

Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających LPP SA

przyjęta na podstawie wymogów 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. 2022.2554 ze zm.)

LPP

1. Definicje

Używanym w niniejszym dokumencie definicjom nadano znacznie jak poniżej.

Członkowie Rady Nadzorczej	Oznacza wszystkich członków Rady Nadzorczej w tym Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej
Członkowie Zarządu	Oznacza wszystkich członków Zarządu w tym Prezesa i Wiceprezesów Zarządu
Grupa Grupa Kapitałowa	Grupa kapitałowa, w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę jednostki zależne
Kodeks Pracy	Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2022.1510 ze zm.)
Kodeksu Spółek Handlowych	Kodeks spółek handlowych z 15 września 2000 r. (t.j. Dz.U.2022.1467 ze zm.)
LPP	LPP S.A. z siedzibą w Gdańsku
Polityka, Polityka Wynagrodzeń	Niniejsza Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających LPP S.A.
Program, Program Motywacyjny	Przyjęty uchwałą Walnego Zgromadzenia program motywacyjny polegający na możliwości nabycia od Spółki akcji Spółki przez osoby objęte programem.
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza LPP S.A.
Regulamin Zarządu	Regulamin Zarządu LPP S.A.
Spółka	LPP S.A. z siedzibą w Gdańsku
Strategia	Strategia LPP S.A. określająca kierunek i zakres działania, który Spółka przyjmuje dla osiągnięcia zakładanych wyników ekonomicznych, długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.
Ustawa o ofercie publicznej, UOP	Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do organizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2022.2554 ze zm.)
Walne Zgromadzenie	Walne Zgromadzenie LPP S.A.
Zarząd	Zarząd LPP S.A.

LPP

2. Postanowienia Ogólne

Informacje zawarte w Polityce przygotowywane zostały przez Zarząd Spółki po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej, a następnie przedstawione do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie w trybie uchwały w celu dookreślenia obowiązujących zasad dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej LPP S.A. z uwzględnieniem wymogów dotyczących spółek publicznych wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących w szczególności *Ustawy o ofercie publicznej*, przy uwzględnieniu obowiązujących w LPP S.A. regulacji wewnętrznych oraz Strategii Spółki.

Podstawą jej sporządzenia jest wypełnienie wymogu wskazanego w rozdziale 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach” (art. 90c i następne) *Ustawy o ofercie publicznej*.

Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki w tym osiągnięcia zakładanych wyników ekonomicznych, rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa, m.in. poprzez powiązanie na zasadach określonych w Programie Motywacyjnym zmiennej części wynagrodzenia Członków Zarządu w formie akcji z osiąganymi wynikami.

W toku procesu decyzyjnego uwzględniono:

- a) wymogi cytowanych na wstępie przepisów prawnych powszechnie obowiązujących w szczególności *Ustawy o ofercie publicznej*,
- b) założenia ekonomiczne i cele Strategii,
- c) warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej,
- d) okoliczności makroekonomiczne spowodowane pandemią wirusa COVID-19 oraz skutki pełnoskalowej agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę,
- e) dotychczas funkcjonujące w Spółce regulacje wewnętrzne dotyczące zasad ustalania wynagrodzeń oraz poprzednie decyzje Walnego Zgromadzenia w zakresie w jakim pozostają aktualne.

Za opracowanie informacji zawartych w Polityce Wynagrodzeń, wdrożenie oraz aktualizację treści Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd.

Rada Nadzorcza w zakresie Polityki Wynagrodzeń odpowiada za zaopiniowanie Polityki Wynagrodzeń i jej późniejszych zmian, nadzór wdrożenia Polityki Wynagrodzeń w Spółce, przegląd i ocenę funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń, coroczne sporządzenie sprawozdania o wynagrodzeniach.

Walne Zgromadzenie w zakresie Polityki Wynagrodzeń odpowiada za przyjęcie Polityki Wynagrodzeń i jej późniejszych zmian oraz opiniowanie sprawozdań o wynagrodzeniach sporządzonych przez Radę Nadzorczą.

LPP

Wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej wypłacane będą zgodnie z Polityką Wynagrodzeń. Polityka zawiera opis całkowitego wynagrodzenia o charakterze pieniężnym i niepieniężnym oraz innych świadczeń przysługujących odpowiednio każdemu Członkowi Zarządu oraz członkowi Rady Nadzorczej z podziałem na komponenty z uwzględnieniem informacji na temat tytułu prawnego, na podstawie którego ustalone są wynagrodzenia i świadczenia, w tym opis wynagrodzeń i świadczeń poszczególnych Członków Zarządu wypłacanych za pełnione funkcje w Grupie Kapitałowej oraz informacje na temat stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.

Celem Polityki jest kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, wypłacanego przez Spółkę lub otrzymywanego w związku z ewentualnym zatrudnieniem lub pełnieniem przez nich funkcji w organach spółek zależnych. Ilekroć w Polityce mowa jest o wynagradzaniu z tytułu zatrudnienia lub pełnienia funkcji należy przez to rozumieć każdy rodzaj stosunku prawnego stanowiącego podstawę wynagradzania lub wypłaty świadczeń w tym umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze, powołanie lub inny stosunek prawny. Polityka nie ogranicza form stosunków prawnych łączących Spółkę lub spółkę z Grupy Kapitałowej LPP z Członkami Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki.

Polityka Wynagrodzeń opisuje system kreowania wynagrodzeń w odniesieniu do obszaru odpowiedzialności przez pryzmat sprawowanej w organizacji funkcji. Celem jej funkcjonowania jest zapewnienie właściwych środków motywacyjnych dostosowanych do realizacji zarówno zadań Spółki, jak i krótko- i długoterminowych celów strategicznych, poprzez skupienie się na interesach Spółki i wynikach ekonomicznych.

Strategia Spółki, niezmiennie od kilku lat opiera się na trzech filarach: rozwoju 5 marek odzieżowych należących do LPP, ekspansji zagranicznej i rozbudowie stacjonarnej sieci handlowej oraz rozwoju sklepów internetowych poprzez zwiększanie ich dostępności w kolejnych krajach. Naszym celem jest umocnienie pozycji naszych marek na dotychczasowych i perspektywicznych rynkach, w tym ekspansja zwłaszcza na południe i zachód Europy. W celu zapewnienia możliwości realizacji przyjętej strategii Zarząd LPP podejmuje szereg działań w tym mających na celu zminimalizowanie ryzyka odejścia kluczowego personelu menedżerskiego. Jako Grupa LPP kładzie nacisk na przyjazne warunki pracy – pracownikom oferowany jest szeroki wachlarz szkoleń zapewniający ciągły rozwój umiejętności, wytyczona jest jasna ścieżka kariery zapewniająca możliwość awansów. LPP zapewnia pracę w nowoczesnym, przyjaznym środowisku przy zapewnieniu rynkowego wynagrodzenia i innych świadczeń w oparciu o zasady skodyfikowane w obowiązujące w Spółce Regulaminie wynagradzania oraz Regulaminie Zakładowego Fundusze Świadczeń Socjalnych.

Wspólnym mianownikiem sposobu wyznaczania zmiennych części wynagrodzenia kluczowych menedżerów oraz Członków Zarządu jest efektywność realizacji

LPP

postawionych celów: w odniesieniu do menedżerów na poziomie projektowo/zadaniowym, na poziomie Członków Zarządu – na poziomie globalnym.

Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu 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.

W związku z powyższym w LPP S.A. stosowany jest podział wynagrodzenia Członków Zarządu oraz kluczowych menedżerów na część stałą i zmienną, której wysokość jest w dużej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki i wyników jej poszczególnych struktur organizacyjnych. W odniesieniu do części zmiennej wynagrodzenia kadry menedżerskiej są to premie i nagrody, w odniesieniu do Członków Zarządu mogą to być premie oraz świadczenia w formie akcji w ramach Programu Motywacyjnego. Taki system kształtowania wynagrodzeń zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiąganiem przez Spółkę i/lub Grupę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu. Jednocześnie co do zasady przyjmuje się zasadę wprowadzenia ryczałtowego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej Spółki powiązanego z liczbą odbywanych posiedzeń.

3. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej

Członkowie Zarządu mogą pobierać wynagrodzenie w szczególności z tytułu umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej oraz powołania. Rodzaj stosunku prawnego z danym Członkiem Zarządu oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu określa przy uwzględnieniu zasad określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń Rada Nadzorcza po przeprowadzeniu negocjacji z kandydatem na Członkiem Zarządu.

Umowy z Członkami Zarządu zawiera w imieniu Spółki przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny przedstawiciel Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego w drodze uchwały. W tym samym trybie dokonuje się wszelkich czynności związanych ze stosunkiem pracy Członka Zarządu.

Na dzień przyjęcia Polityki Prezes Zarządu i Członkowie Zarządu LPP S.A. w związku z wykonywaną pracą i pełnioną funkcją w Zarządzie, są zatrudnieni w LPP S.A. na czas trwania kadencji Zarządu w oparciu o umowy o pracę. Umowy o pracę zawarte są

LPP

na czas nieoznaczony. W przypadku upływu kadencji lub utraty mandatu z innych przyczyn Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy rozstrzyga o powołaniu Członków Zarządu kolejnej kadencji, a Rada Nadzorcza reprezentuje Spółkę przy zawieraniu umowy o pracę.

Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami na okres sprawowania mandatu. Kadencja Rady Nadzorczej trwa pięć lat.

4. Struktura Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej

Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie podstawowe o charakterze stałym (obejmującym płatności i świadczenia, które należą się osobom objętym Polityką Wynagrodzeń za pełnioną funkcję, wykonaną pracę, stopień ponoszonej odpowiedzialności), które nie zależy od kryteriów związanych z wynikami lub oceną efektów pracy danej osoby. Świadczenia zmienne w formie przyznania uprawnienia do nabycia akcji Spółki oparte są o Program Motywacyjny. Członkom Zarządu może być również przyznawane wynagrodzenie zmienne w postaci premii (nagrody) rocznej, której wysokość jest uzależnione od osiągniętych wyników. Premia taka może mieć postać pieniężną lub rzeczową. Decyzja o przyznaniu premii rocznej w tym ustalenie zasad i warunków wypłaty należy do kompetencji Rady Nadzorczej. Proporcje części stałej oraz zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu mogą być zmienne z uwagi na fakt powiązania wysokości części zmiennej z osiągniętymi wynikami.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie ryczałtowe.

Zmienne składniki wynagrodzenia są wypłacane w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagradzania.

4.1. Wynagrodzenia Członków Zarządu

Organem uprawnionym do ustalania zasad wynagradzania Członków Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie jest Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie Członków Zarządu powinno odpowiadać wielkości przedsiębiorstwa i pozostawać w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, przy czym poziom wynagrodzenia Członków Zarządu powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać w szczególności zakres obowiązków i odpowiedzialności, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania powierzonego zakresu obowiązków oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku. Programy motywacyjne powinny uzależniać poziom wynagrodzenia Członków Zarządu od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

LPP

Ustalając kryteria wypłaty zmiennej części wynagrodzenia Rada Nadzorcza powinna określić jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie oraz metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w powyżej zostały spełnione.

Członkom Zarządu może przysługiwać premia roczna w wysokości określonej ryczałtowo lub procentowo przez Radę Nadzorczą, uzależniona od realizacji określonych na dany rok przez Radę Nadzorczą celów finansowych lub rzeczowych. Głównym kryterium ekonomicznym może być w szczególności osiągnięcie lub procentowy wzrost w danym roku obrotowym skonsolidowanego zysku netto Grupy Kapitałowej LPP S.A., wskaźnika EBIT lub inny parametr, ustalonego na podstawie zatwierdzonego przez uprawniony organ skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej. Wysokość premii, a także warunki jej przyznania poszczególnym członkom Zarządu określa uchwałą Rada Nadzorcza. Radzie Nadzorczej przysługuje również prawo przyznania premii Członkom Zarządu pomimo nie spełnienia warunków ustalonych przez Radę Nadzorczą, o ile osiągnięty zostanie zysk netto, a brak osiągnięcia założonych celów nie będzie wynikał z okoliczności zależnych od Zarządu. Wysokość premii może być uzależniona od stażu pracy w Spółce i stanowiska w Zarządzie. Decyzja w sprawie przyznania premii za dany rok obrotowy podejmowana jest przez Radę Nadzorczą po ustaleniu wyników finansowych za dany rok.

Członkom Zarządu mogą ponadto przysługiwać instrumenty finansowe w ramach Programu Motywacyjnego.

Na moment przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członkowie Zarządu Spółki otrzymują na podstawie stosownych uchwał Rady Nadzorczej wynagrodzenie zmienne w formie akcji. Koszt transakcji jest wyceniany przez odniesienie do wartości godziwej na dzień przyznania praw. Wartość wynagrodzenia za pracę kadry kierowniczej określana jest w sposób pośredni poprzez odniesienie do wartości godziwej przyznanych instrumentów kapitałowych. Wartość godziwa opcji wyceniana jest na dzień przyznania, przy czym nierynkowe warunki nabycia uprawnień, jak osiągnięcie zakładanego wyniku finansowego, są również uwzględniane w szacowaniu wartości godziwej opcji na akcje. Wartość należnych świadczeń pracowniczych w formie akcji należnych członkom Zarządu zależna jest od wyniku skonsolidowanego wypracowanego za dany rok.

Przy ocenie indywidualnych efektów pracy Członka Zarządu, decydujących o określeniu jego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, Rada Nadzorcza może stosować zarówno kryteria finansowe, jak i niefinansowe.

Świadczenia dodatkowe dla Członków Zarządu mogą obejmować m.in.: możliwość korzystania z samochodu służbowego, narzędzi i urządzeń technicznych niezbędnych

LPP

do wykonywania obowiązków Członka Zarządu, karty paliwowe, zwrot udokumentowanych niezbędnych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji w tym podróży służbowych, talony rabatowe, umowę ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej Członków Zarządu związanej ze stosunkiem prawnym w ramach którego świadczy usługi/pracę, prywatne pakiety medyczne na zasadach ogólnych warunków ubezpieczenia, świadczenia wynikające z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki, szkolenia oraz udział w innych przedsięwzięciach, których tematyka dotyczy rodzaju wykonywanej pracy oraz mające na celu podnoszenie kwalifikacji.

Członkom Zarządu nie przysługują inne składniki wynagrodzenia określone dla pracowników Spółki w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

Oceny efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza, a następnie Walne Zgromadzenie, podejmując coroczną uchwałę o udzieleniu absolutorium Członkom Zarządu.

Członkowie Zarządu mogą być zatrudniani przez jednostki z Grupy Kapitałowej LPP na podstawie umów o pracę lub innych umów cywilno-prawnych na czas określony lub nieokreślony oraz powoływani, w tym do organów jednostek z Grupy Kapitałowej i mogą pobierać z powyższych tytułów wynagrodzenie.

Z osobami zarządzającymi nie zostały zawarte umowy przewidujące rekompensatę w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny lub gdy ich odwołanie lub zwolnienie następuje z powodu połączenia emitenta przez przejęcie.

Programy motywacyjne dla członków Zarządu oparte o emisję akcji

Zważywszy, że praca kluczowych osób zarządzających Spółką ma i będzie miała istotny wpływ na działalność Spółki, jej wartość i wartość akcji w kapitale zakładowym posiadanych przez akcjonariuszy, działając w interesie Spółki oraz jej akcjonariuszy w zakresie maksymalizacji zysków z inwestycji w papiery wartościowe emitowane przez Spółkę, w celu stworzenia bodźców i mechanizmów, które będą motywować te osoby do efektywnego zarządzania Spółką i podmiotami z grupy kapitałowej Spółki, zapewniających długoterminowy wzrost wartości Spółki, mając również na uwadze potrzebę stabilizacji kluczowych osób zarządzających Spółką, jak również uwzględniając fakt, iż dotychczasowy program motywacyjny dla Zarządu Spółki dotyczy lat obrotowych 2021/2022, 2022/2023 oraz 2023/2024, przedmiotem obrad Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy LPP w dniu 30.06.2023 r., będzie przyjęcie programu motywacyjnego dla Zarządu LPP S.A. na kolejne lata obrotowe, tj. na lata 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027.

Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń w LPP obowiązuje program motywacyjny dla Zarządu LPP S.A. określony uchwałą Walnego Zgromadzenia z dnia 29 czerwca 2021 r. Porządkiem obrad Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w dniu 30.06.2023 r., tj. na

LPP

dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń, objęte jest przyjęcie programu motywacyjnego dla Zarządu Spółki na lata 2024-2026.

r.

Szczegółowy regulamin programu motywacyjnego określa Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza w dniu 31 maja 2021 r. przyjęła regulamin programu motywacyjnego dla Zarządu LPP na lata 2021-2023, przy czym uchwała Rady Nadzorczej w tej sprawie została przyjęta pod warunkiem przyjęcia przez Walne Zgromadzenie LPP odbyte dnia 29 czerwca 2021 r. uchwały przyjmującej program motywacyjny dla Członków Zarządu, co nastąpiło.

Aktualnie obowiązujący program motywacyjny jest przeprowadzany w latach obrotowych 2021 – 2023 (tj. w okresie rozpoczynającym się 1 lutego 2021 r. i kończącym się 31 stycznia 2024 r.). Wydanie i nabycie akcji Spółki przez uczestników programu, w wypadku spełnienia przesłanek wynikających z regulaminu programu motywacyjnego, przyjętego przez Radę Nadzorczą, następuje w kolejnym roku obrotowym, począwszy od 1 lutego 2022 roku.

W ramach Programu Motywacyjnego Spółka oferuje Członkom Zarządu możliwość nabycia od Spółki akcji własnych LPP SA, w łącznej ilości do 5.454 (pięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt cztery) akcje. Program Motywacyjnym w roku obrotowym 2021, 2022, 2023 jest od siebie niezależny, co oznacza, że wskaźniki premiowe (KPI) na poszczególne lata obrotowe, ich poziom oraz liczna akcji możliwa do objęcia w ramach programu motywacyjnego będzie ustalana przez Radę Nadzorczą niezależnie dla każdego roku obrotowego w umowach uczestnictwa w programie motywacyjnym, zawieranych oddzielnie dla każdego z lat obrotowych, których program motywacyjny dotyczy. Warunkiem przyznania akcji jest osiągnięcie przez uczestnika programu, w danym roku obrotowym, wskaźników KPI określonych przez Radę Nadzorczą w umowie uczestnictwa w programie na dany rok obrotowy oraz pozostawanie Członkiem Zarządu co najmniej od dnia zawarcia umowy uczestnictwa w programie do dnia zawarcia umowy objęcia akcji zaoferowanych w ramach realizacji programu za dany rok obrotowy. Dzień rozliczenia programu za dany rok obrotowy powinien przypaść w terminie 3 miesiące od dnia publikacji przez Spółkę skonsolidowanego raportu rocznego za ten rok obrotowy. W terminie 14 dni od daty podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały stwierdzającej poziom realizacji wskaźników KPI za dany rok obrotowy objęty programem i określającej liczbę akcji przysługujących uczestnikowi programu, Spółka składa uprawnionemu uczestnikowi programu ofertę objęcia akcji. Objęcie akcji następuje w drodze subskrypcji prywatnej, poprzez zawarcie umowy objęcia akcji. Uczestnik programu, który zawarł umowę objęcia akcji, jest zobowiązany do wniesienia wkładu pieniężnego w wysokości odpowiadającej liczbie akcji oraz ceny emisyjnej, przelewem na rachunek bankowy Spółki. Uczestnik programu, który objął akcje w ramach programu, zobowiązany jest do ich niezbywania w terminie 24 miesiące od dnia zawarcia umowy objęcia akcji.

LPP

Wskazany termin jest liczony osobno dla akcji objętych w każdym roku objętym programem motywacyjnym.

Zasady nabycia akcji w ramach programu motywacyjnego na kolejne lata obrotowe, tj. na lata 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027, którego przyjęcie poddane zostanie pod głosowanie podczas obrad Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki w dniu 30.06.2023 r. są tożsame z zasadami udziału w programie motywacyjnym na lata 2021-2023, z tym zastrzeżeniem, że maksymalna liczba akcji możliwa do objęcia w ramach programu motywacyjnego na lata 2024-2026, dla każdego z lat obrotowych, wynikać będzie z uchwały Rady Nadzorczej. Ponadto, Rada Nadzorcza przy określaniu wskaźników KPI, może wziąć również pod uwagę realizację przez członków Zarządu celów zrównoważonego rozwoju. Szczegółowe kryteria w tym zakresie zostaną ustalone w umowie uczestnictwa w programie motywacyjnym.

4.2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza składa się z 5 (pięciu) do 6 (sześciu) członków w tym z Prezesa Rady Nadzorczej. Liczbę członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na okres pięciu lat. Rada Nadzorcza będzie powoływana i odwoływana przez Zgromadzenie Akcjonariuszy. W przypadku wygaśnięcia mandatu członka Rady Nadzorczej przed upływem kadencji wskutek złożenia rezygnacji lub śmierci, Rada Nadzorcza może uzupełnić swój skład w drodze kooptacji nowego członka. Rada Nadzorcza może dokooptować do swojego składu nie więcej niż jedną osobę. Dokooptowany członek Rady Nadzorczej podlega zatwierdzeniu przez najbliższe Walne Zgromadzenie. W przypadku niezatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie lub nieprzedstawienia Walnemu Zgromadzeniu uchwały Rady Nadzorczej o kooptacji do zatwierdzenia, mandat dokooptowanego członka Rady Nadzorczej wygasa z chwilą zakończenia najbliższego Walnego Zgromadzenia Spółki. Alternatywnie, w przypadku niedokonania kooptacji, Rada Nadzorcza działać będzie w pomniejszonym składzie do czasu odbycia najbliższego Walnego Zgromadzenia Spółki.

Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane wynagrodzenie w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie Spółki. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno wiązać się z zakresem zadań i odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji, jak również pozostawać w adekwatnej wysokości do wielkości Spółki.

Do głównych elementów systemu wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej należą:

- wynagrodzenie ryczałtowe,
- świadczenia dodatkowe.

LPP

Wynagrodzenie ryczałtowe przysługuje z tytułu uczestnictwa w posiedzeniu odpowiednio Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu Rady Nadzorczej.

Na dzień przyjęcia Polityki wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określona została uchwałą nr 7 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 20 października 2017 r.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.

W dacie sporządzenia niniejszej Polityki nie zostały przyznane Członkom Rady Nadzorczej żadne świadczenia dodatkowe.

Z zastrzeżeniem art. 387 Kodeksu Spółek Handlowych Członkowie Rady Nadzorczej mogą być zatrudniani przez Spółkę na podstawie umów o pracę lub innych umów cywilno-prawnych na czas określony lub nieokreślony oraz powołania. Ponadto Członkowie Rady Nadzorczej mogą być zatrudniani przez jednostki z Grupy Kapitałowej LPP na podstawie umów o pracę lub innych umów cywilno-prawnych na czas określony lub nieokreślony oraz powoływani, w tym do organów jednostek z Grupy Kapitałowej i mogą pobierać z powyższych tytułów wynagrodzenie.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie powinno być uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie powinno być uzależnione od wyników Spółki.

Oceny efektów pracy Członków Rady Nadzorczej dokonuje Walne Zgromadzenie Spółki podejmując corocznie uchwałę o udzieleniu absolutorium Członkom Rady Nadzorczej.

5. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń w Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur ani dodatkowe programy emerytalno-rentowe.

Na zasadach i w wysokości przewidzianej w art. 921 Kodeksu Pracy Członkowi Zarządu wykonującemu funkcję na podstawie stosunku pracy, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

6. Unikanie konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane. Proces decyzyjny w zakresie

LPP

przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty oraz funkcjonują jasne i transparentne zasady oceny wyników.

Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej ich wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub ich interes majątkowy wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 Kodeksu Spółek Handlowych z uwzględnieniem postanowień Polityki. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. W LPP obowiązuje zhierarchizowany system aktów prawnych odnoszących się do zagadnień etycznego postępowania, zgłaszania nieprawidłowości oraz zarządzania sytuacjami wystąpienia konfliktu interesów. Nadrzędnym dokumentem jest kodeks etyki LPP. W ramach tego systemu obowiązują:

- a) Kodeks etyki – Zasady LPP
- b) Procedura anonimowego zgłaszania naruszeń

Ponadto sposób zachowań związanych z możliwością wystąpienia konfliktu interesów opisany jest w Regulaminie Zarządu oraz Regulaminie Rady Nadzorczej.

Członkowie Zarządu są zobowiązani poinformować Zarząd oraz Radę Nadzorczą, o każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania. Członek Zarządu powinien poinformować Zarząd oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów. Każdy Członek Rady Nadzorczej powinien kierować się w swoim postępowaniu interesem Spółki oraz niezależnością opinii i sądów, a w szczególności nie przyjmować nieuzasadnionych korzyści, które mogłyby rzutować negatywnie na ocenę niezależności jego opinii i sądów oraz wyraźnie zgłaszać swój sprzeciw i zdanie odrębne w przypadku uznania, że decyzja Rady Nadzorczej stoi w sprzeczności z interesem Spółki. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego powstania Członek Rady Nadzorczej powinien poinformować Radę Nadzorczą oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.

Powyższe nie narusza innych obowiązujących w Spółce zasad zarządzania konfliktem interesów oraz anonimowego zgłaszania naruszeń wynikających z aktów wewnątrz korporacyjnych powołanych powyżej.

W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

7. Czasowe odstępianie od stosowania polityki wynagrodzeń

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 Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Decyzję o zastosowaniu odstępiania podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały. Decyzję w zakresie odstępiania od otrzymywania określonych części lub całości wynagrodzenia lub świadczeń w zakresie ich dotyczącym mogą również podjąć Członkowie Zarządu z inicjatywy własnej.

Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o odstępianiu stosowania Polityki w szczególności materializację lub identyfikacją wysokiego prawdopodobieństwa materializacji ryzyk związanych z realizacją Strategii i celów Spółki oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę. O zastosowanie odstępiania może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność jego zastosowania. W uchwale o odstępianiu określa się w szczególności: okres, na który zastosowano odstępianie, elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstępianie oraz przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstępiania. Każdy przypadek odstępiania ujawniany jest w sprawozdaniu o wynagrodzeniach.

8. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

Rada Nadzorcza corocznie sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera w szczególności:

- a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, a także 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 wynagrodzenia w ujęciu rocznym, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej LPP;

LPP

f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych Instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych Instrumentów finansowych, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;

g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia; oraz

h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przestanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w sprawozdaniu o wynagrodzeniach lub pominięte.

W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu i Członka Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się podstawy przyznania takich świadczeń, ani danych osobowych, na rzecz których je wypłacono.

Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia, o której mowa powyżej odnosząca się do poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach.

Odpowiedzialność za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach ponoszą Członkowie Rady Nadzorczej.

Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, o którym mowa powyżej.

9. Postanowienia końcowe

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

Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce w odniesieniu do zasad wynagradzania osób objętych Polityką. Wszelkie inne dokumenty powiązane muszą być zgodne z Polityką Wynagrodzeń.

LPP

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad Polityką w zakresie wynagradzania Członków Zarządu, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia.

Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.

Polityka Wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej <https://www.lpp.com> w sposób zgodny z Ustawą o ofercie.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem 30 czerwca 2023 r.