

Polityka wynagrodzeń

Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ECB S.A.

Zatwierdzona po raz pierwszy uchwałą nr 14 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Elektrociepłowni „Będzin” S.A. z dnia 07 września 2020 r.

uaktualniona

uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Elektrociepłowni „Będzin” S.A. zwołanego na dzień 30 czerwca 2021 r. i kontynuowanego po przerwie w dniu 29 lipca 2021 r.

ponownie uaktualniona

uchwałą nr 6 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia ECB S.A. zwołanego na dzień 3 kwietnia 2025 r.



Spółka Akcyjna

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki ECB S.A. (zwanej dalej „Spółką”) została przyjęta przez Walne Zgromadzenie zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2005 roku, nr 184, poz. 1539, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 620), („Ustawa o ofercie”). W dalszej treści ww. Politykę Wynagrodzeń określa się jako „Polityka”.

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Celem Polityki jest określenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki, celem realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.
2. W toku procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia i wdrożenia Polityki Wynagrodzeń uwzględniono regulacje powszechnie obowiązujące, założenia i cele Strategii oraz wpływ rozwiązań przyjętych w Polityce Wynagrodzeń na możliwość realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki oraz warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Zaktualizowana Polityka została przygotowywana przez Zarząd Spółki po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej, a następnie przedstawiona do dyskusji oraz do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie w trybie uchwały.
4. Strategia biznesowa Spółki jest oparta na następujących filarach:
 - a) transparentność działania,
 - b) unikanie konfliktu interesów,
 - c) przenoszenie interesów akcjonariuszy nad interes członków organów Spółki.
5. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów Spółki w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.
6. W związku z powyższym w Spółce stosowany jest podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w dużej części uzależniona od osiągniętych efektów ekonomicznych Spółki.
7. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej uwzględniono także warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez m.in. odniesienie ich do poziomów wynagradzania pracowników Spółki, realiów rynkowych, analizę zakresu odpowiedzialności, wielkości i specyfiki powierzonego obszaru oraz projektów.

§ 2

ZASADY ZATRUDNIENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Członkowie Zarządu są zatrudnieni w Spółce na podstawie umów o pracę oraz powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu (stosunek korporacyjny).
2. Treść umowy z danym członkiem Zarządu określa Rada Nadzorcza Spółki zgodnie z zasadami niniejszej Polityki. Umowy stanowiące podstawę zatrudnienia z Członkami Zarządu zawiera Rada Nadzorcza.
3. Spółka zawiera z Członkami Zarządu umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony. Spółka również dokonuje powołań do Zarządu, bez umowy o pracę.
4. Umowa o pracę obejmuje zatrudnienie na stanowisku, jakie zostało określone w uchwale o powołaniu Członka Zarządu.

5. Umowa o pracę może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron. Okres wypowiedzenia umowy o pracę określają przepisy Kodeksu Pracy. Członek Zarządu może być również odwołany lub nie powołany na kolejną kadencję.
6. Umowa o pracę może zostać rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 52 i 53 Kodeksu Pracy.
7. W przypadku rozwiązania ww. umów Członkom Zarządu przysługują odszkodowania i odprawy wynikające z przepisów prawa pracy. Niniejsza Polityka nie wyklucza możliwości podjęcia przez Radę Nadzorczą decyzji o ustaleniu prawa do odpraw wyższych niż wynikające z przepisów prawa pracy w przyszłości.
8. Umowy z Członkami Zarządu nie przewidują rekompensaty w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny lub gdy ich odwołanie lub zwolnienie następuje z powodu połączenia Spółki przez przejęcie. Niniejsza Polityka nie wyklucza możliwości podjęcia przez Radę Nadzorczą decyzji o wprowadzeniu takich rekompensat w przyszłości.
9. Członków Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji.
10. W trakcie trwania umowy z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej nie przysługuje Członkom Zarządu żadne dodatkowe wynagrodzenie lub odszkodowanie. Niniejsza Polityka nie wyklucza możliwości podjęcia przez Radę Nadzorczą decyzji o wprowadzeniu takich wynagrodzeń lub odszkodowań w przyszłości.

§ 3

OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Względem członków Zarządu w Spółce dokonywane jest rozróżnienie pomiędzy wynagrodzeniem:
 - a) stałym, stanowiącym miesięczne wynagrodzenie podstawowe,
 - b) oraz wynagrodzeniem zmiennym, stanowiącym wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki, które może zostać przyznane przez Radę Nadzorczą w zależności od osiągniętych wyników.
2. Członkom Zarządu przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie miesięczne Członków Zarządu jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego Członka Zarządu.
4. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza mając na względzie pełnioną funkcję w Zarządzie, doświadczenie zawodowe Członka Zarządu, ogólny staż pracy Członka Zarządu.
5. Wynagrodzenie Członków Zarządu powinno odpowiadać wielkości przedsiębiorstwa i pozostawać w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, przy czym poziom wynagrodzenia Członków Zarządu powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką.
6. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać w szczególności:
 - a) zakres obowiązków i odpowiedzialności,
 - b) nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania powierzonego zakresu obowiązków oraz
 - c) poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku
 - d) warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

7. Wynagrodzenie miesięczne obejmuje również wynagrodzenie za przeniesienie na Spółkę wszelkich majątkowych praw autorskich do utworów stworzonych przez Członka Zarządu w wyniku wykonywania obowiązków Członka Zarządu oraz praw własności przemysłowej do wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych, opracowania znaku towarowego lub topografii układu scalonego dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków Członka Zarządu.
8. Członkom Zarządu przysługuje prawo do premii na następujących zasadach:
 - a) wysokość premii uzależniona jest od:
 - wyników uzyskiwanych przez Spółkę / Grupę Kapitałową,
 - realizacji celów jednostkowych,
 - b) premia wypłacana jest w okresach kwartalnych albo rocznych,
9. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu zostały wzięte pod uwagę kryteria: wielkość sprzedaży, poziom kosztów, marża, zysk oraz poziom dywidend w Grupie Kapitałowej.
10. Określając zasady przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia Rada Nadzorcza wskazuje jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w zdaniu poprzednim zostały spełnione oraz określa ewentualne okresy odroczenia wypłaty, przesłanki możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia oraz dopuszczalność oraz zasady wypłaty zaliczek na poczet premii.
11. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu wynoszą nie więcej niż 50%.
12. Członkom Zarządu przysługują świadczenia dodatkowe. Tego typu świadczenia na rzecz członków Zarządu mogą obejmować w szczególności:
 - a) korzystanie z przydzielonego do wyłącznej dyspozycji samochodu służbowego z możliwością korzystania za zryczałtowaną odpłatnością do celów prywatnych;
 - b) korzystanie z polis ubezpieczeniowych dotyczących pełnionych funkcji w szczególności D&O;
 - c) narzędzia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania obowiązków Członka Zarządu;
 - d) pokrycie kosztów podróży służbowych, karty paliwowe,
 - e) zwrot udokumentowanych niezbędnych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji,
 - f) świadczenia wynikające z przepisów BHP,
 - g) szkolenia oraz udział w innych przedsięwzięciach, których tematyka dotyczy rodzaju wykonywanej pracy oraz mające na celu podnoszenie kwalifikacji,
 - h) prywatne pakiety medyczne,
 - i) świadczenia wynikające z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki.
13. Powyższe mienie przekazane jest nieodpłatnie. Za korzystanie z mienia w celach prywatnych Strony w umowie ustala warunki odpłatności. Mienie podlega zwrotowi najpóźniej w dniu zakończenia stosunku pracy.

§ 4**STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ ORAZ ZASADY
KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

1. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
2. Uchwałę, o której mowa w pkt. 1 niniejszego paragrafu, podejmuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki w dniu podjęcia uchwały o powołaniu Członka Rady Nadzorczej.
3. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji.
4. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie miesięczne w stałej wysokości bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
5. Rada Nadzorcza otrzymuje jedynie stałe składniki wynagrodzenia.
6. Członkom Rady Nadzorczej, po wyrażeniu zgody przez Radę Nadzorczą może przysługiwać świadczenia dodatkowe, w tym:
 - zwrot udokumentowanych niezbędnych kosztów delegacji związanych z Radą Nadzorczą,
 - zwrot udokumentowanych niezbędnych kosztów związanych z podróżami służbowymi związanymi z Radą Nadzorczą,
 - zwrot udokumentowanych niezbędnych kosztów związanych z wynajmem utrzymaniem samochodu.

§ 5**OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH
I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR**

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur z wyjątkiem PPK.

§ 6**UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW**

1. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń dotyczący jego osoby lub innego Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członków Rady Nadzorczej).
2. W przypadku otrzymania informacji wskazanych w ust. 1 Przewodniczący Rady Nadzorczej, a gdy konflikt dotyczy jego osoby – inny Członek Rady Nadzorczej, zobowiązany jest podjąć działania mające na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki wynagrodzeń oraz jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

§ 7

OPIS ISTOTNYCH ZMIAN WPROWADZONYCH W STOSUNKU DO POPRZEDNIO OBOWIĄZUJĄCEJ POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przyjęta została w 2020 roku zgodnie z wymogami Ustawy o ofercie po raz pierwszy, następnie została uaktualniona uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Elektrociepłowni „Będzin” S.A. zwołanego na dzień 30 czerwca 2021 r. i kontynuowanego po przerwie w dniu 29 lipca 2021 r. Niniejsza wersja zaktualizowanej Polityki przyjęta została uchwałą Walnego Zgromadzenia w dniu 3 kwietnia 2025 roku. Zmiana Polityki Wynagrodzeń pozostaje bez związku z uchwałą, o której mowa w art. 90g ust. 6, Ustawy o ofercie, oraz wynikiem dyskusji, o której mowa w art. 90g ust 7, lecz wynika ze zmiany Statutu Spółki oraz powszechnie obowiązujących aktów prawa.

§ 8

SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

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 wymogami Ustawy o ofercie.
2. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia, o której mowa powyżej odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.
3. Odpowiedzialność za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach ponoszą Członkowie Rady Nadzorczej.
4. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, o którym mowa powyżej.

§ 9

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. W zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o ofercie.
2. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.
3. Polityka została przygotowywana przez Zarząd Spółki oraz zaopiniowana przez Radę Nadzorczą, a następnie zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
4. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego i zasad premiowania.
5. Uchwała w sprawie aktualizacji Polityki Wynagrodzeń lub pozostawienia Polityki Wynagrodzeń bez zmian jest podejmowana przez Walne Zgromadzenie Spółki nie rzadziej niż raz na 4 lata.
6. Od dnia wejścia w życie Polityki Wynagrodzeń, wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są ustalane zgodnie z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń.
7. Polityka Wynagrodzeń jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.



ECB Spółka Akcyjna | **Siemońska 3, 42-500 Będzin** | **+48 536 544 490** | **kontakt@ecbsa.pl**

Sąd Rejonowy Katowice-Wschód w Katowicach, VIII Wydział Gospodarczy | KRS 000 006 4511 | NIP 625 000 76 15 | REGON 271740563 | Kapitał zakładowy wpłacony 15.746.000 zł