

Uchwała nr 16
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA
z dnia 8 lipca 2021 roku
w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń REDAN S.A.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Redan SA z siedzibą w Łodzi działając na podstawie art. 90e ust. 4 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. z 2019 r. poz. 623, z późn. zm.) oraz § 6 pkt. 8 Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej REDAN S.A. z siedzibą w Łodzi przyjętej na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 15 z dnia 26 sierpnia 2020 roku (dalej **Polityka wynagrodzeń**), przyjmuje zmianę Polityki wynagrodzeń w ten sposób, że:

- 1) §3 ust. 14 Polityki wynagrodzeń nadaje się następujące brzmienie: *„Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej oraz świadczyć usługi bądź być zatrudnionymi i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji. Członkowie Zarządu mogą także świadczyć usługi inne niż zarządcze na rzecz Redan SA i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie”;*
- 2) §4 pkt. 8 Polityki wynagrodzeń nadaje się następujące brzmienie: *„Członkowie Rady Nadzorczej mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej oraz świadczyć usługi bądź być zatrudnionymi i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji. Członkowie Rady Nadzorczej mogą także świadczyć usługi inne niż nadzorcze na rzecz Redan SA i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.”*
- 3) §7 ust. 3 Polityki wynagrodzeń nadaje się następujące brzmienie: *“Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub części, jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub zapewnienia jej rentowności. Decyzję o odstąpieniu Rada Nadzorcza podejmuje w formie uchwały. Przestankami czasowego odstąpienia są w szczególności:
a) znacząca zmiana sytuacji finansowej Spółki, istotna niepewność co do możliwości kontynuacji działalności;
b) znacząca zmiana strategii lub celów zarządczych Spółki;
c) istotne zmiany prawne w powszechnie obowiązujących przepisach w zakresie wynagrodzeń;
d) inne zdarzenia mające negatywny wpływ na działalność gospodarczą oraz funkcjonowanie Spółki (kryzys gospodarczy, epidemia itp.).”*
- 4) Dodaje się § 8 do Polityki wynagrodzeń w brzmieniu:
„Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń
 1. *Uchwałą nr 16 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA z dnia 8 lipca 2021 r. w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń REDAN S.A., w załączniku A do uchwały nr 15 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA z dnia 26 sierpnia 2020 r. w sprawie*

przyjęcia polityki wynagrodzeń wprowadzono zmiany w § 3 ust. 14, § 4 ust. 8 i § 7 ust. 3 nadając im brzmienie:

1) § 3 ust. 14 „Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej oraz świadczyć usługi bądź być zatrudnionymi i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji. Członkowie Zarządu mogą także świadczyć usługi inne niż zarządcze na rzecz Redan SA i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie”;

2) § 4 ust. 8 „Członkowie Rady Nadzorczej mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej oraz świadczyć usługi bądź być zatrudnionymi i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji. Członkowie Rady Nadzorczej mogą także świadczyć usługi inne niż nadzorcze na rzecz Redan SA i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie”;

3) § 7 ust. 3 "Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub części, jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub zapewnienia jej rentowności. Decyzję o odstąpieniu Rada Nadzorcza podejmuje w formie uchwały. Przesłankami czasowego odstąpienia są w szczególności:

a) znacząca zmiana sytuacji finansowej Spółki, istotna niepewność co do możliwości kontynuacji działalności;

b) znacząca zmiana strategii lub celów zarządczych Spółki;

c) istotne zmiany prawne w powszechnie obowiązujących przepisach w zakresie wynagrodzeń;

d) inne zdarzenia mające negatywny wpływ na działalność gospodarczą oraz funkcjonowanie Spółki (kryzys gospodarczy, epidemia itp.).”

2. Uchwałą nr 16 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA z dnia 8 lipca 2021 r. w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń REDAN S.A., w Załączniku A do uchwały nr 15 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA z dnia 26 sierpnia 2020 r. w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń, po § 7 dodano § 8”.

Ustała się tekst jednolity Polityki wynagrodzeń, uwzględniający zmianę Polityki wynagrodzeń wskazaną powyżej, w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do niniejszej Uchwały.

Po przeprowadzeniu jawnego głosowania Przewodniczący Zgromadzenia stwierdził, iż:

- liczba akcji z których oddano ważne głosy wynosi: 18 147 100,
- liczba akcji z których oddano ważne głosy stanowi 50,82%w kapitale zakładowym,
- łączna liczba ważnych głosów oddanych wynosi 23 173 700,
- za przyjęciem uchwały oddano 23 173 700 głosów,
- przeciw podjęciu uchwały oddano 0 głosów,
- liczba głosów wstrzymujących się wynosi 0.

Przewodnicząca stwierdziła, że uchwała nr 16 została przyjęta.
Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.



Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 90e ust. 4 zdanie drugie ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez walne zgromadzenie. Obecnie obowiązująca Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej REDAN S.A. z siedzibą w Łodzi (dalej: Polityka) została przyjęta na podstawie uchwały Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia nr 15 z dnia 26 sierpnia 2020 roku.

Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej świadczą na rzecz Redan SA usługi m.in. poprzez udzielenie odpłatnych poręczeń oraz zarządzania i koordynowania pracami związanymi z zakupem produktów, wsparcia procesów handlowych. Zapisy aktualnie obowiązującej Polityki nie zawierają w tym zakresie żadnych unormowań. Ani w sprawie zakazu świadczenia takich dodatkowych usług ani w zakresie ich dopuszczalności. W związku z tym, w celu uniknięcia wątpliwości należy doprecyzować zapisy Polityki w tym zakresie. Dlatego Rada Nadzorcza rekomendowała zmianę Polityki w zakresie § 3 ust. 14 i §4 pkt. 8 i dodanie zapisów o możliwości świadczenia usług innych niż zarządcze i nadzorcze na rzecz Redan SA przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

Rada Nadzorcza zaproponowała także w związku z art. 90f ustawy o ofercie publicznej dookreślenie w § 7 ust. 3 Polityki przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od stosowania Polityki oraz w związku z art. 90d ust. 6 Ustawy o ofercie publicznej, dodanie paragrafu nr 8 w Polityce wynagrodzeń: „Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń.”

Załącznik 1 do uchwały nr 16

Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA
z dnia 8 lipca 2021 roku w sprawie zmiany
polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady
Nadzorczej Redan SA

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ
REDAN S.A
- tekst jednolity**

§ 1 Postanowienia wstępne

1. Podstawa prawna

Walne Zgromadzenie spółki Redan SA z siedzibą w Łodzi (dalej: „Spółka”, „Redan”), działając w oparciu o treść art. 90c-90f 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. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm. - dalej: „Ustawa o ofercie publicznej”), przyjmuje niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej („Polityka wynagrodzeń”, „Polityka”).

2. Cele wdrożenia Polityki wynagrodzeń

Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej (dalej: „Organy”), które mają przyczyniać się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.

Realizacja strategii biznesowej Spółki ma prowadzić do realizacji strategicznych celów finansowych Spółki oraz innych strategicznych celów Spółki oraz Grupy Kapitałowej Redan.

Polityka wynagrodzeń wprowadzana jest ze względu na kluczową rolę, jaką pełnią w Spółce członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Ma ona na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, m.in. poprzez motywowanie członków ww. organów do efektywnej pracy na rzecz Spółki, zachęcenie ich do długoterminowej współpracy oraz powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Organów wyłącznie zgodnie z Polityką.

Polityka Wynagrodzeń uwzględnia dotychczasową praktykę Redan SA w zakresie stosowania zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

§ 2 Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru.
2. Przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji poszczególnych członków ww. organów, zakres obowiązków, odpowiedzialności i posiadanych kompetencji związanych z wykonywaniem tych funkcji.
3. Wysokość wynagrodzenia odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki oraz warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
4. Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką, stąd też składa się ono z elementów stałych (wynagrodzenie zasadnicze) oraz zmiennych (premie pieniężne).
5. Członkowie Zarządu nie są objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym (PPK) w Spółce – ustawa o pracowniczych planach kapitałowych nie przewiduje objęcia planem członków zarządu wynagradzanych z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie.
6. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych – udział w planie jest dobrowolny.
7. W Spółce dotąd nie wprowadzono ani nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

§ 3 Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Spółka może powierzyć zarządzanie Spółką Członkowi Zarządu na podstawie następujących stosunków prawnych:
 - a) umowy o pracę na czas nieokreślony, z okresem wypowiedzenia trwającym nie dłużej niż 6 miesięcy,
 - b) zawarcia i realizowania umowy cywilnoprawnej zawartej na czas nieokreślony, z okresem wypowiedzenia trwającym nie dłużej niż 6 miesięcy,
 - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas trwania kadencji Członka Zarządu (warunki wynagrodzenia z tytułu powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas trwania kadencji Członka Zarządu o Spółka określa szczegółowo w porozumieniu zawartym z Członkiem Zarządu w oparciu o uchwałę Rady Nadzorczej dotyczącą powołania).
2. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego. Spółka nie stosuje ograniczeń w kształtowaniu proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym a wynagrodzeniem zmiennym.

3. **Wynagrodzenie stałe** składa się z:
 - a) wynagrodzenia zasadniczego (określonego w umowie o pracę, umowie cywilnoprawnej zawartej ze Spółką lub uchwale Rady Nadzorczej określającej wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu);
 - b) świadczeń dodatkowych (takich jak prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, dodatkowe ubezpieczenie, prawo do korzystania ze świadczeń pozapłacowych przysługujących pracownikom Spółki, w szczególności w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych)
4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu jest określana przez Radę Nadzorczą, z uwzględnieniem wiedzy, doświadczenia i umiejętności Członka Zarządu, rynkowych poziomów wynagrodzeń na adekwatnych stanowiskach oraz warunków pracy i płacy pracowników Spółki.
5. Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie.
6. Wysokość wynagrodzenia stałego członka Zarządu nie może przekroczyć 20-krotności średniego wynagrodzenia przyznawanego pracownikom etatowym Spółki innym niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Przy wyliczeniu średniego wynagrodzenia nie uwzględnia się wypłaconych pracownikom w danym roku odszkodowań i odpraw.
7. **Wynagrodzenie zmienne** Członka Zarządu może być uzależnione od: (i) osiągnięcia przez Spółkę lub Grupę Kapitałową określonych kryteriów w zakresie wyników finansowych lub niefinansowych określonych w planie biznesu na dany rok, który został zatwierdzony przez Radę Nadzorczą lub (ii) uzyskania/utrzymania określonej wyceny Spółki lub jej relatywnej zmiany w porównaniu do zmian indeksów rynkowych typu np. WIG80 lub innych wg uznania Rady Nadzorczej.
8. Kryteria w zakresie wyników finansowych mogą obejmować m.in. poziom wyniku finansowego, wartość przychodów ze sprzedaży, poziom kosztów w danym roku obrotowym, itp.
9. Kryteria w zakresie wyników niefinansowych mogą obejmować m.in. realizację celów w zakresie prac badawczo-rozwojowych, w zakresie rozwoju zasobów ludzkich, w zakresie uwzględniania interesów społecznych, ochrony środowiska, zapobieganiu i likwidowaniu negatywnych skutków społecznych działalności Spółki.
10. Szczegółowe kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych są ustalane corocznie przez Radę Nadzorczą w taki sposób, aby poprzez powiązanie z celami finansowymi i społecznymi Spółki przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, stabilności oraz realizacji długoterminowych interesów Spółki.
11. Ocena realizacji kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych przez Członków Zarządu jest dokonywana corocznie przez Radę Nadzorczą.
12. Co roku lub w planach wieloletnich Rada Nadzorcza może także określać zasady wynagrodzenia dodatkowego wynikającego z uzyskania/utrzymania określonej wyceny Spółki lub jej relatywnej zmiany w porównaniu do zmian indeksów rynkowych.
13. Terminy i okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, a także możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia od Członków Zarządu są ustalane przez Radę Nadzorczą.

- 14. Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej oraz świadczyć usługi bądź być zatrudnionymi i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji. Członkowie Zarządu mogą także świadczyć usługi inne niż zarządcze na rzecz Redan SA i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.**
15. Podczas okresu wypowiedzenia, ustalonego zgodnie z § 3 ust. 1, Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie stałe oraz może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, przy czym wypłata wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od osiągnięcia ustalonych warunków jego wypłaty.
16. Warunki umowy zawartej z Członkiem Zarządu lub warunki jego powołania mogą przewidywać, że Spółka może rozwiązać umowę z Członkiem Zarządu lub zwolnić go z wykonywania powierzonych mu zadań, bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. w trybie natychmiastowym, pod warunkiem wypłaty Członkowi Zarządu odprawy lub odszkodowania równego wynagrodzeniu stałemu jakie należne byłoby Członkowi Zarządu za okres wypowiedzenia. Nie zwalnia to Spółki z wypłaty wynagrodzenia zmiennego, co do którego Członek Zarządu nabył wcześniej uprawnienie.
17. Warunki umowy zawartej z Członkiem Zarządu lub warunki jego powołania mogą przewidywać, że w przypadku niepowołania Członka Zarządu na kolejną kadencję, o ile wyraził on zgodę na takie powołanie, a nie przysługuje mu wynagrodzenie za okres wypowiedzenia ani odprawa lub odszkodowanie opisane § 3 ust. 16, Członkowi Zarządu przysługuje jednorazowa wypłata wynagrodzenia stanowiącego nie więcej niż sześciokrotność wynagrodzenia stałego przysługującego Członkowi Zarządu w ostatnim miesiącu sprawowania funkcji.

§ 4 Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Spółka może wypłacać wynagrodzenie Członkowi Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, w czasie trwania kadencji Członka Rady Nadzorczej.
2. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z ryczałtowego wynagrodzenia stałego, którego wysokość jest ustalana na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem pkt. 7. Przewodniczący Rady Nadzorczej a także przewodniczący i członkowie poszczególnych komitetów Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie wyższe niż pozostali Członkowie Rady Nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy oraz odpowiedzialność z tytułu sprawowanej funkcji.
3. Wysokość stałego wynagrodzenia - członka Rady Nadzorczej nie może przekroczyć 3-krotności średniego wynagrodzenia przyznawanego w Spółce pracownikom etatowym Spółki innym niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Przy wyliczeniu średniego wynagrodzenia nie uwzględnia się wypłaconych pracownikom w danym roku odszkodowań i odpraw.
4. Wysokość stałego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej jest określana przez Walne Zgromadzenie przy uwzględnieniu rynkowych poziomów wynagrodzeń na adekwatnych stanowiskach, skali działalności Spółki oraz jej sytuacji finansowej.
5. Wysokość stałego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej nie zależy od częstotliwości

- posiedzeń Rady Nadzorczej i jej komitetów.
6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za dany miesiąc kalendarzowy członkostwa w Radzie jest wypłacane raz w miesiącu, w terminie przyjętym przez Spółkę. W przypadku gdy członkostwo w Radzie Nadzorczej nie obejmuje pełnego miesiąca kalendarzowego, Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie w wymiarze proporcjonalnym do okresu sprawowania funkcji nadzorczej w tym miesiącu.
 7. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do stałego i indywidualnego wykonywania nadzoru mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie z tytułu wykonywanych czynności. Wysokość takiego wynagrodzenia ustala Rada Nadzorcza, nie może być ono jednak wyższe niż 10-krotność średniego wynagrodzenia przyznawanego w Spółce pracownikom etatowym Spółki innym niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Przy wyliczeniu średniego wynagrodzenia nie uwzględnia się wypłaconych pracownikom w danym roku odszkodowań i odpraw.
 8. **Członkowie Rady Nadzorczej mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej oraz świadczyć usługi bądź być zatrudnionymi i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji. Członkowie Rady Nadzorczej mogą także świadczyć usługi inne niż nadzorcze na rzecz Redan SA i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.**
 9. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z ich udziałem w pracach Rady Nadzorczej (w szczególności zwrot kosztów dojazdu na posiedzenie, diet podróży służbowej, noclegów i innych wydatków), na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. W celu uzyskania zwrotu kosztów, dany Członek Rady Nadzorczej zobowiązany jest przedstawić dowody (w szczególności: dokumenty mogące stanowić w świetle przepisów prawa powszechnie obowiązującego księgowe dowody powstania danego wydatku) wykazujące fakt poniesienia danego kosztu.

§ 5 Konflikt Interesów

1. Zapobieganiu występowaniu konfliktu interesów w zakresie zagadnień unormowanych Polityką Wynagrodzeń służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 KSH, znajdujący również odzwierciedlenie w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.
2. Zidentyfikowane prawdopodobieństwo zaistnienia konfliktu interesów dotyczącego Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, podlega zgłoszeniu Przewodniczącemu Rady Nadzorczej oraz Prezesowi Zarządu Spółki.
3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza oraz Zarząd podejmują działania mające na celu wyeliminowanie lub uniemożliwienie powstania konfliktu interesów, w tym w szczególności inicjują procedurę mającą na celu aktualizację Polityki Wynagrodzeń w sposób mający zapobiec zidentyfikowanej możliwości wystąpienia konfliktu interesów.

§ 6 Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń

1. Polityka została sporządzona zgodnie z zasadami jasności i przejrzystości.

2. Polityka została sporządzona w oparciu o istniejące dane finansowo-księgowe, biorąc pod uwagę aktualną sytuację Spółki oraz plany jej rozwoju.
3. Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia Polityki obejmował:
 - a) weryfikację wszelkich kwestii wynagradzania i zasad współpracy z członkami Zarządu oraz Rady Nadzorczej na dotychczasowych zasadach obowiązujących w Spółce,
 - b) opracowanie niniejszej Polityki przez Zarząd na podstawie założeń wypracowanych wspólnie z Radą Nadzorczą, przy uwzględnieniu opinii akcjonariuszy,
 - c) przeprowadzenie dyskusji nad uchwałą podczas obrad Walnego Zgromadzenia,
 - d) poddanie niniejszej Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia,
 - e) przyjęcie Polityki przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
4. Rada Nadzorcza będzie na bieżąco monitorować wdrażanie Polityki wynagrodzeń, zgodność sposobu wypłacania wynagrodzeń z założeniami Polityki, a także weryfikować, czy przyjęte kryteria wypłaty wynagrodzeń w rzeczywistości przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki.
5. Polityka obowiązuje od dnia wejścia w życie uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia.
6. Polityka Wynagrodzeń podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń otrzymanych przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Zakres sprawozdania o wynagrodzeniach określa Ustawa.
7. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest poddawane corocznej ocenie firmy audytorskiej, w zakresie przewidzianym Ustawą.
8. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Każda istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń, inna niż określona w §7, wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.

§ 7 Postanowienia końcowe

1. Rada Nadzorcza na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia i w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie jest upoważniona do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia oraz kryteriów odnoszących się do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
3. **Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub części, jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub zapewnienia jej rentowności. Decyzję o odstąpieniu Rada Nadzorcza podejmuje w formie uchwały. Przesłankami czasowego odstąpienia są w szczególności:**
 - a) znacząca zmiana sytuacji finansowej Spółki, istotna niepewność co do możliwości kontynuacji działalności;
 - b) znacząca zmiana strategii lub celów zarządczych Spółki;
 - c) istotne zmiany prawne w powszechnie obowiązujących przepisach w zakresie wynagrodzeń;

- d) inne zdarzenia mające negatywny wpływ na działalność gospodarczą oraz funkcjonowanie Spółki (kryzys gospodarczy, epidemia itp.).**
4. Spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej treść Polityki Wynagrodzeń, uchwał Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń, a także sprawozdania o wynagrodzeniach sporządzone przez Radę Nadzorczą.

§ 8 Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń

1. Uchwałą nr 16 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA z dnia 18 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń REDAN S.A., w załączniku A do uchwały nr 15 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA z dnia 26 sierpnia 2020 r. w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń wprowadzono zmiany w § 3 ust. 14, § 4 ust. 8 i § 7 ust. 3 nadając im brzmienie:
- 1) § 3 ust. 14 „Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej oraz świadczyć usługi bądź być zatrudnionymi i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji. Członkowie Zarządu mogą także świadczyć usługi inne niż zarządcze na rzecz Redan SA i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie”;
 - 2) § 4 ust. 8 „Członkowie Rady Nadzorczej mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej oraz świadczyć usługi bądź być zatrudnionymi i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji. Członkowie Rady Nadzorczej mogą także świadczyć usługi inne niż nadzorcze na rzecz Redan SA i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie”;
 - 3) § 7 ust. 3 "Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub części, jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub zapewnienia jej rentowności. Decyzję o odstąpieniu Rada Nadzorcza podejmuje w formie uchwały. Przesłankami czasowego odstąpienia są w szczególności:
 - a) znacząca zmiana sytuacji finansowej Spółki, istotna niepewność co do możliwości kontynuacji działalności;
 - b) znacząca zmiana strategii lub celów zarządczych Spółki;
 - c) istotne zmiany prawne w powszechnie obowiązujących przepisach w zakresie wynagrodzeń;
 - d) inne zdarzenia mające negatywny wpływ na działalność gospodarczą oraz funkcjonowanie Spółki (kryzys gospodarczy, epidemia itp.).
2. Uchwałą nr 16 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA z dnia 18 czerwca 2021 r. w sprawie zmiany Polityki wynagrodzeń REDAN S.A., w Załączniku A do uchwały nr 15 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Redan SA z dnia 26 sierpnia 2020 r. w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń, po § 7 dodano § 8.