



POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ ELEKTROTIM S.A.

przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie ELEKTROTIM S.A. w dniu 30.06.2020r.
zmieniona przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie ELEKTROTIM S.A. w dniu 24.06.2021r.
zmieniona przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie ELEKTROTIM S.A. w dniu 23.06.2022r.
zmieniona przez Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie ELEKTROTIM S.A. w dniu 26.02.2026r.

„Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ELEKTROTIM S.A.” („Polityka”) została przygotowana przez ELEKTROTIM S.A. („Spółka”) na podstawie art. 90d i następnych ustawy z dnia 29 lipca 2005r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa”).

Celem Polityki jest stworzenie ram organizacyjnych wynagradzania członków organów Spółki, a przez to przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez zapewnienie spójnego systemu wynagradzania.

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Organów wyłącznie zgodnie z Polityką.

Zgodnie z art. 90d ust. 7 Ustawy Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w zakresie:

- a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu,
- b) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia
- c) określenia okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia
- d) wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, w przypadku gdy Spółka przyznaje je członkom zarządu, określenia okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienia w jaki sposób wynagrodzenie przyznawane Członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

w granicach określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie

1. CZŁONKOWIE ZARZĄDU

1.1. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu wraz ze wskazaniem proporcji składników wynagrodzeń

Wynagrodzenie z tytułu powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu

1.1.1. Na **stałe składniki** wynagrodzenia członków Zarządu Spółki składa się:

1. **wynagrodzenie z tytułu powołania** do sprawowania funkcji członka Zarządu, wskazane w uchwale Rady Nadzorczej w sprawie powołania

Wynagrodzenie miesięczne Członków Zarządu należne z tytułu powołania może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego Członka Zarządu.

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Zarządu należnego z tytułu powołania ustala Rada Nadzorcza w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób pełniących funkcję Członków Zarządu w tym w podmiotach o podobnym profilu działalności i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia poszczególnych Członków Zarządu.

1.1.2. Na **zmienne składniki** wynagrodzenia członków Zarządu Spółki składa się:

1. premia roczna dla Zarządu, której szczegółowe zasady określa uchwała Rady Nadzorczej zgodna z warunkami wynikającymi z niniejszej Polityki;

Rada Nadzorcza jest uprawniona do uchwalenia Regulaminu Premiowania Zarządu (danej kadencji) z zastrzeżeniem następujących zasad:

- a) premia może składać się z jednej, lub większej liczby części;
- b) co najmniej jedna część premii powinna być uzależniona od kryterium finansowego (w tym m.in. ale nie wyłącznie EBITDA Grupy Kapitałowej albo zysku netto Grupy Kapitałowej);
- c) premia może być przyznana, jeśli ustalone kryteria zostaną zrealizowane;
- d) dopuszcza się możliwość wypłaty zaliczki na poczet premii rocznej dla Członków Zarządu;
- e) wypłata premii rocznej dla Członków Zarządu może nastąpić na podstawie uchwały Rady Nadzorczej podjętej nie wcześniej niż po przedłożeniu Spółce przez firmę audytorską badającą skonsolidowane sprawozdanie finansowe za dany rok sprawozdania z badania skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej.

Wysokość składnika zmiennego wynagrodzenia, z wyłączeniem wynagrodzenia zmiennego otrzymanego w ramach programu motywacyjnego opartego na instrumentach finansowych, nie może być większa niż 200% wynagrodzenia stałego (tj. z tytułu powołania i z tytułu umowy o pracę) w odniesieniu do jednego roku obrotowego.

~~Wysokość składnika zmiennego wynagrodzenia nie może być większa niż 200% wynagrodzenia stałego (tj. z tytułu powołania i z tytułu umowy o pracę) w odniesieniu do jednego roku obrotowego.~~

Wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia Członka Zarządu na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie Spółki

Każdy z Członków Zarządu **może być** zatrudniony w przedsiębiorstwie Spółki na podstawie umowy o pracę.

Uchwałę w przedmiotowej sprawie – wraz z ustaleniem składników wynagrodzenia danego Członka Zarządu zatrudnionego w Spółce na podstawie umowy o pracę podejmuje Rada Nadzorcza Spółki.

Członek Zarządu może być zatrudniony na stanowisku pracy wynikającym z Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania ELEKTROTIM S.A. Wynagrodzenie zasadnicze określone jest zgodnie z taryfikatorem płac zawartym w Regulaminie Wynagradzania.

Na wynagrodzenie Dyrektorów/Pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę pełniących funkcje Członków Zarządu Spółki mogą składać się:

1. wynagrodzenie zasadnicze z tytułu umowy o pracę;
2. inne składniki wynagradzania ustalone uchwałą Rady Nadzorczej;
3. dofinansowanie składki na pracownicze plany emerytalne Spółki;
4. dofinansowanie składki na pracownicze plany kapitałowe Spółki.

1.1.3. Na inne świadczenia pieniężne i niepieniężne Członków Zarządu Spółki, którzy w przedsiębiorstwie Spółki zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę, składają się:

1. świadczenia motywacyjne, wskazane w uchwale Rady Nadzorczej obejmujące określoną kwotę pieniężną na wydatki własne i najbliższej rodziny oraz wydatki związane ze zdrowiem, wypoczynkiem, ubezpieczeniami, uczestnictwem w zajęciach sportowych, etc.;
2. wykorzystywanie samochodu służbowego do celów prywatnych za dodatkową opłatą;
3. wykorzystywanie urządzeń technicznych takich jak telefon i komputer służbowy do nieodpłatnego wykorzystywania do celów prywatnych;
4. dofinansowania do nauki języków obcych, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Spółce;

Spółka pokrywa inne wydatki niezbędne do wykonywania funkcji członka zarządu, np. koszty wyjazdów służbowych, uczestnictwa w konferencjach, koszty szkoleń przyczyniających się do podniesienia kwalifikacji, bądź kompetencji na zajmowanym stanowisku etc.

Członkowie Zarządu mogą pobierać wynagrodzenie w spółkach zależnych wchodzących w skład Grupy Kapitałowej z tytułu pełnienia funkcji w organach korporacyjnych w ww. spółkach.

Suma innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, członków Zarządu Spółki musi zostać określona w zakresie zgodnym z tabelą poniżej:

Członek Zarządu, który w przedsiębiorstwie Spółki zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę	nie więcej niż 10% wynagrodzenia stałego w odniesieniu do 1 (jednego) roku obrotowego Spółki.
---	--

Świadczenia związane z zakończeniem stosunku pracy Członka Zarządu lub pełnienia mandatu przez Członka Zarządu

1. W przypadku odwołania Członka Zarządu zatrudnionego w Spółce na podstawie umowy o pracę, przed upływem kadencji, Członkowi Zarządu niezależnie od wynagrodzenia przewidzianego przepisami kodeksu pracy, Rada Nadzorcza może przyznać odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jakie dany Członek Zarządu otrzymałby pracując w Spółce i pełniąc funkcję Członka Zarządu. W przypadku, o którym mowa powyżej, podstawę obliczenia odprawy stanowi wynagrodzenie obliczone na podstawie średnich przychodów brutto uzyskanych przez Członka Zarządu od Spółki w poprzedzających dzień odwołania pełnych trzech miesiącach kalendarzowych. Odprawa, o której mowa powyżej nie przysługuje jeżeli odwołanie następuje z inicjatywy danego Członka Zarządu lub z winy danego Członka Zarządu uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym.
2. W przypadku, gdy Członek Zarządu nie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ale na podstawie innej umowy o podobnym charakterze, świadczenie, o którym mowa powyżej może zostać przyznane przez Radę Nadzorczą na zasadach analogicznych.
3. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do poufnych informacji o organizacyjnych, handlowych, technicznych i finansowych sprawach Spółki, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia oraz po ustaniu stosunku zatrudnienia.
4. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku zatrudnienia obowiązuje przez okres wskazany w umowie o zakazie konkurencji ustalony przez Radę Nadzorczą dla każdego Członka Zarządu indywidualnie.
5. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki w okresie po ustaniu zatrudnienia Członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą.
6. Spółka ma prawo rozwiązać umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia Członka Zarządu w każdym czasie, za zgodą Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza ma prawo przyznać Członkowi Zarządu Spółki nagrodę pieniężną w związku z zakończeniem pełnienia mandatu do wysokości jednorocznego wynagrodzenia stałego (łącznie - z tytułu powołania oraz wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę) z roku poprzedzającego zakończenie pełnienia mandatu.

Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w 1.1 Polityki w zakresie wskazanym w uchwale.

1.2. Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki

W Spółce obowiązuje Regulamin Wynagradzania, który reguluje zasady określania wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane w związku z pracą w Spółce. Regulamin Wynagradzania dotyczy osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, nie dotyczy on jednakże Członków Zarządu.

Na podstawie Regulaminu Wynagrodzeń Zarząd przeanalizował przeciętny poziom wynagrodzeń w Spółce. W opinii Zarządu Spółki, Regulamin Wynagradzania oraz przyjęta przez Spółkę proporcja w odniesieniu do poszczególnych składników wynagrodzenia członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej odzwierciedla rodzaj wykonywanej pracy oraz kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu.

1.3. Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami Zarządu, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów, a w przypadku gdy z członkiem Zarządu nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka Zarządu ze spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego

Umowa o pracę lub inna umowa o podobnym charakterze zawierana jest z Członkiem Zarządu na czas nieokreślony lub w uzasadnionych przypadkach na czas określony. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członkowie Zarządu zatrudnieni są w Spółce na czas nieokreślony

Umowa o pracę lub umowa o podobnym charakterze zawarta z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron. Okres wypowiedzenia zastrzeżony dla Spółki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członkom Zarządu przysługuje 3 lub 6 miesięczny okres wypowiedzenia.

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

Członkowie Zarządu, zatrudnieni w przedsiębiorstwie Spółki na podstawie umowy o pracę, mogą uczestniczyć w ustanowionym w Spółce **dobrowolnym pracowniczym programie emerytalnym** działającym na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 850). Spółka dofinansowuje składkę w wysokości 0,5% wynagrodzenia rozumianego jako przychód Pracownika uzyskiwany od Pracodawcy, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jednakże nie więcej niż 300 zł miesięcznie.

Pracownik, aby móc przystąpić do pracowniczych planów emerytalnych Spółki musi być zatrudniony w Spółce od 36 miesięcy i nie mieć ukończonego 70. roku życia.

Na dzień przyjęcia Polityki Członkowie Zarządu, zatrudnieni w przedsiębiorstwie Spółki na podstawie umowy o pracę, mają prawo do uczestniczenia w pracowniczych planach emerytalnych.

W Spółce obowiązują Pracownicze Plany Kapitałowe, które na dzień przyjęcia Polityki są dobrowolne dla Członków Zarządu zatrudnionych w przedsiębiorstwie Spółki na podstawie umowy o pracę. Pracodawca dofinansowuje **1,5%** składki podstawowej.

Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce nie obowiązują programy wcześniejszych emerytur w odniesieniu do Członków Zarządu.

1.5. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki

Projekt niniejszej Polityki został przygotowany przez Zarząd Spółki w oparciu o Ustawę o Ofercie oraz dokumentację korporacyjną i pracowniczą Spółki. Następnie projekt został przedstawiony do zaopiniowania Radzie Nadzorczej Spółki. Po uwzględnieniu uwag Rady Nadzorczej projekt Polityki zostanie przygotowany do poddania go pod głosowanie podczas Walnego Zgromadzenia Spółki wraz z uchwałą wprowadzającą Politykę.

Polityka zostanie wdrożona poprzez podjęcie wymaganych Uchwał przez Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie oraz zostanie przeprowadzona weryfikacja wynagrodzenia wypłacanego członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki w „Sprawozdaniu o wynagrodzeniach”, za przygotowanie którego odpowiada Rada Nadzorcza.

W ramach przeglądu stosowania Polityki Rada Nadzorcza dokona weryfikacji zasad wypłacania wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz regulacji istniejących w dniu przyjęcia Polityki. Ponadto Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki we wskazanym w uchwale wprowadzającą Politykę zakresie.

Rada Nadzorcza będzie przeprowadzała coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, który będzie podlegał badaniu przez biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym w Ustawie o Ofercie.

1.6. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub Zarządzania takimi konfliktami interesów

W dniu przyjęcia Polityki w Spółce obowiązuje Polityka Antykorupcyjna ustanowiona w dniu 22.11.2019 roku, która ma zapewnić unikanie konfliktów interesów oraz korupcji.

W dniu przyjęcia Polityki w Spółce obowiązuje Procedura Identyfikacji Transakcji z Podmiotami Powiązanymi oraz Procedura okresowej oceny spełniania warunków wyłączających transakcje z podmiotami powiązanymi spod obowiązku uzyskania zgody Rady Nadzorczej, która ma między innymi zapewnić brak konfliktu interesów członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

W dniu przyjęcia Polityk w Spółce obowiązuje również procedura anonimowego zgłaszania naruszeń, która w razie nastąpienia konfliktów interesów związanych z Polityką pozwoli na zgłoszenie faktu naruszenia przez pracownika mającego informację o takowym naruszeniu.

Ponadto Rada Nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, który podlega badaniu przez biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym w Ustawie o Ofercie.

Spółka przestrzega również Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW w tym zakresie tj. w zakresie objętym rozdziałem pt. „konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązanymi”, co w opinii Zarządu Spółki minimalizuje ryzyko wystąpienia konfliktu interesów związanego z Polityką.

1.7. Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w Preambule Polityki poprzez:

1. wprowadzenie jednolitych zasad wynagradzania członków Organów w związku ze sprawowanymi funkcjami w Spółce;
2. wskazanie stałych składników wynagrodzenia członków Organów;
3. powiązanie zasad wynagradzania członków Organów z osiąganiem przez Spółkę wyników finansowych wskazanych w uchwale Rady Nadzorczej;
4. określenie proporcji wynagrodzenia członków Organów w związku z wskazanymi przez Spółkę obowiązkami;
5. minimalizację ryzyka zaistnienia konfliktów interesów członków Organów w związku ze wskazaniem spójnych zasad systemu wynagradzania w ramach Polityki;
6. wzrost wartości Spółki poprzez wskazanie zasad wynagradzania członków Organów.

1.8. Opis jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów 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 w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Kryteria w zakresie wyników finansowych są określane w Regulaminie premii rocznej dla Zarządu ELEKTROTIM S.A.

W „Strategii ELEKTROTIM S.A.” zostały ustalone kluczowe niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością ELEKTROTIM S.A. w perspektywie klienta, procesów wewnętrznych i w perspektywie ludzi i umiejętności. Na każdy rok obrotowy ustalane są wartości docelowe. Opis szczegółowy oraz sprawozdanie z realizacji zawarte jest w rozdziale „Dane niefinansowe” Sprawozdania Zarządu z działalności za dany rok obrotowy. Realizacja kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności (portfel zamówień, marża, narzut, etc.) stanowią o ostatecznym wyniku finansowym Spółki. Członkowie Zarządu Spółki otrzymują zmienne składniki wynagradzania po spełnieniu kryterium określonego w aktualnym Regulaminie premii rocznej dla Zarządu.

Rada Nadzorcza może, ale nie musi przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu w sposób bezpośredni uwzględniać kryteria dotyczące interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

1.9. Wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria, o których mowa w 1.8 Polityki, przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz

stabilności Spółki, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Kryteria wskazane w Regulaminie premii rocznej dla Zarządu ELEKTROTIM S.A. mają za zadanie zmotywować członków Zarządu poprzez powiązanie wysokości premii z wysokością osiągniętego zysku oraz wielkością kapitałów własnych.

1.10. Opisanie metod stosowanych w celu określenia, w jakim zakresie kryteria wskazane w 1.8 Polityki zostały spełnione, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Premia roczna jest przyznawana i wypłacana po zakończeniu roku obrotowego i zbadaniu sprawozdania finansowego Spółki przez biegłego rewidenta.

1.11. Informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Regulamin premii rocznej dla Zarządu ELEKTROTIM S.A. nie przewiduje postanowień zawierających możliwości okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

1.12. Gdy spółka przyznaje członkom Zarządu wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, polityka wynagrodzeń określa również okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym opartym na instrumentach finansowych, stanowiącym rodzaj wynagrodzenia zmiennego. Programy motywacyjne oparte na instrumentach finansowych mogą być krótko- lub długoterminowe.

Programy motywacyjne oparte na instrumentach finansowych ustanawiane są przez Walne Zgromadzenie w formie odrębnej uchwały i mają na celu zwiększenie wartości Spółki, Grupy Kapitałowej oraz umożliwienie Członkom Zarządu partycypacji w oczekiwanym wzroście wartości Grupy Kapitałowej, motywacji do efektywniejszego działania oraz zapewnienia ich trwałego związania z Grupą Kapitałową.

Wypłacenie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych może zostać uzależnione od pozostawania przez Członka Zarządu w stosunku zatrudnienia w Spółce lub Grupie Kapitałowej lub od trwania jego mandatu zarządczego przez cały okres, którego dotyczy program motywacyjny oparty na instrumentach finansowych.

Szczegółowe zasady programu motywacyjnego opartego na instrumentach finansowych określa regulamin programu motywacyjnego, przyjmowany uchwałą Rady Nadzorczej na podstawie upoważnienia zawartego w uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie ustanowienia danego programu motywacyjnego.

2. CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ

2.1 Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Rady Nadzorczej wraz ze wskazaniem proporcji składników wynagrodzeń

2.1.1 Na stałe składniki wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Spółki składają się:

1. Wynagrodzenie wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie powołania do sprawowania funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki;
2. Wynagrodzenie wynikające z uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla członka Komitetu Audytu Spółki;
3. dofinansowanie składki na pracownicze plany kapitałowe Spółki;

2.1.2 Spółka nie przyznaje zmiennych składników wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej.

2.1.3 Na inne świadczenia pieniężne i niepieniężne członków Rady Nadzorczej Spółki składają się:

1. świadczenia związane ze zwrotem kosztów z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej na zasadach przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych.

Wysokość świadczeń związanych ze zwrotem kosztów za udział w posiedzeniu ustalona jest w następujący sposób:

1. w przypadku podróży pojazdem z miejsca zamieszkania na posiedzenie Rady Nadzorczej i z powrotem: koszt używania pojazdu według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy,
2. w przypadku podróży pociągiem: zwrot kosztów za bilet w pociągu pierwszej klasy,
3. w szczególnych przypadkach, za zgodą Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki wyrażoną na piśmie: zwrot kosztów za przelot samolotem,
4. zwrot kosztów związanych z noclegiem w hotelu Członka Rady Nadzorczej w związku z udziałem w posiedzeniu Rady w siedzibie Spółki: nie więcej niż 20% aktualnej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, ustalonej w drodze ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (kwota za nocleg).

Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w 2.1 Polityki w zakresie wskazanym w uchwale

2.1.4. Członkowi Rady Nadzorczej oddelegowanemu uchwałą Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członka zarządu Spółki przysługuje wynagrodzenie brutto w kwocie stanowiącej odpowiednik łącznie: (i) wynagrodzenia miesięcznego brutto za pełnienie funkcji członka zarządu spółki oraz (ii) wynagrodzenia miesięcznego brutto wynikającego z wysokości wynagrodzenia zasadniczego z umowy o pracę członka zarządu zatrudnionego w Spółce, płatne do ostatniego dnia roboczego miesiąca, w którym Członek Rady Nadzorczej wykonywał czynności członka zarządu Spółki

2.2 Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki

Zagadnienie zostało omówione w 1.2 Polityki i odnosi się również do członków Rady Nadzorczej.

2.3 Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami Rady Nadzorczej, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów, a w przypadku gdy z członkiem Rady Nadzorczej nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka Rady Nadzorczej ze spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego.

Spółka powołała członków Rady Nadzorczej zgodnie z postanowieniami Kodeksu spółek handlowych i Statutu Spółki. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać odwołani ze sprawowanej funkcji z dniem podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie.

2.4 Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

W Spółce obowiązują Pracownicze Plany Kapitałowe. Spółka dofinansowuje 1,5% składki Członkowi Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do uczestnictwa w PPK w ELEKTROTIM S.A.

Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce nie obowiązują programy wcześniejszych emerytur w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej nie są związani ze Spółką umową o pracę w związku z czym, na dzień przyjęcia Polityki w Spółce nie obowiązują programy pracowniczych programów emerytalnych w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej.

2.5 Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki

Zagadnienie zostało omówione w 1.5 Polityki i odnosi się również do członków Rady Nadzorczej.

2.6 Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub Zarządzania takimi konfliktami interesów

Zagadnienie zostało omówione w 1.6 Polityki i odnosi się również do członków Rady Nadzorczej.

2.7 Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Zagadnienie zostało omówione w 1.7 Polityki i odnosi się również do członków Rady Nadzorczej.

2.8 Opis jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów 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 w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

2.9 Wyjaśnienie sposobu, w jaki kryteria, o których mowa w 2.8 Polityki, przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

2.10 Opisanie metod stosowanych w celu określenia, w jakim zakresie kryteria wskazane w 2.8 Polityki zostały spełnione, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

2.11 Informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia, w sytuacji, w której Spółka przyznaje zmienne składniki wynagrodzenia

Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej zmiennych składników wynagrodzenia.

2.12 Gdy spółka przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, polityka wynagrodzeń określa również okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

3. Postanowienia końcowe

1. Polityka Wynagrodzeń weszła w życie w dniu 30 czerwca 2020 roku, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych w dniu 24 czerwca 2021 roku, które obowiązują od dnia 24 czerwca 2021 roku.
2. Przed przyjęciem w dniu 30 czerwca 2020 roku niniejszej Polityki, w Spółce nie obowiązywała polityka wynagrodzeń w rozumieniu art. 90d Ustawy o Obrocie. Na dzień 30.06.2020 roku w Spółce obowiązywała Polityka Wynagrodzeń na lata 2019-2021 opracowana zgodnie z wymogami Rozdziału VI. Pkt. „Wynagrodzenia” dokumentu „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”, która została zmieniona, zgodnie z uchwałą wprowadzającą Politykę Wynagrodzeń.
3. Istotne zmiany wprowadzone Uchwałą WZA w dniu 24 czerwca 2021 roku:
 - 3.1. usunięto:
 - a) zapisy, które miały charakter jednorazowy i które utraciły ważność w związku ze zmianami w składzie osobowym Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - b) zapisy, które nie miały charakteru uniwersalnego,
 - c) zapisy, które zgodnie z upoważnieniem udzielonym Radzie Nadzorczej Spółki Uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki, mogą być uszczegółowione przez Radę Nadzorczą

- 3.2. wprowadzono/zmieniono:
- a) opis słowny dotyczący sposobu wyliczania premii rocznej dla Zarządu,
 - b) opis dotyczący przyznawania świadczeń związanych z zakończeniem stosunku pracy Członka Zarządu lub pełnienia mandatu przez Członka Zarządu,
 - c) ograniczono wysokość nagrody pieniężnej jaką Rada Nadzorcza ma prawo przyznać Członkowi Zarządu Spółki w związku z zakończeniem pełnienia mandatu.
4. Istotne zmiany wprowadzone do Polityki Uchwałą WZA w dniu 23 czerwca 2022 roku:
- 4.1. opisano zakres upoważnienia Rady Nadzorczej do uszczegółowienia elementów Polityki;
 - 4.2. wprowadzony zapis uniwersalny o zmiennym składniku wynagradzania tj. o premii dla Zarządu;
 - 4.3. rozszerzono możliwość przyznania członkowi Zarządu zatrudnionemu w Spółce na podstawie umowy o pracę innych składników wynagradzania;
 - 4.4. wprowadzono zapis o możliwości objęcia członków zarządu programem motywacyjnym opartym na instrumentach finansowych;
 - 4.5. wprowadzono zapis o wynagrodzeniu członka rady nadzorczej oddelegowanego do czasowego wykonywania czynności członka zarządu.

5. Istotne zmiany wprowadzone do Polityki Uchwałą NWZA w dniu 13 stycznia 2026 roku:

5.1. Biorąc pod uwagę zamiar wdrożenia w ELEKTROTIM S.A. programu motywacyjnego dla członków Zarządu Spółki, wprowadzono zapis, że do limitu dotyczącego składników zmiennych wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki (200% wynagrodzenia stałego) nie wlicza się wynagrodzenia zmiennego otrzymanego w ramach programu motywacyjnego opartego na instrumentach finansowych.

5.6. Opis sposobu, w jaki zostały w niej uwzględnione treść uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6, lub wyniki dyskusji, o której mowa w art. 90g ust. 7 Ustawy o Ofercie:

~~Walne Zgromadzenie Spółki podjęło w dniu 24 czerwca 2021 roku uchwałę w sprawie opinii nt. „Sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej ELEKTROTIM S.A. za lata 2019 i 2020” i wyraziło pozytywną opinię o ww. sprawozdaniu, które zostało sporządzone przez Radę Nadzorczą Spółki i poddane ocenie biegłego rewidenta z firmy audytorskiej Grant Thornton Polska Sp. z o.o. Sp. k. w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90g ust. 1-5 oraz 8 Ustawy.~~

~~Walne Zgromadzenie w uchwale opiniującej sprawozdanie nie wnioskowało o dokonanie zmian Polityki wynagrodzeń.~~

6. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o ofercie.