

**Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej
„Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi**

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
 - a) Spółce - należy przez to rozumieć „Mex Polska” S.A. z siedzibą w Łodzi;
 - b) Grupie Kapitałowej - należy przez to rozumieć Grupę Kapitałową Mex Polska w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości;
 - c) Polityce Wynagrodzeń - należy przez to rozumieć niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;
 - d) Zarządzie - należy przez to rozumieć zarząd Spółki;
 - e) Radzie Nadzorczej - należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki;
 - f) Walnym Zgromadzeniu - należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki;
 - g) Sprawozdaniu - należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
 - h) Przeciętnym Wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku ogłaszane przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego za okres roku poprzedzającego rok wypłaty wynagrodzenia;
2. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
4. Polityka Wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej Spółki pod adresem www.mexpolska.pl.
5. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń mają na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez:
 - a) zapewnienie transparentności zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
 - b) zapewnienie pełnego zaangażowania członków Zarządu i Rady Nadzorczej w pełnienie funkcji w Spółce.
6. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem obowiązków i odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez te osoby funkcji w Spółce.

§ 2

Ustanowienie, wdrożenie oraz przegląd Polityki Wynagrodzeń

1. Walne Zgromadzenie przyjmuje, w drodze uchwały, Politykę Wynagrodzeń nie rzadziej niż co cztery lata.
2. Za opracowanie, wdrożenie oraz aktualizację Polityki Wynagrodzeń odpowiedzialny jest Zarząd.
3. Rada Nadzorcza jest odpowiedzialna za:
 - a) opiniowanie Polityki Wynagrodzeń i jej późniejszych zmian;
 - b) przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń;
 - c) sporządzanie Sprawozdania.
4. Rada Nadzorcza co najmniej raz w roku poddaje Politykę Wynagrodzeń przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany.

§ 3

Unikanie konfliktów interesów

1. Unikaniu konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń służy podział kompetencji w tym zakresie pomiędzy poszczególnymi organami Spółki.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej są obowiązani powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie interesów związanym z Polityką Wynagrodzeń lub o możliwości jego powstania.
3. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów.

§ 4

Wynagrodzenia członków Zarządu

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie powołania.
2. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Pierwsza wspólna kadencja Członków Zarządu upływa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2020.
3. Z zastrzeżeniem § 4 ust. 6 i 8, struktura wynagrodzeń członków Zarządu składa się ze:
 - a) stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego z tytułu pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu albo Członka Zarządu;
 - b) wynagrodzenia zmiennego, o którym mowa w ust. 7 („premia”), którego przyznanie i wysokość nie są gwarantowane;
 - c) świadczeń niepieniężnych, w tym:

- prawa do korzystania z określonego majątku Spółki;
 - pokrywania przez Spółkę kosztów podróży służbowych.
4. Wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego członka Zarządu oraz zakres, wartość i zasady przyznawania świadczeń niepieniężnych, określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej. Ustalając wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia oraz wartość świadczeń niepieniężnych przyznanych członkowi Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności jego doświadczenie zawodowe, zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz warunki rynkowe, z tym, że wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia netto przyznanego w danym roku nie może być wyższa niż:
- a) Szesnastokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia – w przypadku Prezesa Zarządu;
 - b) Dwunastokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia – w przypadku Wiceprezesa Zarządu;
 - c) Dziesięciokrotność Przeciętnego Wynagrodzenia – w przypadku pozostałych Członków Zarządu.
5. Pod warunkiem wyrażenia zgody przez Radę Nadzorczą, Spółka może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę zobowiązującą do wypłaty odprawy pieniężnej w przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu i braku jego przedłużenia na następną kadencję, w przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu przed upływem kadencji w wyniku odwołania Członka Zarządu z pełnionej funkcji, lub na skutek śmierci Członka Zarządu. Wysokość odprawy powinna stanowić dwunastokrotność miesięcznego wynagrodzenia netto z tytułu pełnionej funkcji wyliczonego jako średnia z 6-ciu miesięcy poprzedzających dzień wygaśnięcia mandatu.
6. Spółka nie przyznaje członkom Zarządu indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.
7. Po zakończeniu danego roku obrotowego, Członek Zarządu może otrzymać premię według następujących zasad:
- a) premia może być wypłacana członkom Zarządu corocznie w zależności od realizacji finansowych i niefinansowych kryteriów stanowiących cele roczne;
 - b) łączna wysokość premii – przeznaczonej dla całego Zarządu – nie może przekroczyć 20% (słownie dwadzieścia procent) od nadwyżki skonsolidowanego zysku netto osiągniętego przez Grupę Kapitałową ponad poziom 5 000 000 zł zysku netto w danym roku;
 - c) łączna wysokość premii, o której mowa w lit. b powyżej, zostanie obliczona w oparciu o skonsolidowany zysk netto Grupy Kapitałowej pochodzący ze zbadanego i zatwierdzonego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej za dany rok;
 - d) Cele roczne powinny odwoływać się do poniższych kryteriów:
 - i. osiągnięcie ustalonego poziomu zysku netto przez Grupę Kapitałową,
 - ii. osiągnięcie średniej ceny rynkowej akcji Spółki w danym roku,

- iii. realizacji kluczowych inwestycji dla funkcjonowania Spółki lub Grupy Kapitałowej, w tym w szczególności otwarcia nowych lokali gastronomicznych lub zawarcia umowy handlowej dotyczącej całej Grupy Kapitałowej,
 - iv. podjęcie działań mających na celu realizację kryteriów związanych z interesami społecznymi,
 - v. podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,
 - vi. przyczynienia się Spółki do ochrony środowiska.
8. Cele roczne Rada Nadzorcza ustala w drodze uchwały w odniesieniu do wszystkich lub części kryteriów określonych w ust. 7 lit. d) powyżej, przy czym Rada Nadzorcza nie może ograniczyć się do ustalenia celów rocznych jedynie w odniesieniu do zysku netto osiągniętego przez Grupę Kapitałową. W ramach ustalania celów Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia kryteriów wskazanych w ust. 7 lit. d) powyżej. Rada Nadzorcza przypisuje każdemu celowi odpowiednią wagę punktową lub określa inną metodę określenia stopnia realizacji poszczególnych celów rocznych. Ponadto Rada Nadzorcza określa procentowy udział każdego członka Zarządu w łącznej kwocie premii.
9. Uchwałę, o której mowa w ust. 8, Rada Nadzorcza powinna podjąć do 31 stycznia danego roku.
10. Walne Zgromadzenie uznaje, że przyznanie członkom Zarządu prawa do uzyskania premii, przyczyni się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez motywowanie członków Zarządu do pozostawania w zatrudnieniu w Spółce oraz budowania wartości Spółki.
11. Premia jest wypłacana po zatwierdzeniu jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej, pod warunkiem spełnienia celów rocznych oraz otrzymania przez danego Członka Zarządu absolutorium z wykonywania obowiązków.
12. W przypadku ziszczenia się warunków przyznania premii, Rada Nadzorcza w terminie 2 miesięcy od dnia podjęcia uchwały o zatwierdzeniu sprawozdań wskazanych powyżej, w formie uchwały, postanawia o wypłacie premii, określając termin jej wypłaty, który nie powinien być dłuższy niż 2 miesiące od dnia podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą.
13. Wysokość przyznanej członkowi Zarządu w danym roku premii nie powinna przekraczać 150 % kwoty stałego miesięcznego wynagrodzenia pieniężnego należnego za styczeń roku obrotowego, za który premia jest należna.

§ 5

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania i tylko z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata. Pierwsza wspólna kadencja Członków Rady Nadzorczej upływa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2020.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały.
4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej dzieli się na:
 - a) stałe miesięczne wynagrodzenie pieniężne przewodniczącego Rady Nadzorczej;
 - b) stałe miesięczne wynagrodzenie pieniężne wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej;
 - c) stałe miesięczne wynagrodzenie pieniężne członka Rady Nadzorczej;
 - d) dodatek pieniężny do stałego miesięcznego wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej pełniącego funkcję członka komitetu audytu Rady Nadzorczej.
5. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.
6. Spółka pokrywa koszty związane z udziałem członków Rady Nadzorczej w posiedzeniach obejmujących koszty noclegów i koszty podróży.

§ 6

Program Motywacyjny (uchylony)

§ 7

Sprawozdanie

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie, które obejmuje rok obrotowy Spółki. Po raz pierwszy Rada Nadzorcza sporządzi Sprawozdanie łącznie za lata 2019 i 2020.
2. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
3. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie. Uchwała ma charakter doradczy.
4. Spółka zamieszcza Sprawozdanie na swojej stronie internetowej pod adresem www.mexpolska.pl i udostępnia je bezpłatnie przez 10 lat od zakończenia Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w ust. 3.

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem podjęcia.
2. Każda istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Celem uniknięcia wątpliwości, członkowie Zarządu zachowują prawo do odpraw wynikających z umów, o których mowa w § 4 ust. 5.