

Uchwała Nr 43/2025
Rady Nadzorczej Spółki ONDE S.A.
z dnia 29 maja 2025 roku

w sprawie: uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ONDE S.A.

Rada Nadzorcza ONDE S.A. („Spółka”) działając na podstawie upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale nr 19/2025 („Uchwała”) Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki ONDE S.A. z siedzibą w Toruniu („Spółka”) z dnia 22 maja 2025 r. w sprawie Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej ONDE S.A. („Polityka Wynagrodzeń”) udzielonego na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2021 poz. 1983) do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, niniejszym postanawia co następuje:

§1

1. Rada Nadzorcza Spółki uszczegóławia następujące elementy Polityki Wynagrodzeń:
 - a. składniki Wynagrodzenia Zmiennego członka Zarządu,
 - b. świadczenia niepieniężne, które mogą zostać przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Stałego („Świadczenia Dodatkowe”),
 - c. Kryteria,
 - d. okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
 - e. zasady żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego, które zostało wypłacone członkowi Zarządu.
2. Wyrażenia wskazane w niniejszym dokumencie dużą literą mają znaczenie nadane im w Uchwale.

I. Składniki Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane w formie:
 - a. Premii rocznej uzależnionej od wyniku finansowego Spółki lub Grupy Kapitałowej („**Premia Roczna**”),
 - b. Premii za realizację zadań („**Premia zadaniowa**”),
 - c. uprawnień w formie akcji przyznanych obowiązującym w Spółce programem motywacyjnym („**Uprawnienia**”),
 - d. Nagrody za szczególne cele wyznaczone członkowi Zarządu w danym okresie,
 - e. Nagrody za szczególne osiągnięcia członka Zarządu, które to osiągnięcia przyczyniły się do szybszej bądź efektywniejszej realizacji Strategii Spółki.

II. Premia Roczna

1. Członkowi Zarządu przysługuje Premia Roczna, określona procentowo lub kwotowo, której przyznanie i wysokość są uzależnione od wysokości skonsolidowanego lub jednostkowego zysku netto osiągniętego w danym roku.
2. Uchwała Rady Nadzorczej Spółki lub Podstawa Prawna Zatrudnienia określa procent od jednostkowego lub skonsolidowanego zysku netto lub kwotę jednostkowego lub skonsolidowanego zysku netto konieczną do osiągnięcia dla wypłaty Premii Rocznej.
3. Uchwała Rady Nadzorczej Spółki lub Podstawa Prawna Zatrudnienia może określać dodatkowe warunki dla wypłaty Premii Rocznej m.in. warunek lojalnościowy lub konieczność pozostawania w stosunku zatrudnienia.

4. Premia Roczna za dany rok obrotowy jest rozliczana i wypłacana w terminie 30 dni po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Spółki Sprawozdania Finansowego Spółki za ten rok obrotowy.
5. W wypadku gdy w wyniku korekt konsolidacyjnych lub na podstawie przepisów prawa, zdarzenie mające wpływ na wysokość zysku netto nie występuje w wyniku finansowym będącym podstawą do obliczenia Premii Rocznej, Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie dodatkowe od tego zysku netto, o ile to zdarzenie będzie miało pozytywny wpływ na cash flow. Dodatkowe wynagrodzenie będzie wyliczane jako procent od zysku netto zrealizowanego przez daną spółkę zależną lub Spółkę na tym zdarzeniu. Wysokość tego procentu oraz dodatkowe warunki wypłaty określa uchwała Rady Nadzorczej lub Podstawa Prawa Zatrudnienia.

III. Premia Zadaniowa

1. Rada Nadzorcza może zdecydować, w drodze uchwały, o przyznaniu członkowi Zarządu premii zadaniowej za spełnienie kryterium przyznania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci realizacji określonego zadania („Zadanie”) („Premia Zadaniowa”). W uchwale, o której mowa w zdaniu poprzedzającym określa się również wysokość i inne warunki Premii Zadaniowej.
2. Zadaniem jest działanie, które posiada swój skutek w zakresie:
 - a. skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi związanymi z funkcjonowaniem Spółki, w tym między innymi poprzez:
 - zarządzenie zidentyfikowanym ryzykiem środowiskowym lub potencjalnym ryzykiem środowiskowym związanym z działalnością Spółki,
 - podejmowanie działań mających na celu minimalizację szkód w środowisku powstałych wskutek działalności Spółki, w tym informowanie stosownych władz w przypadku wystąpienia ww. szkód,
 - działanie na rzecz ograniczania emisji, efektywnego gospodarowania zasobami, recyklingu, zastępowania lub redukcji użycia substancji szkodliwych dla środowiska w działalności Spółki.
 - b. skutecznego zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, między innymi poprzez:
 - przyczyniania się do zrównoważonego rozwoju Spółki, w tym zdrowia i dobrobytu pracowników Spółki,
 - zarządzanie Spółką w sposób zgodny ze wszystkimi zasadami ładu korporacyjnego obowiązującego na GPW,
 - podejmowanie działań w obrębie sfery oddziaływania Spółki w zakresie wspierania lokalnych instytucji i osób, współpracy z lokalnymi organizacjami, programów dla dzieci i młodzieży.
3. Wypłata Premii Zadaniowej następuje nie wcześniej niż po weryfikacji realizacji Zadania i jego skutków określonych w ust. 2, powyżej. Weryfikacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji Zadania pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie realizacji Zadania.

IV. Uprawnienia

1. Szczegółowe kryteria, warunki przyznania i realizacji Uprawnienia określone są w dokumentach konstytuujących wprowadzanie Uprawnienia zgodnie z właściwymi przepisami, w szczególności w regulaminach i uchwałach dotyczących programu motywacyjnego („Program Motywacyjny”).
2. Kryteria o charakterze finansowym przyznania uprawnień określone są w regulaminie Programu Motywacyjnego i mogą dotyczyć w szczególności:
 - a. osiągnięcie określonego poziomu zysku netto;
 - b. osiągnięcie określonego poziomu EBITDA.

3. Kryteria o charakterze niefinansowym dotyczące przyznania Uprawnień obejmują spełnienie na zasadach obowiązującego Programu Motywacyjnego warunków jakościowych, do których w szczególności mogą należeć następujące warunki:
 - a. świadczenie pracy na rzecz Spółki usług lub pracy na podstawie umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej o podobnym charakterze;
 - b. objęcie Programem Motywacyjnym członka Zarządu przez Radę Nadzorczą;
 - c. zawarcie ze Spółką umowy uczestnictwa w Programie Motywacyjnym;
 - d. pełnienie funkcji w Zarządzie przez okres określony w warunkach obowiązującego Programu Motywacyjnego;
 - e. brak prowadzenia działalności konkurencyjnej przez członka Zarządu;
 - f. skierowanie przez Radę Nadzorczą oferty objęcia Uprawnień;
 - g. uzyskanie absolutorium z wykonania obowiązków przez członka Zarządu w danym roku obrotowym.
4. Termin przyznania oraz zamiany Uprawnień określają warunki Programu Motywacyjnego.
5. Uprawnienia mogą być ograniczone w zbywalności na warunkach opisanych w warunkach Programu Motywacyjnego.

V. Okres odroczenia

1. Okres odroczenia jest okresem, w którym Wynagrodzenie Zmienne pozostaje wstrzymane po zakończeniu okresu, w którym wyniki członka Zarządu są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia Uprawnienia („Okres Odroczenia”). Okres Odroczenia jest określany w warunkach Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Odroczenia, to Wynagrodzenie Zmienne może zostać wypłacone członkowi Zarządu bez zachowania Okresu Odroczenia.

VI. Okres oceny

1. Okres oceny jest okresem, w którym nabywa się uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego („Okres Oceny”).
2. Najkrótszym możliwym Okresem Oceny w przypadku Wynagrodzenia Zmiennego jest rok obrotowy Spółki.
3. Jeżeli warunki Wynagrodzenia Zmiennego nie określają Okresu Oceny, to członek Zarządu nabywa uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego za okres wskazany w uchwale Rady Nadzorczej.

VII. Zwrot Wynagrodzenia Zmiennego

Wypłacone Wynagrodzenie Zmienne podlega zwrotowi w granicach określonych przepisami prawa.

VIII. Świadczenia Dodatkowe

Spółka może zapewnić członkowi Zarządu, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, następujące Świadczenia Dodatkowe:

- a. możliwość korzystania z samochodu służbowego na zasadach obowiązujących w Spółce;
- b. możliwość korzystania ze sprzętu/narzędzi pracy udostępnionych członkowi Zarządu dla prawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce, w szczególności poprzez udostępnienie laptopa i telefonu komórkowego;
- c. zapewnienia ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej związanej z pełnieniem funkcji w Spółce;
- d. prywatną opiekę medyczną;
- e. kartę upoważniającą do korzystania z aktywności sportowej lub kulturalnej;
- f. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków;

- g. pokrycie kosztów przynależności członka Zarządu do dowolnie wybranego stowarzyszenia lub klubu zrzeszającego osoby, których działalność zawodowa odpowiada działalności zawodowej członka Zarządu;
- h. w razie konieczności zmiany miejsca zamieszkania w celu pełnienia funkcji w Spółce – pokrycie kosztów najmu mieszkania o odpowiednim standardzie.

§2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.