

**Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
spółki Przetwórstwo Tworzyw Sztucznych „Plast-Box” S.A.**

§ 1

POSTANOWIENIA I INFORMACJE OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie w celu określenia obowiązujących zasad dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Przetwórstwo Tworzyw Sztucznych „Plast-Box” S.A. Podstawą jej sporządzenia jest wypełnienie wymogu wskazanego w rozdziale 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach” (art. 90c i następne) 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. 2005 Nr 184, poz. 1539, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 623).
2. Użyte w Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Przetwórstwo Tworzyw Sztucznych „Plast-Box” S.A. (dalej „Polityka wynagrodzeń”) pojęcia oznaczają:
 - a. Spółka – Przetwórstwo Tworzyw Sztucznych „Plast-Box” Spółka Akcyjna z siedzibą w Słupsku;
 - b. Grupa Kapitałowa - Grupa Kapitałowa Przetwórstwo Tworzyw Sztucznych „Plast-Box” Spółka Akcyjna;
 - c. Zarząd – Zarząd Spółki;
 - d. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki
 - e. Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Spółki;
 - f. Ustawa – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
 - g. Sprawozdanie o wynagrodzeniach – sprawozdanie o wynagrodzeniach określone w art. 90g Ustawy.
3. Rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń mają przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy Kapitałowej poprzez powiązanie zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu z kwestią realizacji celów strategicznych, w szczególności osiągnięcia zakładanych wyników ekonomicznych, rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej, długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.
4. Przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zastosowanie analogicznych kryteriów branych pod uwagę przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, w szczególności poprzez odniesienie się do wielkości przedsiębiorstwa, zachowania rozsądnego stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, zapewnienia możliwości pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką, uwzględnienie zakresu obowiązków i odpowiedzialności, nakładu pracy niezbędnego do prawidłowego wykonywania powierzonego zakresu obowiązków oraz poziomu wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowanym przez inne podmioty funkcjonujące na rynku, odniesienie się do rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

§ 2

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Członkowie Zarządu powoływani są do pełnienia funkcji w Zarządzie przez Radę Nadzorczą Spółki zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.
2. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu.
3. Członek Zarządu może otrzymywać na podstawie uchwały Rady Nadzorczej stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki przez czas jej sprawowania.
4. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie:
 - a. stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony;
 - b. zlecenia usługi zarządzania Spółką na mocy umowy cywilnoprawnej (kontrakt menedżerski) zawieranej na czas nieokreślony.
5. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Rada Nadzorcza ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia dla poszczególnych Członków Zarządu Rada Nadzorcza powinna brać pod uwagę w szczególności nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania obowiązków Członka Zarządu, oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności związany z pełnioną funkcją.
6. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie obejmujące składniki:
 - a. stałe - płatności i świadczenia, które należą się osobom objętym Polityką wynagrodzeń za pełnioną funkcję, wykonaną pracę, stopień ponoszonej odpowiedzialności, które nie zależą od kryteriów związanych z wynikami lub oceną efektów pracy danej osoby;
 - b. zmienne - w postaci premii rocznej, która jest uzależniona od osiągniętych wyników (Wynagrodzenie dodatkowe).
7. Proporcje części stałej oraz zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu są zróżnicowane w zależności od wysokości Wynagrodzenia dodatkowego przysługującego Członkowi Zarządu za dany rok obrotowy, z uwagi na fakt powiązania Wynagrodzenia dodatkowego z wysokością osiągniętych przez Spółkę lub Grupę Kapitałową wyników finansowych.
8. Wynagrodzenie dodatkowe Członka Zarządu może stanowić więcej niż 100% przysługującego mu wynagrodzenia stałego.
9. Podstawę rozliczenia i wypłaty Wynagrodzenia dodatkowego stanowi zatwierdzenie sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy przez Walne Zgromadzenie. Możliwa jest wcześniejsza zaliczkowa wypłata Wynagrodzenia dodatkowego na podstawie wyników finansowych osiągniętych przez Spółkę w trakcie roku obrotowego, po podjęciu uchwały przez Radę Nadzorczą. Nie przewiduje się możliwości odroczenia wypłaty Wynagrodzenia dodatkowego. W zakresie dotyczącym możliwości żądania przez Spółkę zwrotu wypłaconego Wynagrodzenia dodatkowego zastosowanie znajdują obowiązujące przepisy prawa.
10. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, w tym:
 - 1) samochód służbowy,
 - 2) narzędzia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania obowiązków Członka Zarządu,
 - 3) pokrycie kosztów podróży służbowych,
 - 4) zwrot udokumentowanych niezbędnych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji,

- 5) karty paliwowe,
 - 6) dodatkowe ubezpieczenia, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze,
 - 7) prywatne pakiety medyczne na zasadach ogólnych warunków ubezpieczenia,
 - 8) szkolenia oraz udział w innych przedsięwzięciach, których tematyka dotyczy rodzaju wykonywanej pracy oraz mające na celu podnoszenie kwalifikacji.
- Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określają szczegółowo umowa o pracę, kontrakt menedżerski lub uchwała Rady Nadzorczej.
11. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia. Rada Nadzorcza, podejmując decyzje dotyczące szczegółów wynagrodzeń Członków Zarządu, powinna kierować się również kryteriami uwzględniającymi interes społeczny, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
 12. Umowy o pracę Członków Zarządu mogą zostać rozwiązane na zasadach określonych we właściwych przepisach prawa, w tym także dotyczących okresów ich wypowiedzenia, przy czym wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem właściwego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę z Członkiem Zarządu może być w szczególnie uzasadnionych przypadkach zawierana na czas określony, a decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza.
 13. Kontrakty menedżerskie Członków Zarządu mogą zostać rozwiązane na zasadach określonych w kontrakcie przy czym okres wypowiedzenia nie może być dłuższy niż 6 miesięcy.
 14. Członkowie Zarządu Spółki mogą być powoływani do organów jednostek z Grupy Kapitałowej Spółki oraz być zatrudniani przez jednostki z Grupy Kapitałowej Spółki na podstawie umów o pracę lub innych umów cywilno-prawnych na czas określony lub nieokreślony pobierając z powyższych tytułów wynagrodzenie.

§ 3

WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązującymi przepisami prawa.
2. Pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej następuje jedynie na podstawie powołania zgodnie z odpowiednią uchwałą Walnego Zgromadzenia.
3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalane jest przez Walne Zgromadzenie i obejmuje składniki:
 - a. stałe - comiesięczne wynagrodzenie,
 - b. zmienne - wynagrodzenie uzależnione od ilości zwołanych posiedzeń Rady.
4. Wynagrodzenia poszczególnych Członków Rady Nadzorczej, a w szczególności Przewodniczącego Rady Nadzorczej i Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej, mogą być w rozsądnym stopniu zróżnicowane z uwagi na pełnione funkcje i związany z nimi nakład pracy.
5. Członkowie Rady Nadzorczej wyłaniają ze swojego grona członków Komitetu Audytu, którzy otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Komitetu Audytu.
6. Wynagrodzenia Członków Komitetu Audytu obejmują wyłącznie składniki stałe wypłacane w formie comiesięcznego wynagrodzenia.

7. Wynagrodzenia poszczególnych Członków Komitetu Audytu, a w szczególności Przewodniczącego Komitetu Audytu, mogą być w rozsądnym stopniu zróżnicowane z uwagi na pełnione funkcje i związane z nimi nakład pracy.
8. Niezależnie od stałego miesięcznego wynagrodzenia oraz wynagrodzenia zmiennego Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
9. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być objęci ubezpieczeniem od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze.
10. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być oddelegowani przez Walne Zgromadzenie do pełnienia stałego indywidualnego nadzoru, za który mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie.
11. W przypadku odwołania lub rezygnacji Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie poza wynagrodzeniem określonym uchwałą Walnego Zgromadzenia.
12. W przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w trakcie miesiąca kalendarzowego, należne wynagrodzenie naliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w danym miesiącu kalendarzowym.
13. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej są płatne raz w miesiącu, z dołu, do 5 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

§ 4

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

1. Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej Spółka nie zapewnia dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.
2. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w tym w pracowniczym planie kapitałowym) na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów.

§ 5

UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

1. Mając na celu unikanie powstawania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń przy ustalaniu wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej stosuje się odpowiednie przepisy prawa, w szczególności Kodeksu spółek handlowych, a także treść Polityki wynagrodzeń oraz treść wewnętrznych aktów prawnych Spółki. Powyższe prowadzi do rozdzielenia określonych w Polityce wynagrodzeń kompetencji pomiędzy właściwe organy Spółki.
2. Podejmowanie przez Członka Zarządu w czasie trwania swojej kadencji dodatkowej działalności zarobkowej lub innej działalności kolidującej z obowiązkami członka Zarządu, w szczególności działalności konkurencyjnej wobec działalności Spółki, uczestnictwo w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub sprawowanie funkcji w organach nadzorczych i zarządzających innych podmiotów (wyłączając sprawowanie powyższych funkcji w jednostkach Grupy Kapitałowej Spółki w rozumieniu obowiązujących przepisów ustawy o rachunkowości) wymaga uprzedniego zezwolenia Rady Nadzorczej. Członek Zarządu powinien unikać podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako członka organu Spółki, a w przypadku powstania konfliktu interesów powinien niezwłocznie go ujawnić.
3. Członek Rady Nadzorczej powinien unikać podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów lub wpływać

- negatywnie na jego reputację jako członka organu Spółki, a w przypadku powstania konfliktu interesów powinien niezwłocznie go ujawnić.
4. W sytuacji, gdy dojdzie do powstania konfliktu interesów związanego z Polityką wynagrodzeń, Rada Nadzorcza (w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Zarządu) lub Walne Zgromadzenie z inicjatywy Zarządu (w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Rady Nadzorczej), jest upoważnione do podjęcia stosownych działań naprawczych.
 5. W przypadku powzięcia wiadomości o istnieniu konfliktu interesów lub uzasadnionym podejrzeniu jego istnienia przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej (zarówno w stosunku do własnej osoby, jak i innego Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej), osoba taka jest zobowiązana o powyższym fakcie poinformować Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku gdy dotyczy to Członka Zarządu) lub Prezesa Zarządu (w przypadku gdy dotyczy to Członka Rady Nadzorczej) celem podjęcia przez nich stosownych działań naprawczych.
 6. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania decyzji związanych z Polityką wynagrodzeń, jeżeli takie decyzje związane są z istniejącym lub potencjalnym konfliktem interesów.

§ 6

ROCZNE SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

1. Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń. Członkowie Rady Nadzorczej odpowiadają za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:
 - a. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy (składniki stałe i zmienne), oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, 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 Nadzorczej, 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 z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
 - 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 wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

3. Pierwsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2019 i 2020.
4. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach, która ma charakter doradczy. Zamiast podejmowania uchwały opiniującej Walne Zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad Sprawozdaniem o wynagrodzeniach, jeżeli zachodzą przesłanki określone w art. 90g ust. 7 Ustawy.
5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała lub dyskusja o których mowa w ust. 3 powyżej, odnoszące się do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach.

§ 7

ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. Za przesłanki uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki wynagrodzeń uznaje się w szczególności przesłanki, których wystąpienie może w istotny sposób wpłynąć na osiągane przez Spółkę wyniki finansowe, możliwość realizacji strategicznych celów Spółki, możliwość realizacji przez Spółkę swoich zobowiązań.
2. Odstąpienie od czasowego stosowania Polityki wynagrodzeń następuje na mocy decyzji Rady Nadzorczej, podjętej w formie uchwały, na wniosek Zarządu Spółki wskazujący przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia. Uchwała Rady Nadzorczej powinna określać co najmniej okres na jaki zastosowano odstąpienie, elementy Polityki wynagrodzeń, w stosunku do których zastosowano czasowe odstąpienie, a także przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od Polityki wynagrodzeń.
3. Każdy przypadek odstąpienia od stosowania Polityki wynagrodzeń ujawniany jest w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.

§ 8

PROCES DECYZYJNY PRZEPROWADZONY W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Niniejsza polityka została opracowana przez Zarząd Spółki i skonsultowana z Radą Nadzorczą, a następnie została przyjęta uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Przegląd polityki będzie przeprowadzany przez Zarząd oraz przedstawiany do zatwierdzenia Walnemu Zgromadzeniu co najmniej raz na cztery lata.
3. Wszelkie zmiany niniejszej polityki mogą być wnioskowane z dowolną częstotliwością przez Zarząd i Radę Nadzorczą, będą opracowane przez Zarząd i konsultowane z Radą Nadzorczą, a następnie przedstawione do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie stosowną uchwałą.
4. Ogólny nadzór nad realizacją Polityką wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza dokonując przy okazji sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach kompleksowego przeglądu Polityki wynagrodzeń.

§ 9

INFORMACJE KOŃCOWE

1. W zakresie nieuregulowanym Polityką wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o ofercie.

2. Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzeń w formie instrumentów finansowych.
3. Postanowienia niniejszej Polityki wynagradzania obowiązują od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.