

Załącznik do projektu uchwały nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Delko S.A. z siedzibą w Śremie z dnia 18 grudnia 2024 roku.

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
DELKO S.A.**

**§1
DEFINICJE**

Pojęciom zdefiniowanym w niniejszym paragrafie nadaje się następujące znaczenie:

- 1) **Spółka** – DELKO S.A. z siedzibą w Śremie, przy ul. Gostyńskiej 51, 63-100 Śrem, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr 0000024517, kapitał zakładowy 5.980.000 zł wpłacony w całości.
- 2) **Grupa Kapitałowa** – grupa kapitałowa Delko, w skład której wchodzi Spółka, jako jednostka dominująca oraz jej spółki zależne.
- 3) **Polityka** – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;
- 4) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki;
- 5) **Ustawa** – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 6) **Zarząd** – Zarząd Spółki;

**§2
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Celem niniejszej Polityki jest określenie zasad i procedur dotyczących wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółki.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
Strategia biznesowa Spółki oparta jest na systematycznym umacnianiu posiadanej pozycji lidera rynku hurtowego branży chemiczno – kosmetycznej w Polsce oraz na rozwoju sieci sklepów detalicznych w branży spożywczej, a także wzbogacaniu szerokiego wachlarza asortymentu handlowego, intensyfikacji sprzedaży produktów własnej marki oraz dbaniu w szczególności o jakość towarów i jakość obsługi Klientów.
3. Realizacji określonych wyżej postulatów mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu.

**§3
WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU**

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. W Spółce Członkowie Zarządu pełnią funkcję na podstawie uchwały Rady Nadzorczej o powołaniu do Zarządu. Kadencja Członków Zarządu jest wspólna i wynosi 2 lata. Zgodnie z postanowieniami statutu Spółki Członkowie Zarządu mogą być odwołani uchwałą Rady Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza, w wyniku przeprowadzonych negocjacji z Członkiem Zarządu ustala warunki wynagradzania Członka Zarządu. Określając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, Rada Nadzorcza opiera się na ustalonej między Spółką i Członkiem Zarządu faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku.
3. Rada Nadzorcza określa wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacanego przez Spółkę w formie uchwały.
4. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu.

- 1) Wynagrodzenie Stałe – stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Spółce i Grupie Kapitałowej oraz przypisany im zakres obowiązków, przy uwzględnieniu panujących warunków rynkowych; kwota wynagrodzenia miesięcznego jest ustalana w wysokości brutto;
 - 2) Wynagrodzenie Zmienne – obejmujące:
 - a) premię roczną, uzależnioną od osiągniętego w danym roku wyniku finansowego; premia ta jest wypłacana po zamknięciu roku obrotowego, za który wynagrodzenie jest naliczane, na podstawie danych ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej, potwierdzonego przez sprawozdanie biegłego rewidenta;
 - b) premie kwartalne ustalane w oparciu o dynamikę sprzedaży (kwartał do kwartału) oraz zysk netto określonych spółek Grupy Kapitałowej, przypisanych danemu Członkowi Zarządu,
 - c) premię jednorazową za rozwój Grupy.
 - 3) Świadczenia Dodatkowe – na które składają się inne, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki takie jak: umożliwienie korzystania z samochodu służbowego, współfinansowanie opieki zdrowotnej, pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie, odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po zakończeniu pełnienia funkcji w Zarządzie..
5. Wskazanie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 4. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są zmienne i uzależnione są od poziomu skonsolidowanego zysku netto Grupy Kapitałowej Delko.
6. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu wzięto pod uwagę kryteria finansowe Spółki oraz Grupy kapitałowej. 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 nie były brane pod uwagę przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu.

§4

WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia o powołaniu do Rady Nadzorczej. Kadencja Członków Rady Nadzorczej jest wspólna i wynosi 3 lata. Zgodnie z postanowieniami statutu Spółki Członkowie Rady Nadzorczej mogą być odwołani uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej jest ustalana w formie uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenia stałe. Wynagrodzenie jest wypłacane miesięcznie, z dołu w kwocie brutto.
4. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady mogą otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji.
5. Ponadto członkom Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w stałej wysokości za udział w wyjazdowych czynnościach kontrolnych między posiedzeniami Rady Nadzorczej.

§5

UWZGLĘDNIENIE WARUNKÓW PRACY I PŁACY INNYCH PRACOWNIKÓW.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje na podstawie powołania uchwałą właściwego organu Spółki. Natomiast przeważającą w Spółce formą zatrudnienia pracowników są umowy o pracę oraz kontrakty cywilnoprawne.

Przy ustalaniu Polityki wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej, poprzez określanie znaczenia poszczególnych stanowisk w Spółce oraz przydzielenie im odpowiednich przedziałów wynagrodzenia uwzględniając cele zmierzające do realizacji strategii biznesowej, mając na uwadze aktualną sytuację finansową Spółki.

Ponadto, wykorzystanie różnorodnych form zatrudnienia umożliwi zarówno Spółce jak i Grupie kapitałowej elastyczny dobór personelu i dostosowanie do wciąż zmieniających się realiów gospodarczych związanych z dostępnością zasobów kadrowych na rynku w danym okresie.

W przypadku Członków Zarządu stosowany podział wynagrodzenia na część stałą i zmienną (jej wysokość jest uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki i Grupy kapitałowej), w większym zakresie niż w przypadku szeregowych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca do podejmowania zaplanowanych działań i rozwiązań skutkujących osiąganiem przez Spółkę i Grupę kapitałową coraz lepszych wyników ekonomicznych.

§6

OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

Członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej Spółki, mogą zostać objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi, takimi jak w szczególności Pracownicze Plany Kapitałowe lub Pracownicze Programy Emerytalne lub innymi świadczeniami, o ile będzie to wynikało z:

- 1) obowiązujących przepisów prawa,
- 2) unormowań wewnętrznych (np. regulaminu wynagradzania), obowiązujących w spółkach Grupy kapitałowej, w których są zatrudnieni; lub
- 3) wdrożenia odpowiednich programów dla spółek Grupy kapitałowej, w których są zatrudnieni.

§7

UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

1. Podmioty, których dotyczy Polityka weryfikują na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z realizacją jej postanowień, biorąc pod uwagę treść Polityki oraz innych dokumentów wewnętrznych Spółki. Podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia członków organów Spółki, z uwzględnieniem postanowień Polityki, ma na celu zapobieganie potencjalnym konfliktom interesów w zakresie opisanych w niej zagadnień.
2. W razie stwierdzenia prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien zgłosić swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej - w przypadku członków Zarządu albo Prezesowi Zarządu – w przypadku członków Rady Nadzorczej.
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 2, Rada Nadzorcza przeprowadza aktualizację Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§8

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka jest przyjmowana uchwałą podejmowaną przez Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
2. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym.
3. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki.
4. Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia i od tego dnia ma ona zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.