

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
J.W. CONSTRUCTION HOLDING S.A.



I. Cel Polityki.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej J.W. Construction Holding S.A. z siedzibą w Ząbkach, zwana dalej „**Polityką**”, przyjęta zostaje na podstawie przepisów rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. 2019, poz. 623 t.j. z dnia 2 kwietnia 2019 r.). Polityka stanowi zbiór reguł określających sposób ustalania podstaw i wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej. Celem Polityki jest dążenie do stosowania transparentnych zasad wynagradzania Członków organów statutowych, co powinno przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

II. Definicje pojęć.

Dobre Praktyki	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW
Kodeks spółek handlowych	ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych
Komitet	Komitet Audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki
Rada, Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Spółki
Spółka	J.W. Construction Holding S.A. z siedzibą w Ząbkach
Ustawa	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych
Ustawa o rachunkowości	ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości
Zarząd	Zarząd Spółki
Zatrudnienie	świadczenie pracy lub/i świadczenie usług lub/i pełnienie funkcji przez Członka Zarządu na rzecz Spółki w ramach odpowiedniej podstawy prawnej

III. Wynagrodzenia Członków Zarządu.

1) Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu.

Członkowie Zarządu uzyskują prawo do wynagrodzenia na podstawie jednego z niżej wymienionych stosunków prawnych:

- a) stosunku pracy nawiązywanego na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub określony;
- b) tzw. kontraktu menedżerskiego zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
- c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu, na trzyletnią wspólną kadencję.

Forma Zatrudnienia oraz wysokości i składniki wynagrodzenia są każdorazowo negocjowane przez Radę z Członkiem Zarządu wyrażającym zgodę na pełnienie funkcji. Po przeprowadzeniu negocjacji Rada podejmuje uchwałę, w której określa wysokość i składniki wynagrodzenia. Rada może ustalić różne podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania dla poszczególnych Członków Zarządu, jak również różne podstawy dla wynagradzania Członka Zarządu za zarządzanie Spółką. Niezależnie od powyższego, zasady podziału wynagrodzenia danego Członka Zarządu na część stałą oraz część zmienną wynagrodzenia (jeżeli część zmienna wynagrodzenia jest przewidziana), muszą być zgodne z postanowieniami niniejszej Polityki.

2) Ogólne zasady.

Stale składniki wynagrodzenia powinny zostać określone w takiej wysokości, aby zapewnić konkurencyjne warunki pracy i płacy względem innych podmiotów na rynku oraz utrzymanie w Spółce wykwalifikowanej kadry menadżerskiej.

Premie będą elementem motywującym Członków Zarządu do podejmowania działań mających na celu osiągnięcie wysokich wyników finansowych Spółki w strategicznych obszarach jej działalności, przy jednoczesnym uwzględnieniu przez Spółkę interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowaniu działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

3) Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu.

Niezależnie od formy Zatrudnienia, Członek Zarządu otrzymuje od Spółki stałe wynagrodzenie pieniężne z tytułu zarządzania Spółką, a nadto może otrzymywać premie. Rada powołując Członka Zarządu określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu, w tym wysokość wynagrodzenia stałego.

Rada może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych.

4) Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu Spółki otrzymuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w uchwale Rady w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.

5) Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu. Premie.

Nie przewiduje się, ażeby Członkowie Zarządu otrzymywali część zmienną wynagrodzenia. Jednakże Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymać premię pieniężną. O przyznaniu premii pieniężnej każdorazowo decyduje Rada w stosownej uchwale, wskazując w niej jednocześnie podstawy i uzasadnienie przyznania premii biorąc pod uwagę indywidualne zaangażowanie Członka Zarządu w prowadzenie spraw Spółki oraz osiągnięte wyniki w zakresie zrealizowanych zadań.

Wysokość premii brutto nie może przekroczyć w skali roku obrotowego 50% wynagrodzenia stałego brutto obliczonego za okres 12 miesięcy.

6) Niepieniężne świadczenia dla Członka Zarządu.

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:

- a) Prawo do korzystania z określonego majątku Spółki (np. samochód, smartphone, komputer)
- b) Prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
- c) Prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
- d) Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

7) Zmiana wysokości wynagrodzenia.

a) Członek Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady z umotywowanym wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania, zmianę wysokości części stałej wynagrodzenia, zmianę zakresu świadczeń niepieniężnych a także o przyznanie części zmiennej wynagrodzenia, jeżeli uchwała Rady dotycząca jego osoby nie określała zasad i warunków nabycia prawa do części zmiennej wynagrodzenia.

b) Rada Nadzorcza może dokonywać w okresach rocznych przeglądu wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu porównując je z warunkami panującymi w otoczeniu biznesowym Spółki, celem uaktualnienia wynagrodzenia członków Zarządu.

c) Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką oraz sprawowania funkcji w organie zarządczym, w zakresie ustawowych kompetencji tych organów, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej.

8) Programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur.

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o świadczenie usług ze strony członków Zarządu związane w programem emerytalno-rentowym lub programem wcześniejszych emerytur, określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego.

IV. Wynagrodzenia Członków Rady.

1) Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady.

Wyłącznie podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym są uchwały Walnego Zgromadzenia. Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na trzyletnią wspólną kadencję.

2) Elementy wynagrodzenia Członków Rady.

Członek Rady może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym wyłącznie stałe wynagrodzenie miesięczne określone konkretną kwotą brutto, ustalaną uchwałą Walnego Zgromadzenia. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może określić wysokość wynagrodzenia każdego Członka Rady odrębnie, uwzględniając indywidualny nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.

3) Wynagrodzenie Członków Komitetu.

Członek Rady, będący również Członkiem Komitetu, może otrzymywać miesięczne stałe wynagrodzenie dodatkowe, określone konkretną kwotą brutto, ustalaną uchwałą Walnego Zgromadzenia. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może określić wysokość stałego wynagrodzenia dodatkowego każdego Członka Komitetu odrębnie.

4) Ograniczenie wynagrodzenia.

Członkowie Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, w zakresie ustawowych kompetencji tych organów, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej.

5) Programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur.

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o świadczenie usług ze strony członków Rady Nadzorczej określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku umownego.

V. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.

Spółka nie prowadzi programów motywacyjnych uprawniających członków Zarządu do otrzymywania wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe.

VI. Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników.

Spółka prowadzi działalność gospodarczą na szeroką skalę. Główne obszary działalności Spółki to realizowanie przedsięwzięć deweloperskich oraz prowadzenie na własny rachunek hoteli. Spółka funkcjonuje więc w oparciu o rozbudowane zasoby ludzkie, nawiązując stosunki prawne w oparciu o różne rodzaje umów: umowy o pracę, umowy o świadczenie usług, w tym z przedsiębiorcami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą, umowy zlecenia, umowy o dzieło. Zróżnicowanie form zatrudnienia umożliwia elastyczność w zakresie doboru kadr i szybkie reagowanie na wyzwania stawiane przez rynek pracy oraz zmieniające się otoczenie biznesowe.

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki, wszyscy Członkowie Zarządu zatrudnieni są na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony z okresem wypowiedzenia ustalonym według przepisów kodeksu pracy lub otrzymują wynagrodzenie z tytułu powołania.

Zatrudnianie Członków Zarządu przede wszystkim na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony lub nawiązywanie z nimi stosunku prawnego na podstawie uchwał Rady, realizuje dążenie Spółki do zagwarantowania bezpieczeństwa realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Niezależnie od indywidualnych ustaleń odnośnie do wynagrodzenia każdego Członka Zarządu, przeważającą część wynagrodzenia zawsze stanowi wynagrodzenie stałe, co służy dążeniu Spółki do zapewnienia niezmiennie wysokiego zaangażowania Członków Zarządu w zarządzanie Spółką w dłuższej perspektywie czasowej, także w okresach dekoniunktury i przejściowego pogorszenia sytuacji finansowej Spółki.

Podobnie ustalenie stałego wynagrodzenia miesięcznego dla Członków Rady na poziomie uwzględniającym sposób i poziom wynagradzania w całej Spółce, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk w sposób autorytatywny będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

VII. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki.

W razie znaczącego pogorszenia się sytuacji finansowej Spółki i bezpośredniego zagrożenia braku rentowności Rada może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

VIII. Sprawozdania o wynagrodzeniach.

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 a wynikających z faktu pełnienia funkcji członka zarządu lub członka rady nadzorczej, zgodnie z Polityką.

Pierwsze sprawozdanie Rady obejmować będzie łącznie lata 2019 i 2020 i opublikowane zostanie w terminie do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy za rok obrotowy 2020. Sprawozdanie Rady za rok 2021 i kolejne lata publikowane będzie w terminie odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia Akcjonariuszy za dany rok obrotowy.

Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady zawiera w szczególności:

- a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką 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 odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

IX. Ustalenie, realizacja i przegląd postanowień Polityki.

Polityka stanowi akt prawa wewnętrznego Spółki, powstała w standardowym dla Spółki wewnętrznym procesie legislacyjnym, z udziałem doradców prawnych, Członków Zarządu, odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych wraz z opiniującym udziałem Rady. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd.

Rada na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki, którego celem jest uaktualnienie Polityki i dostosowanie jej do regulacji prawnych, warunków rynkowych oraz sytuacji Spółki.

X. Rozstrzygnięcie konfliktu interesów.

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką.

Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie związanym z zagadnieniami uregulowanymi w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych.

W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką, w toku stosowania Polityki decyzje dotyczące wysokości i zasad wynagradzania Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie, a dotyczące Rady Nadzorczej podejmuje Walne Zgromadzenie.

Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej, o zaistniałym konflikcie interesów członek Rady powinien poinformować pozostałych członków Rady i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.

Zgodnie z Regulaminem Zarządu, każdy członek Zarządu każdorazowo obowiązany jest poinformować pozostałych członków Zarządu o zaistniałym lub potencjalnym konflikcie interesów pomiędzy interesami Spółki a interesami danego członka Zarządu, a także interesami jego osób bliskich, czy też interesami innych podmiotów, w których dany członek ma interesy majątkowe (np. spółki z udziałem kapitałowym lub osobowym danego członka Zarządu). Powinien żądać zaprotokołowania tej informacji na najbliższym posiedzeniu Zarządu. Taki członek Zarządu ma obowiązek powstrzymania się od uczestnictwa w prowadzeniu danej sprawy, w tym od głosowania na posiedzeniu Zarządu.

Spółka stosuje zasady dotyczące konfliktu interesów wynikające z Dobrych Praktyk.

XI. Postanowienia końcowe.

Postanowienia niniejszej Polityki w zakresie dotyczącym Członków Zarządu obowiązują od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia za rok obrotowy 2019 i 2020, zarówno w części stałej jak i zmiennej (jeżeli część zmienna wynagrodzenia jest przewidziana) stosuje się zasady ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, uwzględniając zasadę praw nabytych w odniesieniu do Członków Zarządu zatrudnionych na umowę o pracę.

Postanowienia niniejszej Polityki w zakresie dotyczącym Członków Rady Nadzorczej obowiązują od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020 stosuje się zasady dotychczasowe.

Niniejsza Polityka jest pierwszym takim dokumentem obowiązującym w Spółce.

Uchwała Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy aktualizująca Politykę podejmowana będzie nie rzadziej niż raz na cztery lata. Każda istotna zmiana Polityki wymaga przyjęcia przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

W przypadku wprowadzenia istotnych zmian w Polityce w stosunku do uprzednio obowiązującej, w zmienionej Polityce zamieszcza się opis zmian oraz opis sposobu, w jaki zmiany uwzględniają treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej sprawozdanie o wynagrodzeniach lub wyniki dyskusji Walnego Zgromadzenia nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach.

Polityka jest publikowana na stronie internetowej Spółki w sposób zgodny z art. 90e ust. 5 Ustawy o ofercie.

W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką zastosowanie znajdą powszechnie obowiązujące przepisy prawa.