

**ONDE S.A. z dnia 16.12.2021 r.**

**MetLife Otwarty Fundusz Emerytalny zarejestrował 2 752 000 akcji.  
Podczas rozpoczęcia zgromadzenia reprezentowanych było: 39 868 265 głosów.**

---

**Uchwała nr 1  
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
ONDE Spółka Akcyjna z siedzibą w Toruniu  
z dnia 16 grudnia 2021 r.  
w sprawie wyboru Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia**

**§ 1**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki pod firmą ONDE Spółka Akcyjna z siedzibą w Toruniu („**Spółka**”) działając na podstawie art. 409 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, niniejszym wybiera p. Magdalenę Szeplik na Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia.

**§ 2**

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

- w głosowaniu oddano ważne głosy z 39.868.265 akcji, stanowiących 72,45 % w kapitale zakładowym, – w głosowaniu oddano łącznie 39.868.265 ważnych głosów,
- za przyjęciem uchwały oddano 39.868.265 głosów,
- przeciw oddano 0 głosów,
- wstrzymało się 0 głosów.

**SPOSÓB GŁOSOWANIA: ZA**

**Uchwała nr 2  
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
ONDE Spółka Akcyjna z siedzibą w Toruniu  
z dnia 16 grudnia 2021 r.  
w sprawie przyjęcia porządku obrad Walnego Zgromadzenia**

**§ 1**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki pod firmą ONDE Spółka Akcyjna z siedzibą w Toruniu („**Spółka**”), niniejszym przyjmuje następujący porządek obrad Walnego Zgromadzenia:

1. Otwarcie obrad Walnego Zgromadzenia.
2. Wybór Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia.
3. Stwierdzenie prawidłowości odbywania Walnego Zgromadzenia i jego zdolności do podjęcia uchwał.
4. Przyjęcie porządku obrad.
5. Podjęcie uchwały w sprawie zmiany Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki ONDE S.A.
6. Zamknięcie obrad Walnego Zgromadzenia.

**§ 2**

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

- w głosowaniu oddano ważne głosy z 39.868.265 akcji, stanowiących 72,45 % w kapitale zakładowym, – w głosowaniu oddano łącznie 39.868.265 ważnych głosów,
- za przyjęciem uchwały oddano 39.868.265 głosów,
- przeciw oddano 0 głosów,
- wstrzymało się 0 głosów.

**SPOSÓB GŁOSOWANIA: ZA**

**Uchwała nr 3**  
**Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia**  
**ONDE Spółka Akcyjna z siedzibą w Toruniu**  
**z dnia 16 grudnia 2021 r.**  
**w sprawie zmiany Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej**  
**Spółki ONDE S.A.**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki pod firmą ONDE Spółka Akcyjna z siedzibą w Toruniu („**Spółka**”), 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, niniejszym postanawia, co następuje:

**§ 1**

1. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki postanawia dokonać zmiany „*Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki ONDE S.A.*” przyjętej na podstawie Uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 28 maja 2021 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania w Spółce ONDE S.A. Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ONDE S.A. („**Polityka Wynagrodzeń**”), w ten sposób, że:

a) § 4 ust. 15 Polityki Wynagrodzeń w brzmieniu:

*„Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osoby Objętej Polityką Wynagrodzeń, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie.”*

otrzymuje nowe, następujące brzmienie:

*„Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osoby Objętej Polityką Wynagrodzeń, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Wynagrodzenie Zmienne członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może przekraczać sześciokrotności Wynagrodzenia Stałego przysługującego temu członkowi Zarządu za ten sam rok obrotowy.”;*

b) po § 10 Polityki Wynagrodzeń dodaje się nowy § 11 o następującym brzmieniu:

**„§ 11**

***Istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń***

*W stosunku do Polityki Wynagrodzeń przyjętej na podstawie Uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 28 maja 2021 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania w Spółce ONDE S.A. Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ONDE S.A., wprowadzono następujące istotne zmiany:*

*a) uchwałą nr [...] Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 16 grudnia 2021 r. w § 4 ust. 15 Polityki Wynagrodzeń dodano postanowienie, iż „Wynagrodzenie Zmienne członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może przekraczać sześciokrotności Wynagrodzenia Stałego przysługującego temu członkowi Zarządu za ten sam rok obrotowy.”. Przedmiotowa zmiana została wprowadzona przed podjęciem przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie pierwszej uchwały opiniującej Sprawozdanie, w związku z czym przedmiotowa zmiana nie uwzględnia w żaden sposób treści takiej uchwały.”.*

2. Pozostałe postanowienia Polityki Wynagrodzeń, niezmienione wprost na podstawie ust. 1 powyżej, pozostają bez zmian.

**§ 2**

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki postanawia przyjąć tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń, uwzględniający zmiany Polityki Wynagrodzeń dokonane na mocy niniejszej uchwały oraz korekty techniczno-językowe następujących postanowień Polityki Wynagrodzeń: (i) § 1 ust. 2 lit. e), (ii) § 1 ust. 2 lit. j), (iii) § 1 ust. 9 lit. a), (iv) § 2 ust. 3, (v) § 2 ust. 3 lit. c), (vi) § 2 ust. 5, (vii) § 4 ust. 10 oraz (viii) § 7 ust. 7, który to tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.

**§ 3**

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

– w głosowaniu oddano ważne głosy z 39.868.265 akcji, stanowiących 72,45 % w kapitale zakładowym, – w głosowaniu oddano łącznie 39.868.265 ważnych głosów,  
– za przyjęciem uchwały oddano 37.116.265 głosów,  
– przeciw oddano 2.752.000 głosów,  
– wstrzymało się 0 głosów.

## SPOSÓB GŁOSOWANIA: PRZECIW

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia ONDE S.A.  
z dnia 16 grudnia 2021 r. – Tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń

### Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki ONDE S.A. („Polityka Wynagrodzeń”)

#### §1

#### Definicje i postanowienia ogólne

1. Niniejszym przyjmuje się Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ONDE S.A. z siedzibą w Toruniu („Spółka”).
2. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
  - a) **Ustawie** - należy przez to rozumieć ustawę 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. 2217 z późn. zm.).
  - b) **Walnym Zgromadzeniu** - należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki.
  - c) **Zarządzie** - należy przez to rozumieć zarząd Spółki.
  - d) **Radzie Nadzorczej** - należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki.
  - e) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** - należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokryciu straty oraz udzielenie członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków.
  - f) **Statucie** - należy przez to rozumieć statut Spółki.
  - g) **Osobie Objętej Polityką** - należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej.
  - h) **Podstawie Prawnej Zatrudnienia** - należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu.
  - i) **Grupie Kapitałowej** - należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Spółka jest spółką dominującą.
  - j) **Sprawozdaniu** - należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g ust. 1 Ustawy.
  - k) **Sprawozdaniu Finansowemu** — należy przez to rozumieć sprawozdanie finansowe w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 1680 ze zm.), zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.
3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką.
4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.
6. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.
7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
8. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Grupy Kapitałowej, która wyznacza kierunki działalności biznesowej, w tym kierunki działalności biznesowej Spółki, jej długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności („Strategia”). Na podstawie Strategii wyznaczane są cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe („Cele”), których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń.
9. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
  - a) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,

- b) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,
- c) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
- d) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki,
- e) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.

10. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:

- a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
- b) nadzwyczajne osiągnięcia Osoby Objętej Polityką, które to osiągnięcia przyczyniły się w ocenie Rady Nadzorczej do szybszej i efektywniejszej realizacji Strategii i Celów,
- c) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.

11. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

12. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- a) Osoba Objęta Polityką może uzyskać lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub Grupę Kapitałową lub
- b) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki lub Grupy Kapitałowej.

## **§2**

### **Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń**

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.
3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:
  - a) wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,
  - b) przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń,
  - c) zmiany § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń
4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta wyłącznie po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii o projektowanych zmianach w Polityce Wynagrodzeń.
5. W przypadku, w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza, w przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.
6. Zarząd:
  - a) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,
  - b) zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,

c) udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w §9 Polityki Wynagrodzeń.

7. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:

- a) przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,
- b) niezwłoczne opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,
- c) przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń.

### §3

#### Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń

1. Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany. W szczególności, Rada Nadzorcza:

- a) dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu,
- b) zapoznaje się z rocznymi raportami compliance na temat stosowania Polityki Wynagrodzeń.

2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 powyżej obejmuje również kompletność treści sporządzanego przez Radę Nadzorczą Sprawozdania, w szczególności w zakresie obowiązkowych elementów wskazanych Ustawą.

### §4

#### Wynagrodzenie członka Zarządu

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”).

Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.

2. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”). Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.

3. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu.

4. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:

- a) opisu składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**”),
- b) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**”),
- c) okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
- d) zasad żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego oraz
- e) zasad związanych z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych Spółki, w tym okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych przez członków Zarządu.

5. Za Kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.

6. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia indywidualnych wyników przez Osobę Objętą Polityką z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.

7. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.
8. Opis określa składniki Wynagrodzenia Zmiennego w sposób zrównoważony i dostosowany do sytuacji finansowej Spółki, za sobów kapitałowych oraz wskaźników płynnościowych Spółki.
9. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza, działając na wniosek Prezesa Zarządu lub innej uprawnionej do tego osoby, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.
10. Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w związku z realizacją określonych zadań w trakcie trwania okresu oceny, służącym do oceny spełnienia Kryteriów przez członka Zarządu („Okres Oceny”). W takim przypadku, weryfikacja spełnienia Kryteriów i ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany Okres Oceny następuje nie wcześniej niż po zakończeniu Okresu Oceny.
11. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki, Grupy Kapitałowej lub spółek nad którymi dany członek Zarządu sprawuje nadzór.
12. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich Kryteriów.
13. Wynagrodzenie Zmienne może być również przyznane w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach obowiązującego w Spółce programu motywacyjnego („Program Motywacyjny”).
14. Rada Nadzorcza określa okresy, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego i zasady późniejszego zbywania tych instrumentów przez członków Zarządu, przy czym:
  - a) Program Motywacyjny lub jego regulamin powinny w sposób czytelny precyzować szczegółowe warunki Programu Motywacyjnego,
  - b) Program Motywacyjny powinien być skonstruowany tak, by przyczyniać się do realizacji Strategii.
15. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osoby Objętej Polityką Wynagrodzeń, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Wynagrodzenie Zmienne członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może przekraczać sześciokrotności Wynagrodzenia Stałego przysługującego temu członkowi Zarządu za ten sam rok obrotowy.

## §5

### Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki lub Grupy Kapitałowej.
3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.
4. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
5. Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na ilość posiedzeń Rady Nadzorczej, w których członek Rady Nadzorczej brał udział. Alternatywnie, uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że za każde posiedzenie Rady Nadzorczej, w którym dany członek Rady Nadzorczej brał udział, przysługuje mu wynagrodzenie w określonej wysokości.
6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonych zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.

7. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności przewodniczącego Rady Nadzorczej lub komitetu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone o kwotę wskazaną w uchwale Walnego Zgromadzenia.
8. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może być wypłacone za rok kalendarzowy z góry.

## **§6**

### **Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym**

Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.

## **§7**

### **Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia**

1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy lata.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy lata. Członek Rady Nadzorczej może każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.
4. Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia członka Zarządu jest uzależniona od okresu pełnienia przez niego funkcji. Spółka dąży do zawierania z członkami Zarządu umów na czas nieokreślony.
5. Wypowiedzenie Podstawy Prawnej Zatrudnienia jest możliwe z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego nie mniej niż sześć miesięcy i nie więcej niż dwa naście miesięcy, ze skutkiem na koniec miesiąca, które dla swojej ważności wymaga zachowania formy pisemnej. Ponadto, Podstawa Prawna Zatrudnienia może zostać rozwiązana w każdym czasie na zasadzie porozumienia stron.
6. Spółka ma prawo wypowiedzenia umowy zawartej z członkiem Zarządu w trybie natychmiastowym, z przyczyn w niej określonych dotyczących, w szczególności ciężkich naruszeń obowiązków Osoby Objętej Polityką, wyrządzenia szkody Spółce czy rażącego naruszenia przepisów prawa.
7. Podstawa Prawna Zatrudnienia członka Zarządu może przewidywać, że w przypadku rozwiązania Podstawy Prawnej Zatrudnienia z powodu odwołania członka Zarządu przed upływem końca kadencji, Spółka będzie zobowiązana uiścić odszkodowanie za okres i w wysokości określonej w Podstawie Prawnej Zatrudnienia.
8. Wynagrodzenie członka Zarządu może również obejmować odszkodowanie tytułem powstrzymywania przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia. Zakaz konkurencji obejmuje okres nie krótszy niż 6 miesięcy i Spółka posiada możliwość jego przedłużenia lub skrócenia. Miesięczne odszkodowanie dla członka Zarządu będzie równe miesięcznej kwocie Wynagrodzenia Stałego. Naruszenie zakazu konkurencji wiąże się z uprawnieniem Spółki do żądania zapłaty kary umownej.

## **§8**

### **Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń**

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do danej Osoby Objętej Polityką („Odstąpienie”).
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.

5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:

- a) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
- b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których za stosowano Odstąpienie,
- c) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.

6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 5 powyżej.

7. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.

## **§9 Sprawozdanie**

1. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.

2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.

3. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.

4. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.

5. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego. Zarząd zapewnia, by zakres umowy z firmą audytorską dotyczący badania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

## **§10 Przepisy końcowe**

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem dopuszczenia co najmniej jednej akcji Spółki ONDE S.A. do obrotu na rynku regulowanym.

## **§11 Istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń**

W stosunku do Polityki Wynagrodzeń przyjętej na podstawie Uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki z dnia 28 maja 2021 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania w Spółce ONDE S.A. Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ONDE S.A., wprowadzono następujące istotne zmiany:

- a) uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 16 grudnia 2021 r. w §4 ust. 15 Polityki Wynagrodzeń dodano postanowienie, iż „Wynagrodzenie Zmienne członka Zarządu za dany rok obrotowy nie może przekraczać sześciokrotności Wynagrodzenia Stałego przysługującego temu członkowi Zarządu za ten sam rok obrotowy.”. Przedmiotowa zmiana została wprowadzona przed podjęciem przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie pierwszej uchwały opiniującej Sprawozdanie, w związku z czym przedmiotowa zmiana nie uwzględnia w żaden sposób treści takiej uchwały.