygasa najpóźniej z dniem odbycia walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji. W związku z wygaśnięciem mandatu ustaje obowiązek wypłaty wynagrodzenia Członkowi Rady Nadzorczej. Spółka nie ma obowiązku wypłaty Członkowi Rady Nadzorczej dodatkowych świadczeń związanych z wygaśnięciem mandatu.

Aktualnie wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki regulowane jest uchwałą nr 24/04/2012 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 23 kwietnia 2012 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej. Zgodnie z tą uchwałą:

1. Miesięczne wynagrodzenie dla członków Rady Nadzorczej, wypłacane bez względu na częstotliwość odbywanych posiedzeń i odpowiada wysokości przeciętnego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (bez wypłat nagród z zysku) publikowanemu przez Prezesa GUS za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału, pomnożonemu przez współczynnik 4,00 dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz 2,00 dla pozostałych członków Rady Nadzorczej.
2. Spółka ponosi także inne koszty powstałe w związku z wykonywaniem funkcji członka Rady Nadzorczej. W szczególności Spółka pokrywa koszty przejazdów, zakwaterowania oraz diet związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
3. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może w drodze uchwały powierzyć to uprawnienie Radzie.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, ustala uchwałą Rada Nadzorcza.

Członkowie Rady Nadzorczej nie są stronami umów ze Spółką z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia.

II.2 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki wchodzących w skład stałych Komitetów działających w ramach Rady Nadzorczej Spółki

Na podstawie uchwały nr 24/06/2019 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 17 czerwca 2019 roku w sprawie ustalenia dodatkowego wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Spółki wchodzących w skład działających w ramach Rady Nadzorczej stałych komitetów, ustalone zostały zasady dodatkowego wynagradzania członków Rady Nadzorczej Spółki wchodzących w skład stałych komitetów Rady Nadzorczej w razie ich powołania, w tym: Komitetu Audytu oraz Komitetu d/s Nominacji i Wynagrodzeń. Zgodnie z tą uchwałą:

1. Miesięczne dodatkowe wynagrodzenie brutto dla członków Rady Nadzorczej wchodzących w skład Komitetów, wypłacane bez względu na częstotliwość odbywanych posiedzeń Komitetów, wynosi:
 - dla Przewodniczącego Komitetu: 3.000 złotych,
 - dla pozostałych członków Komitetu: 2.500 złotych.
2. Spółka ponosi także inne koszty powstałe w związku z wykonywaniem funkcji członka Komitetu.

II.3 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki z tytułu członkostwa w Radach Nadzorczych spółek z Grupy Kapitałowej VRG S.A.

Członkowie Rady Nadzorczej Spółki zasiadający w Radach Nadzorczych spółek zależnych W.KRUK SA i DCG S.A. otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość ustalana jest w formie uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy danej spółki zależnej. Spółka zależna ponosi także inne koszty powstałe w związku z wykonywaniem funkcji członka Rady Nadzorczej, w szczególności koszty przejazdów, zakwaterowania oraz diet związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.

II. 3.1 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej spółki W.KRUK S.A.

Aktualnie w spółce zależnej W.KRUK SA zgodnie z uchwałą nr 8 Walnego Zgromadzenia akcjonariuszy W.KRUK SA z dnia 3 marca 2020 r. w sprawie ustalenia i wysokości wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej wynagrodzenie wynosi:

1. Miesięczne wynagrodzenie dla członków Rady Nadzorczej W.KRUK S.A., wypłacane bez względu na częstotliwość odbywanych posiedzeń odpowiada wysokości przeciętnego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (bez wypłat nagród z zysku) publikowanemu przez Prezesa GUS za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału, pomnożonemu przez współczynnik 1,5 dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz współczynnik 1,0 dla pozostałych członków Rady Nadzorczej w tym ewentualnego Wiceprzewodniczącego i Sekretarza Rady.
2. Spółka W.KRUK S.A. ponosi także inne koszty powstałe w związku z działaniem Rady Nadzorczej. Członkom Rady Nadzorczej W.KRUK S.A. przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej, tj. zwrot kosztów przejazdu na posiedzenie i zakwaterowania, przy czym wszelkie koszty nie związane z udziałem w posiedzeniu Rady Nadzorczej wymagają uprzedniej zgody Rady Nadzorczej.
3. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może w drodze uchwały powierzyć to uprawnienie Radzie Nadzorczej.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, ustala uchwałą Rada Nadzorcza.

II. 3. 2 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej spółki DCG S.A.

Aktualnie w spółce zależnej DCG SA zgodnie z uchwałą nr 6 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia akcjonariuszy DCG S.A. z dnia 3 marca 2020 roku w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej wynagrodzenie wynosi:

1. Miesięczne wynagrodzenie dla członków Rady Nadzorczej DCG S.A., wypłacane bez względu na częstotliwość odbywanych posiedzeń odpowiada wysokości przeciętnego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (bez wypłat nagród z zysku) publikowanemu przez Prezesa GUS za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału, pomnożonemu przez współczynnik 0,75 dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz współczynnik 0,5 dla pozostałych członków Rady Nadzorczej, w tym ewentualnego Wiceprzewodniczącego i Sekretarza Rady.
2. Spółka DCG S.A. ponosi także inne koszty powstałe w związku z działaniem Rady Nadzorczej. Członkom Rady Nadzorczej DCG S.A. przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej tj. zwrot kosztów przejazdu na posiedzenie i zakwaterowania przy czym wszelkie koszty nie związane z udziałem w posiedzeniu Rady Nadzorczej wymagają uprzedniej zgody Rady Nadzorczej.

3. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może w drodze uchwały powierzyć to uprawnienie Radzie Nadzorczej.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności członków Zarządu, ustala uchwałą Rada Nadzorcza.

III. ZARZĄD VRG S.A.

III.1 Podstawy prawne zatrudnienia Członków Zarządu Spółki

Członkowie Zarządu Spółki zatrudniani są na podstawie umów o pracę. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki obejmuje wynagrodzenie miesięczne, którego wysokość ustalana jest w formie uchwały Rady Nadzorczej Spółki, a także zmiennie składniki wynagrodzenia w postaci premii motywacyjnych, a także programów opartych na akcjach Spółki. Ponadto Spółka ponosi także inne koszty powstałe w związku z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu, w tym koszty używania przez Członków Zarządu samochodów służbowych.

Z wszystkimi Członkami Zarządu Spółki zostały zawarte umowy o pracę na czas nieoznaczony.

III.2 Zasady regulujące wysokość stałych wynagrodzeń, wynagrodzeń zmiennych (premie) i innych świadczeń dla Członków Zarządu Spółki.

III.2.1 Zasady dotyczące wysokości stałych wynagrodzeń zasadniczych Członków Zarządu Spółki

1. Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu określane jest w Umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą przy uwzględnieniu następujących okoliczności:
 - 1) zakresu odpowiedzialności Członka Zarządu,
 - 2) kompetencji oraz kwalifikacji Członka Zarządu,
 - 3) długoterminowej oceny wykonywania funkcji przez Członka Zarządu,
 - 4) dostępnych zewnętrznych danych rynkowych (np. informacji o wynagrodzeniach członków zarządów innych spółek notowanych na rynku giełdowym, czy benchmarków rynkowych).
3. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić na tyle znaczącą część wynagrodzenia całkowitego Członka Zarządu, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego, w tym jego niewypłacenie w danym roku, w okolicznościach wskazanych w ust. III.2.2 pkt. 9 lub pkt 10 poniżej.

III.2.2 Zasady dotyczące wysokości zmiennych wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki

1. Polityka Wynagrodzeń nie stanowi regulaminu premiowania. Postanowienia Polityki Wynagrodzeń nie mogą być samodzielną podstawą roszczeń Członków Zarządu o wypłatę zmiennych składników wynagrodzeń. Szczegółowe zasady premiowania określone zostaną przez Radę Nadzorczą, w zgodzie z ogólnymi zasadami określonymi w Polityce Wynagrodzeń.
2. Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest w formie pieniężnej.
3. Wynagrodzenie Zmienne wypłaca się jednorazowo.
4. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego przyznawane jest indywidualnie Członkowi Zarządu za dany rok obrotowy.
5. Wynagrodzenie Zmienne za dany rok obrotowy nie może przekroczyć 100% stałego wynagrodzenia rocznego.

6. Wynagrodzenie Zmienne, do której otrzymania uprawniony jest dany Członek Zarządu, wagi celów zarządczych, a także jasne i mierzalne kryteria ich realizacji określone są dla danego Członka Zarządu przez Radę Nadzorczą na wniosek Prezesa Zarządu, który powinien zostać przedłożony Radzie Nadzorczej najpóźniej do 31 grudnia poprzedzającego rok obrotowy, za który przysługiwać będzie Wynagrodzenie Zmienne.
7. Rada Nadzorcza najpóźniej do końca stycznia danego roku obrotowego za który ma zostać przyznane Wynagrodzenie Zmienne, określi w odniesieniu do każdego Członka Zarządu, kwotę Wynagrodzenia zmiennego do której otrzymania uprawnieni będą poszczególni Członkowie Zarządu, cele zarządcze (zarówno finansowe jak i niefinansowe), wagi celów zarządczych oraz obiektywne i mierzalne kryteria realizacji poszczególnych celów zarządczych.
8. Cele zarządcze powinny odwoływać się do poniższych kryteriów tj:
 - 1) realizacji określonego poziomu skonsolidowanego Wyniku Netto Grupy Kapitałowej
 - 2) realizacji określonego poziomu skonsolidowanego Wyniku Operacyjnego Grupy Kapitałowej,
 - 3) realizacji strategii Spółki,
 - 4) uwzględniania interesów społecznych.
9. Wynagrodzenie Zmienne nie może zostać wypłacone, w przypadku jeśli w danym roku obrotowym, za który miało zostać wypłacone Wynagrodzenie Zmienne, Spółka nie osiągnęła skonsolidowanego dodatniego wyniku netto.
10. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o nieprzyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego w całości lub o jego redukcji, w przypadku jeśli w okresie od początku roku obrotowego, za który ma być przyznane Zmienne Wynagrodzenie Członek Zarządu:
 - a) dopuścił się istotnego naruszenia norm i zasad obowiązujących w Spółce lub powszechnie obowiązujących przepisów prawa, co może skutkować poniesieniem istotnej szkody przez Spółkę,
 - b) bezpośrednio lub pośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających ze świadomego działania na szkodę Spółki lub doprowadził do nałożenia na Spółkę sankcji administracyjnych lub karnych.

Ocena wykonania celów zarządczych.

1. Poszczególnym celom zarządczym przypisywane są wagi.
2. Określenie stopnia wykonania celu zarządczego następuje poprzez porównanie wartości oczekiwanej z wartością osiągniętą.
3. Spełnienie warunków do przyznania poszczególnym Członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy stwierdza Rada Nadzorcza w oparciu o zweryfikowane dokumenty lub dowody właściwe do oceny realizacji wyznaczonych celów zarządczych. Część zmienna wynagrodzenia jest wypłacana po zamknięciu roku obrotowego, za który wynagrodzenie to jest naliczane i wypłacane na podstawie danych ze sprawozdania finansowego, zbadanych przez biegłego rewidenta oraz po zatwierdzeniu powyższego sprawozdania finansowego przez Walne Zgromadzenie.

Spółka zawiera również umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej członków władz spółek z Grupy Kapitałowej Spółki tzw. D&O (directors & officers), w ramach których odpowiedzialność członków władz w związku z pełnieniem funkcji objęta jest ubezpieczeniem. Ubezpieczenie obejmuje członków władz i wyższe kierownictwo w grupie kapitałowej.

III.2.3 Zasady dotyczące przyznawania dodatkowych świadczeń dla Członków Zarządu Spółki

Członkom Zarządu mogą być przyznane odprawy na wypadek rozwiązania umów o pracę w kwocie nie wyższej niż 12 miesięczne wynagrodzenie stałe oraz w razie zawarcia umów o zakazie konkurencji

odszkodowania za okres obowiązywania zakazów konkurencji. Umowy o zakazie konkurencji mogą być jednostronnie wypowiedziane przez Pracodawcę.

Spółka pokrywa koszty świadczeń z tytułu zawartej przez Spółkę umowy grupowego ubezpieczenia zdrowotnego.

Członkom Zarządu przysługują świadczenia dodatkowe w postaci zwrotu wydatków i kosztów poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych i pełnieniem funkcji.

III.3 Świadczenia z tytułu funkcjonujących w Spółce programów motywacyjnych

Dla Członków Zarządu Spółki, członków Zarządów spółek zależnych W.KRUK S.A. i DCG S.A. oraz innych kluczowych menedżerów przewidziane są średnio lub długo terminowe programy motywacyjne oparte na akcjach Spółki, na warunkach zatwierdzonych przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.

Aktualnie obowiązujący w Spółce program motywacyjny oparty na akcjach Spółki regulowany jest uchwałą nr 17/06/2018 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki Vistula Group S.A. z dnia 27 czerwca 2018 roku w sprawie przyjęcia warunków programu motywacyjnego dla członków Zarządu Spółki, kluczowych menedżerów lub innych osób o istotnym znaczeniu dla Spółki (oraz spółek z jej grupy kapitałowej), emisji warrantów subskrypcyjnych z wyłączeniem prawa poboru, warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego Spółki w drodze emisji nowych akcji z wyłączeniem prawa poboru, zmiany statutu Spółki, upoważnienia Zarządu Spółki do zawarcia umowy o rejestrację akcji nowej emisji w Krajowym Depozycie Papierów Wartościowych S.A. i upoważnienia Zarządu Spółki do podjęcia wszelkich stosownych działań w celu dopuszczenia akcji nowej emisji do obrotu na rynku regulowanym.

Aktualnie uruchomiona została I transza warrantów serii F za rok 2018. W wyniku jej uruchomienia, Członkowie Zarządu Spółki objęli warranty serii F Spółki w ogólnej ilości: 485.758 sztuk. Objęcie warrantów I transzy serii F było bezpłatne.

III.4 Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki z tytułu członkostwa w Radach Nadzorczych spółek z Grupy Kapitałowej VRG S.A.

Członkowie Zarządu Spółki zasiadający w Radach Nadzorczych spółek zależnych W.KRUK S.A. i DCG S.A. otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie zgodnie z warunkami wskazanymi odpowiednio w ust. II.3.

IV. POSTANOWIENIA DODATKOWE:

IV.1 Wskazanie wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej.

W odniesieniu do Członków Zarządu Spółki, wzajemna proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, biorąc pod uwagę dane za 2019 r. przedstawia się następująco:

1) Prezes Zarządu:

Wynagrodzenie zasadnicze – 47,85 %

Premie uznaniowe – 5,98 %

Premia motywacyjna roczna uzależniona od skonsolidowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Spółki za rok 2018 – 46,17 %

2) Wiceprezes Zarządu:

Wynagrodzenie zasadnicze – 76,92 %

Premie uznaniowe – 23,08%

Premia motywacyjna roczna uzależniona od skonsolidowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Spółki – 0%

3) Wiceprezes Zarządu:

Wynagrodzenie zasadnicze – 47,85 %

Premie uznaniowe – 5,98 %

Premia motywacyjna roczna uzależniona od skonsolidowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Spółki za rok 2018 – 46,17 %

4) Członek Zarządu:

Wynagrodzenie zasadnicze – 80 %

Premie uznaniowe – 20 %

Premia motywacyjna roczna uzależniona od skonsolidowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Spółki – 0 %

W odniesieniu do Członków Zarządu Spółki, wzajemna proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia w kolejnych latach powinna przedstawiać się następująco:

1) Prezes Zarządu:

Wynagrodzenie zasadnicze – od 50 % do 100%

Premie motywacyjne – od 0% - do 50 %

2) Wiceprezes Zarządu:

Wynagrodzenie zasadnicze – od 50 % do 100%

Premie motywacyjne – od 0% - do 50 %

3) Członek Zarządu:

Wynagrodzenie zasadnicze – od 50 % do 100%

Premie motywacyjne – od 0% - do 50%

IV.2 Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń.

W Spółce obowiązuje regulamin wynagradzania pracowników VRG S.A. od dnia 30 września 2015 r., który nie wiąże wynagrodzeń pozostałych pracowników Spółki z wynagrodzeniami Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki.

IV.3 Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

W Spółce nie zostały wprowadzone dodatkowe programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur. Spółka zgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 października 2018 r. o

pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215) zapewnia swoim pracownikom możliwość przystąpienia do Pracowniczych Planów Kapitałowych.

IV.4 Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń.

Projekt Polityki przygotowany został przez Zarząd Spółki i poddany ocenie Rady Nadzorczej. Po uzyskaniu pozytywnej oceny przez Radę Nadzorczą w formie uchwały Rady Nadzorczej Spółki nr 3 z dnia 25 maja 2020 roku, projekt Polityki został przedstawiony Walnemu Zgromadzeniu Spółki.

Przegląd Polityki dokonywany jest corocznie przez Zarząd Spółki, przed publikacją raportu rocznego.

Zgodnie z art. 90e ust. 4 Ustawy o ofercie, uchwała walnego zgromadzenia w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez walne zgromadzenie.

IV.5 Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

Z uwagi na fakt, że Polityka przygotowana jest w oparciu o warunki obowiązujące w Spółce od dłuższego czasu, w ocenie Spółki nie występuje sytuacja konfliktu interesów. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów osoba, której dotyczy powinna wyłączyć się z głosowania nad daną sprawą. Celem uniknięcia konfliktu interesów o wynagrodzeniach Rady Nadzorczej rozstrzyga wyłącznie Walne Zgromadzenie Spółki zgodnie z KSH.

IV.6 Czasowe odstępianie od Polityki

Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki.

Odstąpienie od stosowania Polityki wymaga uchwały Rady Nadzorczej. Uchwała powinna wskazywać na przyczynę odstępiania oraz maksymalny okres na jaki odstępianie jest wprowadzone. Rada Nadzorcza w drodze uchwały może przedłużyć okres odstępiania od stosowania Polityki nie dłużej niż do dnia najbliższego zwyczajnego albo nadzwyczajnego walnego zgromadzenia Spółki. Następnie decyzja należy do walnego zgromadzenia Spółki.

Powyższe czasowe odstępianie od stosowania Polityki może dotyczyć również sytuacji, w przypadku konieczności rekrutacji nowego członka zarządu Spółki, którego oczekiwania finansowe przekraczają poziomy maksymalne wskazane w niniejszej Polityce, a który to kandydat, posiada doświadczenie i wiedzę istotną dla Spółki.

Odstąpienie od stosowania Polityki może dotyczyć każdego lub wszystkich elementów Polityki Wynagrodzeń wedle uznania Rady Nadzorczej, w takim zakresie, jak to jest niezbędne do realizacji celu wskazanego powyżej.

Każdy przypadek odstępiania od Polityki ujawniany jest w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach wraz z podaniem informacji o przyczynie oraz okresie na jaki odstępianie jest wprowadzone.

Odstąpienie nie może dotyczyć wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Spółki.

IV.7 Upoważnienie Rady Nadzorczej do uszczegółowienia elementów Polityki

Zgodnie z art. 90 d. ust. 7 Ustawy o ofercie Walne Zgromadzenie VRG S.A. upoważnia Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w art. 90 d. ust. 3 pkt 1, ust. 4 pkt 1 i 4 oraz ust. 5 Ustawy o ofercie w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie Spółki w ramach niniejszej Polityki.

Polityka wchodzi w życie z dniem 29 czerwca 2020 roku.”