



OPONEO.PL S.A.
ul. Podleśna 17, 85-145 Bydgoszcz
tel.: (+48 52) 374 03 00
www.oponeo.pl, e-mail: sekretariat@oponeo.pl

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
OPONEO.PL S.A.

(tekst jednolity z dnia 28.07.2025 r.)

I. CEL WDROŻENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana zgodnie z wymaganiami określonymi w Ustawie.
2. Spółka wdrażając niniejszą Politykę Wynagrodzeń przedstawia zasady obowiązujące w zakresie wynagradzania osób wchodzących w skład organów Spółki – Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Wprowadzenie Polityki Wynagrodzeń ma na celu zapewnienie przejrzystości korporacyjnej oraz możliwości uzyskania przez akcjonariuszy, potencjalnych inwestorów i osób zainteresowanych pełnego i rzetelnego obrazu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także zwiększenie nadzoru nad wynagrodzeniami członków ww. organów.
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń, poprzez wprowadzenie przejrzystych zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki i zapewnienie poziomu wynagrodzenia odpowiedniego do kompetencji oraz zakresu obowiązków przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

II. ZAKRES OBOWIĄZYWANIA I JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń obowiązuje w Spółce.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń obowiązuje wszystkich członków Zarządu oraz wszystkich członków Rady Nadzorczej.
3. Za informacje zawarte w niniejszej Polityce Wynagrodzeń odpowiedzialni są członkowie Zarządu.
4. Za nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki Wynagrodzeń, w tym za informacje zawarte w corocznym sprawozdaniu o wynagrodzeniach, odpowiedzialna jest Rada Nadzorcza Spółki.

III. DEFINICJE

W niniejszej Polityce Wynagrodzeń, następujące wyrażenia mają znaczenie nadane im poniżej:

Członek Zarządu – osoba wchodząca w skład Zarządu Spółki;

Członek Rady Nadzorczej – osoba wchodząca w skład Rady Nadzorczej Spółki;

Dobre praktyki – Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW;



OPONEO.PL S.A.
ul. Podleśna 17, 85-145 Bydgoszcz
tel.: (+48 52) 374 03 00
www.oponeo.pl, e-mail: sekretariat@oponeo.pl

Fundusz - podmiot zarządzający pracowniczym planem kapitałowym pracowników Spółki, działającym na podstawie umowy zawartej ze Spółką;

Komitet Audytu – Komitet Audytu Spółki;

KSH – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – kodeks spółek handlowych;

Polityka Wynagrodzeń – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Spółki;

Oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego – oświadczenie Zarządu o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego zawartych w Dobrych Praktykach;

Regulamin Rady Nadzorczej – regulamin Rady Nadzorczej Spółki;

Regulamin Zarządu – regulamin Zarządu Spółki;

Spółka – Oponeo.pl Spółka Akcyjna z siedzibą w Bydgoszczy, ul. Podleśna 17, 85-145 Bydgoszcz, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego KRS: 0000275601;

Statut – statut Spółki;

Ustawa – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

Ustawa o PPK – ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych;

Walne Zgromadzenie – Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki albo Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki.

IV. WYNAGRODZENIE CZŁONKA ZARZĄDU

1. Składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie członka Zarządu składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego.

2. Wynagrodzenie stałe

Członkom Zarządu przysługują wynagrodzenia stałe z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu.

Członek Zarządu Spółki – niezależnie od pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki – otrzymuje wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, jeśli jest zatrudniony w Spółce na stanowisku niezależnym od pełnionej funkcji w Zarządzie.

Na dzień uchwalenia niniejszego Regulaminu Członkowie Zarządu pełnią dodatkowe funkcje w Spółce z tytułów umów o pracę.

Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu;

Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu ma charakter miesięcznego ryczałtu za pełnienie funkcji i jest ustalane w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Jednocześnie może być wskazane w umowie zawartej między Spółką, a członkiem Zarządu, jeśli taka umowa zostanie zawarta. Wysokość wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu zapewnia stabilne źródło dochodu, uwzględnia funkcję w Zarządzie, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania zadań członka Zarządu, doświadczenie członka Zarządu, a także zakres obowiązków i poziom odpowiedzialności związanej z pełnieniem funkcji członka Zarządu. Mając na uwadze podział kompetencji, celem Polityki Wynagrodzeń jest przyciąganie, zatrzymanie w strukturach Spółki i nagradzanie skutecznej oraz doświadczonej kadry kierowniczej. Dlatego też, Spółka oferuje wynagrodzenia motywujące członków Zarządu do wysokiego poziomu efektywności oraz osiągnięcia celów Spółki spójnych z interesem akcjonariuszy.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu Rada Nadzorcza bierze również pod uwagę informacje o poziomie wynagrodzeń stosowanym na rynku przez podmioty o podobnym profilu i skali działania.

Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę;

Wynagrodzenie przyznawane członkom Zarządu na podstawie umowy o pracę jest powiązane z zakresem obowiązków nałożonych na członków Zarządu jako pracowników Spółki.

3. Zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie i nagrody

Członkom Zarządu przyznawane jest wynagrodzenie zmienne z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu w postaci premii uznaniowej lub instrumentów finansowych nabywanych na preferencyjnych warunkach. Danemu członkowi Zarządu może zostać przyznana jedna lub większa ilość premii uznaniowych w ciągu roku obrotowego.

O przyznaniu wynagrodzenia zmiennego oraz o jego wysokości decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

3¹. Wzajemna proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia

Łączna wysokość wynagrodzenia zmiennego, przyznanego danemu członkowi Zarządu za dany rok obrotowy, nie może przekroczyć pięciokrotności jego stałego wynagrodzenia w tym roku obrotowym z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu.

3². Kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia

Zmienny składnik wynagrodzenia jest przyznawany członkom Zarządu w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń, w której zawarto jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, przy czym podstawą do określenia i przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez członka Zarządu.

Wynagrodzenie zmienne jest zależne od wszystkich lub niektórych poniżej wskazanych kryteriów, które podlegają uszczegółowieniu lub rozszerzeniu przez Radę Nadzorczą.

a) Kryteria finansowe przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia:

- wysokość osiągniętego przez Spółę zysku liczonego narastająco od początku do końca okresu za jaki przyznawane jest wynagrodzenie zmienne;
- wzrost rocznych przychodów Spółki;
- wzrost wartości rynkowej Spółki;
- realizacja zadań o charakterze finansowym;
- pozytywna ocena pracy członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym;

- przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia nie wpływa na stabilność Spółki oraz nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia działalności przez Spółkę;
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzasadnione wynikami Spółki.
- b) Kryteria niefinansowe przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia:
- realizacja zadań o charakterze niefinansowym;
 - pozytywna ocena pracy członka Zarządu w zakresie realizacji obowiązków o charakterze niefinansowym;
 - zapewnienie pracownikom Spółki bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
 - wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez zewnętrzne i wewnętrzne organy nadzoru;
 - zagwarantowanie równych szans rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji oraz przejrzystych zasad wynagradzania i przyznawania premii w Spółce;
 - przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska.

3³. Sposób, w jaki kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Kryteria przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia, przyczyniają się do realizacji zadań stawianych przed członkami Zarządu Spółki, strategii biznesowej oraz stabilności Spółki poprzez:

- a) promowanie podejmowania działań, mających na celu realizację planów Spółki i zwiększenia jej wartości oraz zwiększenia zysku Spółki;
- b) wprowadzenie w Spółce przejrzystych i sprawiedliwych zasad wynagradzania i przyznawania premii oraz zatrudnienia i awansowania, co przyczynia się do możliwości stałego zatrudnienia doświadczonej i kompetentnej kadry, w tym kadry kierowniczej;
- c) usprawnienie procesów sprzedaży, co przyczynia się do zwiększenia wydajności działań biznesowych Spółki, a jednocześnie do efektywniejszej realizacji planów Spółki;
- d) podejmowanie działań biznesowych i wprowadzanie usprawnień procesów sprzedażowych przy uwzględnieniu ich wpływu na otaczające środowisko, co przyczynia się do utrwalenia wizerunku Spółki jako przedsiębiorstwa mającego wzgląd na ochronę środowiska.

3⁴. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia zostały spełnione

O przyznaniu wynagrodzenia zmiennego oraz o jego wysokości decyduje Rada Nadzorcza, podejmując stosowną uchwałę, jednocześnie dokonując oceny realizacji finansowych i niefinansowych kryteriów przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia.

3⁵. Możliwość odroczenia wypłaty/żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Spółka nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennego składnika wynagrodzenia.

3⁶. Program motywacyjny oparty o akcje

W Spółce wprowadzony został program motywacyjny na lata obrotowe 2025 – 2027, w ramach którego za poszczególne lata obrotowe, w przypadku spełnienia warunków programu, Członkom Zarządu mogą zostać przyznane akcje Spółki na preferencyjnych warunkach.

Umożliwienie nabycia Członkom Zarządu akcji Spółki na preferencyjnych warunkach ma charakter motywacyjny oraz pozwoli zapewnić związanie tych osób ze Spółką, co ma prowadzić do zwiększenia zaangażowania oraz efektywności pracy na rzecz Spółki, a w konsekwencji przyczyni się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności.

Wprowadzony program motywacyjny przewiduje możliwość objęcia emitowanych akcji okresowym zakazem ich zbywania.

4. Inne składniki wynagrodzenia

Członkowie Zarządu nie otrzymują innych niepieniężnych składników wynagrodzenia, z zastrzeżeniem iż:

- Członek Zarządu, który jest dodatkowo zatrudniony w Spółce z tytułu umowy o pracę jest uprawniony do korzystania z innych świadczeń przysługujących wszystkim pracownikom Spółki.

Spółka nie wyklucza możliwości zawierania z członkami Zarządu transakcji handlowych, w tym transakcji zakupu lub sprzedaży usług.

5. Rodzaj i okres, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką oraz okres i warunki rozwiązania tego stosunku prawnego

a) umowa o pełnienie funkcji członka Zarządu:

- Członkowie Zarządu nie zawarli umów o pełnienie funkcji członka Zarządu ze Spółką i pełnią funkcję na podstawie powołania na mocy uchwały Rady Nadzorczej na okres 5 lat kadencji.
- Zgodnie z KSH Rada Nadzorcza może w dowolnym momencie odwołać Członków Zarządu.

b) umowa o pracę z członkiem Zarządu dotycząca działań niezależnych od pełnienia funkcji w Zarządzie;

- jest zawierana na czas nieokreślony;
- umowę wypowiedzi Rada Nadzorcza;
- okres wypowiedzenia umowy: 3 miesiące;
- podczas okresu wypowiedzenia członkowi Zarządu przysługuje 100% wynagrodzenia, wynikającego z umowy o pracę;
- Spółka może rozwiązać umowę o pracę zawartą z członkiem Zarządu bez zachowania okresu wypowiedzenia (z tzw. skutkiem natychmiastowym) w przypadkach określonych przez Kodeks Pracy;
- Członek Zarządu może rozwiązać umowę o pracę zawartą ze Spółką bez zachowania okresu wypowiedzenia (z tzw. skutkiem natychmiastowym) w przypadkach określonych przez Kodeks Pracy.

V. WYNAGRODZENIE CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Składniki wynagrodzenia

Wynagrodzenie członka Rady nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego.

Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej umów, których przedmiotem jest pełnienie funkcji nadzorczych.

2. Wynagrodzenie stałe

Element stały wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej Spółki to stała kwota określona w:

- a) uchwale Walnego Zgromadzenia podjętej w sprawie wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej – na mocy tej uchwały zostaje przyznane stałe wynagrodzenie za posiedzenie Rady Nadzorczej, odpowiednio dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej i pozostałych członków Rady Nadzorczej;
- b) uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie ustalenia wynagrodzenia dla członków Komitetu Audytu – na mocy tej uchwały zostało przyznane stałe wynagrodzenie za posiedzenie Komitetu Audytu Spółki, odpowiednio dla Przewodniczącego Komitetu Audytu i pozostałych członków Komitetu Audytu.

Zgodnie ze Statutem do szczególnych obowiązków Rady Nadzorczej należy powoływanie i odwoływanie członków Komitetu Audytu oraz uchwalanie regulaminu Komitetu Audytu.

Zgodnie ze Statutem członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Komitetu Audytu, którego wysokość i zasady przyznawania określa Walne Zgromadzenie.

3. Zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie i nagrody

Członkom Rady Nadzorczej mogą zostać przyznane zmienne składniki wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych nabywanych na preferencyjnych warunkach. Członkom Rady Nadzorczej nie są przyznawane premie i nagrody.

O przyznaniu wynagrodzenia zmiennego oraz o jego wysokości decyduje Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

3¹. Wzajemna proporcja stałych i zmiennych składników wynagrodzenia

Łączna wysokość wynagrodzenia zmiennego, przyznanego danemu członkowi Rady Nadzorczej za dany rok obrotowy, nie może przekroczyć sześćdziesięciopięciokrotności jego stałego wynagrodzenia w tym roku obrotowym z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.

3². Kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia

Zmienny składnik wynagrodzenia jest przyznawany członkom Rady Nadzorczej w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń, w której zawarto jasne, kompleksowe i różnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, przy czym podstawą do określenia i przyznania zmiennego składnika wynagrodzenia jest ocena wyników osiągniętych przez członka Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie zmienne jest zależne od wszystkich lub niektórych poniżej wskazanych kryteriów, które podlegają uszczegółowieniu lub rozszerzeniu przez Radę Nadzorczą.

- a) Kryteria finansowe przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia:
- wysokość osiągniętego przez Spółkę zysku liczonego narastająco od początku do końca okresu za jaki przyznawane jest wynagrodzenie zmienne;
 - wzrost rocznych przychodów Spółki;
 - wzrost wartości rynkowej Spółki;
 - realizacja zadań o charakterze finansowym;
 - pozytywna ocena pracy członka Rady Nadzorczej w zakresie realizacji obowiązków o charakterze finansowym;
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia nie wpływa na stabilność Spółki oraz nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzenia działalności przez Spółkę;
 - przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia jest uzasadnione wynikami Spółki.
- b) Kryteria niefinansowe przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia:
- realizacja zadań o charakterze niefinansowym;
 - pozytywna ocena pracy członka Rady Nadzorczej w zakresie realizacji obowiązków o charakterze niefinansowym;
 - zapewnienie pracownikom Spółki bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;

- wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez zewnętrzne organy nadzoru;
- zagwarantowanie równych szans rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji oraz przejrzystych zasad wynagradzania i przyznawania premii w Spółce;
- przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska.

3³. Sposób, w jaki kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki

Kryteria przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia, przyczyniają się do realizacji zadań stawianych przed członkami Rady Nadzorczej Spółki, strategii biznesowej oraz stabilności Spółki poprzez:

- a) promowanie podejmowania działań, mających na celu realizację planów Spółki i zwiększenia jej wartości oraz zwiększenia zysku Spółki;
- b) wprowadzenie w Spółce przejrzystych i sprawiedliwych zasad wynagradzania oraz zatrudnienia i awansowania, co przyczynia się do możliwości stałego zatrudnienia doświadczonej i kompetentnej kadry, w tym kadry kierowniczej;
- c) usprawnienie procesów sprzedaży, co przyczynia się do zwiększenia wydajności działań biznesowych Spółki, a jednocześnie do efektywniejszej realizacji planów Spółki;
- d) podejmowanie działań i wprowadzanie usprawnień procesów przy uwzględnieniu ich wpływu na otaczające środowisko, co przyczynia się do utrwalenia wizerunku Spółki jako przedsiębiorstwa mającego wzgląd na ochronę środowiska.

3⁴. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia zostały spełnione

O przyznaniu wynagrodzenia zmiennego oraz o jego wysokości decyduje Walne Zgromadzenie, podejmując stosowną uchwałę, jednocześnie dokonując oceny realizacji finansowych i niefinansowych kryteriów przyznawania zmiennego składnika wynagrodzenia.

3⁵. Możliwość odroczenia wypłaty/żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Spółka nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennego składnika wynagrodzenia.

3⁶. Program motywacyjny oparty o akcje

W Spółce wprowadzony został program motywacyjny na lata obrotowe 2025 – 2027, w ramach którego za poszczególne lata obrotowe, w przypadku spełnienia warunków programu, Członkom Rady Nadzorczej mogą zostać przyznane akcje Spółki na preferencyjnych warunkach.

Umożliwienie nabycia Członkom Rady Nadzorczej akcji Spółki na preferencyjnych warunkach ma charakter motywacyjny oraz pozwoli zapewnić związanie tych osób ze Spółką, co ma prowadzić do zwiększenia zaangażowania oraz efektywności pracy na rzecz Spółki, a w konsekwencji przyczyni się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności.

Wprowadzony program motywacyjny przewiduje możliwość objęcia emitowanych akcji okresowym zakazem ich zbywania.

4. Inne składniki wynagrodzenia

Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują innych niepieniężnych składników wynagrodzenia.

Spółka nie wyklucza możliwości zawierania z członkami Rady Nadzorczej transakcji handlowych, w tym transakcji zakupu lub sprzedaży usług.

5. Okres obowiązywania stosunku prawnego wynikającego z uchwał Walnego Zgromadzenia

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, którego podstawą są uchwały Walnego Zgromadzenia, przysługuje wyłącznie za posiedzenia Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu, odbywające się w trakcie kadencji członka Rady Nadzorczej.

Kadencja członka Rady Nadzorczej trwa 5 lat.

Zarówno cała Rada Nadzorcza, jak i jej poszczególni członkowie mogą być w każdej chwili odwołani przez Walne Zgromadzenie.

W przypadku rozwiązania stosunku prawnego wiążącego członka Rady Nadzorczej i Spółkę, którego podstawą są uchwały Walnego Zgromadzenia, okres wypowiedzenia nie ma zastosowania.

VI. PRZYJĘCIE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Tryb przyjęcia Polityki Wynagrodzeń

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta w dniu 7 lipca 2020 r. w drodze uchwały nr 19 przez Walne Zgromadzenie Spółki oraz została zamieszczona na stronie internetowej Spółki wraz z wynikami głosowania. Polityka Wynagrodzeń została następnie zmieniona w dniu 11 lutego 2021 roku w drodze uchwały nr 6B oraz w dniu 28 lipca 2025 roku w drodze uchwały nr 7 przez Walne Zgromadzenie Spółki, a tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń został zamieszczony na stronie internetowej Spółki wraz z wynikami głosowania nad uchwałami dotyczącymi zmian. Uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.

2. Proces decyzyjny

Decyzję o opracowaniu i wdrożeniu niniejszej Polityki Wynagrodzeń podjął Zarząd Spółki. Po opracowaniu Polityka Wynagrodzeń została przedstawiona do opinii Radzie Nadzorczej, a następnie skierowana pod obrady Walnego Zgromadzenia.

Decyzję o opracowaniu i wdrożeniu zmian do Polityki Wynagrodzeń dokonanych w dniu 11 lutego 2021 roku w drodze uchwały nr 6B oraz w dniu 28 lipca 2025 roku w drodze uchwały nr 7 przez Walne Zgromadzenie Spółki, podjął Zarząd Spółki. Po opracowaniu propozycji zmian zostały one skierowane pod obrady Walnego Zgromadzenia.

3. Zarządzanie konfliktem interesów

W celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń, Spółka przyjęła następujące regulacje:

- a) wysokość wynagrodzenia członka Zarządu jest ustalana przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały;

- b) wysokość wynagrodzenia członka Zarządu wynikająca z umowy o pracę obejmującej działania niezależne od pełnienia funkcji w Zarządzie jest ustalana przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej w umowie o pracę podpisanej z członkiem Zarządu;
- c) umowy na transakcje handlowe, w tym transakcje zakupu i sprzedaży usług zawieranych z członkami Zarządu są podpisywane przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej;
- d) wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej jest ustalana przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały;
- e) zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej członek Rady Nadzorczej powinien przede wszystkim mieć na względzie interes Spółki. O zaistniałym konflikcie interesów członek Rady Nadzorczej powinien poinformować pozostałych członków Rady i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów;
- f) zgodnie z Regulaminem Zarządu członkowie Zarządu powinni informować Radę Nadzorczą o każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania;
- g) w odniesieniu do członków Zarządu zastosowanie znajduje art. 377 KSH, zgodnie z którym w przypadku sprzeczności interesów spółki z interesami członka Zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, członek Zarządu powinien ujawnić sprzeczność interesów i wstrzymać się od udziału w rozstrzyganiu takich spraw oraz może żądać zaznaczenia tego w protokole;
- h) Spółka stosuje zasady dotyczące konfliktu interesów wynikające z Dobrych Praktyk.

VII. SPOSÓB W JAKI WARUNKI PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI INNYCH NIŻ CZŁONKOWIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZOSTAŁY UWZGLĘDNIONE PRZY USTANAWIANIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

W procesie ustanawiania niniejszej Polityki Wynagrodzeń zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej uwzględniono w szczególności wysokość wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej w Spółce oraz wzrost wszystkich wynagrodzeń w Spółce, jak również zakres obowiązków, poziom kompetencji i doświadczenia poszczególnych pracowników.

VIII. REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI A POLITYKA WYNAGRODZEŃ

Nadrzędnymi celami Polityki Wynagrodzeń są:

- stworzenie spójnego systemu wynagradzania członków Zarządu;
- powiązanie zasad wynagradzania z monitorowaniem wdrażania przyjętych planów strategicznych i realizowaniem planów finansowych;
- kształtowanie wysokości wynagradzania członków Zarządu w powiązaniu z realizowaniem postawionych celów zarządczych;
- wzrost wartości Spółki poprzez rozwój najwyższej kadry zarządzającej;
- doskonalenie systemów wynagradzania przekładających się na realizowanie strategii i kierunków rozwoju.

Polityka Wynagrodzeń umożliwia funkcjonowanie stabilnego, kompetentnego i doświadczonego składu osobowego Zarządu i Rady Nadzorczej, co sprzyja realizacji przyjętej strategii biznesowej oraz długoterminowym interesom Spółki.

IX. PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE

1. W Spółce wprowadzono dodatkowe programy emerytalno-rentowe.
2. Zgodnie z Ustawą o PPK ustawodawca nałożył na pracodawców obowiązek utworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej jako: „PPK”). W celu realizacji obowiązku wynikającego z Ustawy o PPK Spółka zawarła z Funduszem umowę o zarządzanie PPK.
3. Główne cechy PPK funkcjonujących w Spółce:



OPONEO.PL S.A.
ul. Podleśna 17, 85-145 Bydgoszcz
tel.: (+48 52) 374 03 00
www.oponeo.pl, e-mail: sekretariat@oponeo.pl

- każdy pracownik Spółki zostaje automatycznie zapisany do PPK;
- każdy pracownik może się w każdej chwili wypisać z PPK;
- środki zgromadzone w PPK są własnością pracownika i są dziedziczone;
- wpłata na rzecz PPK dokonywana jest przez Spółkę (Pracodawcę) oraz przez pracownika Spółki.

4. Główne cechy PPK odnoszą się także do członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.

X. ODSĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w przypadku:
 - zrzeczenia się poszczególnych składników wynagrodzenia przez członka Zarządu, bądź członka Rady Nadzorczej;
 - znaczącej zmiany sytuacji finansowej Spółki lub jej wyników;
 - istotnych zmian prawnych dotyczących wynagrodzeń przyznawanych członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej.
2. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
 - przyznawania składników wynagrodzenia i innych świadczeń;
 - zawierania umów o pracę lub umów o pełnienie funkcji członka Zarządu;
 - poszczególnych warunków umów o pracę lub umów o pełnienie funkcji członka Zarządu, w tym warunków wynagrodzenia należnego w okresie wypowiedzenia oraz warunków zakazu konkurencji.
3. O czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę wymaganą większością głosów, na wniosek Zarządu lub członka Rady Nadzorczej.

XI. NADZÓR NAD POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ



OPONEO.PL S.A.
ul. Podleśna 17, 85-145 Bydgoszcz
tel.: (+48 52) 374 03 00
www.oponeo.pl, e-mail: sekretariat@oponeo.pl

1. Rada Nadzorcza Spółki sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach zgodnie z wymogami Ustawy.
2. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone w 2021 roku.
3. Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone za rok 2020.
4. Walne Zgromadzenie Spółki podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.
5. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie Ustawy.

XII. OPIS ISTOTNYCH ZMIAN WPROWADZONYCH DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została przyjęta w dniu 7 lipca 2020 r. w drodze uchwały nr 19 przez Walne Zgromadzenie Spółki.

W dniu 11 lutego 2021 roku Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr 6B w sprawie dokonania zmian w Polityce Wynagrodzeń. Dokonane zmiany dotyczyły wprowadzenia zmiennego składnika wynagrodzenia członka Zarządu w postaci premii uznaniowej, o którym mowa w cz. IV pkt. 3 – 3⁵ oraz uszczegółowienia zapisu dotyczącego wynagrodzenia stałego, o którym mowa w cz. IV pkt. 2.

W dniu 28 lipca 2025 roku Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr 7 w sprawie dokonania zmian w Polityce Wynagrodzeń. Dokonane zmiany dotyczyły wprowadzenia zmiennego składnika wynagrodzenia członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej w postaci instrumentów finansowych nabywanych na preferencyjnych warunkach.