

Uchwała nr 23
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki pod firmą
IDM S.A. w upadłości układowej z siedzibą w Krakowie
z dnia 22 lipca 2020 r.

w sprawie ustalenia polityki wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej

„Zwyczajne Walne Zgromadzenie działając na podstawie art. 90d. Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych przyjmuje politykę wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w następującym brzmieniu:

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ
IDM S.A. w upadłości układowej
z 22 lipca 2020 r.

§1

Użyte w niniejszym dokumencie pojęcia należy interpretować zgodnie z poniższymi znaczeniami:

1. Członek Rady Nadzorczej – członek Rady Nadzorczej Spółki.
2. Członek Zarządu – Członek Zarządu Spółki.
3. Instrument finansowy – instrumenty finansowe w rozumieniu przepisów ustawy o obrocie.
4. Polityka wynagrodzeń – niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki.
5. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki.
6. Spółka – IDM Spółka Akcyjna w upadłości układowej.
7. 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.
8. Ustawa o obrocie – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.
9. Ustawa o ofercie – Ustawa z dnia 25 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
10. Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Spółki.

11. Zarząd – Zarząd Spółki.

§2

Postanowienia Polityki wynagrodzeń obejmują osoby, które pełnią funkcje w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej.

§3

Polityka wynagrodzeń określa zasady dotyczące wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

§4

1. Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, które mają przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.
2. Polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów określonych w ust. 1 dzięki zdefiniowaniu zasad ustalania rodzajów i charakteru wynagrodzenia otrzymywanego Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
3. Wynagrodzenia ustalane na podstawie Polityki wynagrodzeń powinny uwzględniać wielkość Spółki, ryzyko związane z działalnością Spółki, wewnętrzną organizację Spółki a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Spółkę.

§5

Polityka wynagrodzeń jest dokumentem nadrzędnym w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce a określających zasady wynagradzania osób objętych Polityką wynagrodzeń w szczególności wobec Regulaminu Wynagradzania.

§6

Za opracowanie, wdrożenie oraz aktualizację Polityki wynagrodzeń odpowiada Zarząd.

§7

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie umów o pracę, z tytułu powołania lub na podstawie umowy o zarządzanie Spółką. Możliwe jest łączenie tytułów do wynagrodzenia.
2. Schemat wynagradzania Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne oraz świadczenia dodatkowe.
3. Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe – które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne wypłacane za pełnione funkcje w Spółce i przypisany im zakres obowiązków.

4. Wynagrodzenie wypłacane członkom Zarządu może obejmować świadczenia dodatkowe – dodatki i benefity nie mające bezpośredniego charakteru pieniężnego takie jak: oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak małżonek, małoletnie dzieci).
5. Rada Nadzorcza ustala wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu uwzględniając treść Polityki wynagrodzeń, warunków rynkowych i zakres odpowiedzialności danej osoby.
6. Wynagrodzenie stałe stanowi podstawowy składnik wynagrodzenia Członków Zarządu.
7. Wynagrodzenie stałe oraz świadczenia dodatkowe są ustalane każdorazowo w porozumieniu z daną osobą.
8. Z uwagi na potrzebę stabilizacji sytuacji kadrowej w Spółce preferowane jest definiowanie stosunków na podstawie których Członkowie Zarządu pełnią swoje funkcje na czas nieokreślony lub na czas trwania kadencji.

§8

1. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie z tytułu powołania w skład Rady Nadzorczej.
2. Schemat wynagradzania Członków Rady Nadzorczej obejmuje wynagrodzenie stałe.
3. Zasady oraz wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie w formie uchwały.
4. Wynagrodzenie z tytułu powołania powinno stanowić podstawowy składnik wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej.

§9

Wynagrodzenie pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu są ustalane na zasadach analogicznych do zasad zaprezentowanych w §7, z uwzględnieniem odpowiednich modyfikacji.

§10

W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalnorentowe.

§11

1. Spółka planuje wprowadzenie programu motywacyjnego, który miałby być podstawą do objęcia przez Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Instrumentów Finansowych.

2. Program, o którym mowa w ust. 1
 - 2.1. miałyby być oparty o:
 - 2.1.1. zdefiniowane cele rynkowe (rozumiane jako poziom kursu akcji Spółki na GPW na koniec kolejnych okresów referencyjnych);
 - 2.1.2. zdefiniowane cele wynikowe (rozumiane jako zysk netto na koniec kolejnych okresów referencyjnych);
 - 2.2. miałyby być realizowany w latach 2020 – 2024; -----
 - 2.3. miałyby nie przewidywać ograniczeń z zbywaniu objętych Instrumentów Finansowych.
3. Program, o którym mowa w ust. 1 miałyby przyczyniać się do realizacji celów o których mowa w §4 ust. 1 poprzez wyznaczenie kilkuletniej perspektywy zakładanych celów w obszarze zarówno wyników finansowych Spółki jak i poziomu kursu akcji Spółki na GPW. Praktyka wskazuje, że jasne określenie kryteriów umożliwiających objęcie Instrumentów Finansowych działa mobilizująco oraz wzmacnia więź pomiędzy osobami uprawnionymi do udziału w programie motywacyjnym a Spółką.

§12

1. Rada Nadzorcza sporządza coroczne 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 Polityką wynagrodzeń.
2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 powinno zawierać:
 - 2.1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, a także wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - 2.2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - 2.3. informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - 2.4. 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;
- 2.5. liczbę przyznanych lub zaoferowanych Instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych Instrumentów finansowych, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - 2.6. informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 2.7. informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
3. W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

§13

1. W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu Spółek Handlowych.
2. W przypadku uzyskania wiedzy lub wystąpienia podejrzenia przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej o zaistnieniu lub możliwości zaistnienia konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń dotyczącego jego osoby lub innego Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, dany Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej zobowiązany jest do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).

§14

1. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
2. Każda istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określone jest na podstawie niniejszej Polityki wynagrodzeń."

w głosowaniu jawnym nad Uchwałą nr 23 oddano łącznie 4.359.121 (cztery miliony trzysta pięćdziesiąt dziewięć tysięcy sto dwadzieścia jeden) głosów z 4.359.121 (cztery miliony trzysta pięćdziesiąt dziewięć tysięcy sto dwadzieścia jeden) akcji stanowiących 9,82% (dziewięć i

osiemdziesiąt dwie setne procenta) kapitału zakładowego, wszystkie głosy były ważne, wszystkie głosy oddano „za”, głosów „przeciw” i głosów wstrzymujących się nie było.