



POLITYKA WYNAGRODZEŃ Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Arctic Paper S.A.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Arctic Paper S.A. z siedzibą w Kostrzynie nad Odrą („Spółka”) została sporządzona w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, w szczególności:

- A) 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. 2005 Nr 184, poz. 1539, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 623);
- B) Ustawę Kodeks spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 505, z późn. zm.).

§1

Definicje

1. **Polityka Wynagrodzeń** – oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń Zarządu oraz Rady Nadzorczej Arctic Paper S.A.
2. **Ustawa** – oznacza Ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
4. **Zarząd, Rada Nadzorcza, Komitet Wynagrodzeń, Walne Zgromadzenie** – oznacza odpowiednio Zarząd Arctic Paper S.A., Radę Nadzorczą Arctic Paper S.A., Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej Arctic Paper S.A., Walne Zgromadzenie Arctic Paper S.A.
5. **Członek Zarządu** – oznacza Prezesa Zarządu i pozostałych członków Zarządu.
6. **Członek Rady Nadzorczej** – oznacza Przewodniczącego Rady Nadzorczej i pozostałych członków Rady Nadzorczej.

§2

Postanowienia ogólne

1. Celem tego dokumentu jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy Spółki.
3. 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.
4. Ustalanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki ma na celu pozyskanie kadry o kompetencjach i doświadczeniu niezbędnym do właściwego kierowania Spółką oraz sprawowania nad nią nadzoru.
5. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia wielkość Spółki, ryzyko związane z jej działalnością, wewnętrzną strukturę organizacyjną, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności oraz otoczenie biznesowe.



§3

Opracowanie i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń

1. Projekt Polityki Wynagrodzeń jak również projekt zmian do Polityki Wynagrodzeń opracowuje Komitet Wynagrodzeń. Projekt jest przedkładany Radzie Nadzorczej w celu zaopiniowania i wprowadzenia ewentualnych zmian.
2. Walne Zgromadzenie ustala ostateczną treść Polityki Wynagrodzeń lub zwraca ją do Komitetu Wynagrodzeń w celu dalszych prac uwzględniających uwagi Walnego Zgromadzenia.
3. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę Wynagrodzeń w drodze uchwały. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu.
4. Zarząd odpowiedzialny jest za wdrożenie i aktualizację Polityki Wynagrodzeń.
5. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę Wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie Polityki Wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne, co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
6. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej, niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie.
7. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
8. Właściwe organy Spółki stosując zasady przewidziane w Polityce Wynagrodzeń powinny każdorazowo uwzględniać aktualną sytuację finansową Spółki.
9. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń w granicach określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie.
10. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i utrzymania stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń.
11. Decyzja Rady Nadzorczej o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń zostaje podjęta w drodze uchwały, w której wskazane zostają: zakres czasowy odstąpienia, elementy Polityki Wynagrodzeń, co do których następuje wyłączenie oraz przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń.

§ 4

ZARZĄD

Opis składników wynagrodzenia Członków Zarządu oraz stosunek prawny łączący Członków Zarządu ze Spółką

1. Członkowie Zarządu powoływani są do pełnienia funkcji w Zarządzie przez Radę Nadzorczą Spółki zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.
2. Członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji, która wynosi 3 lata. Członek Zarządu może zostać odwołany w każdym czasie przez Radę Nadzorczą.
3. Członkom Zarządu przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie określone dla każdego Członka Zarządu indywidualnie, ustalane na podstawie stosunku prawnego łączącego Spółkę z Członkiem Zarządu.
4. Wynagrodzenie Członka Zarządu może przysługiwać z tytułu powołania, umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej. Umowy te mogą być zawarte na czas nieokreślony.
5. Umowy, o których mowa w ust. 4 powyżej, niezależnie od podstawy, na której zostały zawarte przewidują okres wypowiedzenia od 6 do 12 miesięcy.
6. Wynagrodzenie miesięczne Członków Zarządu jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego Członka Zarządu.



7. Wynagrodzenie Członków Zarządu obejmuje:
 - a) „Wynagrodzenie Stałe” - należne Członkom Zarządu za pełnioną funkcję, ponoszoną odpowiedzialność, wykonywaną pracę oraz posiadane kompetencje. Wynagrodzenie stałe nie zależy od kryteriów związanych z wynikami lub oceną efektów pracy danej osoby i jest przyznawane przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem warunków rynkowych.
 - b) „Wynagrodzenie Zmienne” – nagrody za osiągnięcie krótko-, średnio- lub długoterminowych celów zgodnie ze strategią Spółki, mogące przybrać formę dodatkowych wypłat oraz krótko- lub długoterminowych programów motywacyjnych;
 - c) „Świadczenia Dodatkowe” - w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity takie jak: oddanie do użytkowania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny jak: małżonek i małoletnie dzieci), pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie oraz umowy ubezpieczenia odpowiedzialności typu D&O (Directors&Officers).
8. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu są jedynie Wynagrodzenia Stałe.
9. W Spółce mogą obowiązywać dodatkowe programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.
10. Członkowie Zarządu mogą być objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych – udział w planie jest dobrowolny.
11. Członkowie Zarządu mogą być objęci dodatkową umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa przewidzianych dla pracowników. Okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie powinien przekraczać 12 miesięcy.
12. Członkowie Zarządu za zgodą Rady Nadzorczej mogą nawiązać współpracę na podstawie umowy o pracę, umowy menedżerskiej czy innej umowy cywilnoprawnej z innym podmiotem należącym do Grupy Kapitałowej Arctic Paper.

§ 5

Ogólne zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne dla Członków Zarządu może zostać ustanowione w ramach programów motywacyjnych.
2. Decyzję o objęciu Członka Zarządu programem motywacyjnym podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Celem programu motywacyjnego jest nagrodzenie Członków Zarządu za osiągnięcie celów o charakterze ilościowym lub jakościowym.
4. Program motywacyjny ma za zadanie promowanie osiągania rocznych skonsolidowanych celów finansowych Spółki oraz realizacji wyznaczonych celów biznesowych.
5. Maksymalny poziom możliwej do osiągnięcia nagrody jest ustalany i weryfikowany raz w roku przez Radę Nadzorczą Spółki.
6. Wartość Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy nie może przekraczać:
 - a) 50% wartości Wynagrodzenia Stałego brutto za dany rok dla Prezesa Zarządu;
 - b) 35% wartości Wynagrodzenia Stałego brutto za dany rok dla pozostałych Członków Zarządu.
7. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego wyliczana jest w oparciu o ustalone przez Radę Nadzorczą wskaźniki finansowe i niefinansowe obejmujące osiągnięcie przez Spółkę:
 - a) założonych celów ekonomicznych;
 - b) założonych celów efektywnościowych;
 - c) założonych celów rozwojowych;
 - d) założonych celów dotyczących zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska określonych w sprawozdaniach niefinansowych grupy Arctic Paper.



Uszczegółowienie powyższych kryteriów należy do kompetencji Rady Nadzorczej.

8. Wynagrodzenie Zmienne za dany rok obrotowy wypłacane jest po publikacji rocznego sprawozdania finansowego Spółki oraz po zatwierdzeniu wysokości nagrody przez Radę Nadzorczą, w oparciu o rekomendację Komitetu Wynagrodzeń.
9. W przypadku odwołania Członka Zarządu przez Radę Nadzorczą lub złożenia rezygnacji z pełnienia funkcji przed zakończeniem okresu trwania programu motywacyjnego, Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o wypłacie Wynagrodzenia Zmiennego proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji przez danego Członka Zarządu
10. Spółka zakłada możliwość dochodzenia zwrotu a także odraczania przyznania lub wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego, w przypadku:
 - a) naruszenia zakazu konkurencji, w okresie pełnienia funkcji Członka Zarządu i po upływie roku po zakończeniu stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu i Spółkę;
 - b) ujawnienia skutkujących szkodą nieprawidłowości w zarządzaniu Spółką;

§ 6

RADA NADZORCZA

Opis składników wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej oraz stosunek prawny łączący członków Rady Nadzorczej ze Spółką

1. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.
Pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej następuje jedynie na podstawie powołania zgodnie z odpowiednią uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na wspólną 3-letnią kadencję.
3. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały.
4. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej powinna gwarantować niezależność Członków Rady Nadzorczej podczas wykonywania swoich funkcji w Radzie Nadzorczej.
5. Wynagrodzenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej, z uwagi na pełnioną funkcję i zwiększony nakład pracy na rzecz Spółki, może być wyższe od wynagrodzenia pozostałych Członków Rady Nadzorczej.
6. Członkom Rady Nadzorczej przez okres trwania ich mandatu wypłacane jest jedynie Wynagrodzenie Stałe.
7. Członkom Rady Nadzorczej pełniącym funkcje w komitetach Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenia w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
8. Spółka pokrywa koszty poniesione w związku z wykonywaniem przez członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, a w szczególności: koszty przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej lub posiedzenia Komitetu Rady Nadzorczej i z powrotem, koszty zakwaterowania i żywienia.
9. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych – udział w planie jest dobrowolny.

§ 7



Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
3. Rada Nadzorcza sporządzi pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata 2019 i 2020.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:
 - 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy (składniki stałe i zmienne), oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym, w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - 5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
 - 6) liczbę przyznaných lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - 7) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 8) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
5. 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.
6. W sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
7. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
8. Zamiast podejmowania uchwały opiniującej Walne Zgromadzenie może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach, jeżeli zachodzą przesłanki określone w art. 90g ust. 7 Ustawy.
9. 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 w pkt 7 powyżej. Jeżeli Spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
10. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90 g Ustawy.



§ 8

Unikanie konfliktu interesów

1. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki Wynagrodzeń.
2. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki Wynagrodzeń dotyczący jego osoby lub innego Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego Członków Rady Nadzorczej).
3. W przypadku otrzymania informacji wskazanych w ust. 2 Rada Nadzorcza nakazuje Komitetowi Wynagrodzeń Rady Nadzorczej podjęcie działań mających na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki Wynagrodzeń oraz jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

§ 9

Postanowienia końcowe

1. Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o odmienne kryteria związane z charakterem pełnionych obowiązków osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. Wynagrodzenia poszczególnych pracowników Spółki są ustalane w ramach przedziału płacowego dla danego stanowiska, na podstawie wyników pracy i kompetencji oraz dysponowanego budżetu wynagrodzeń. Przy zatrudnieniu na danym stanowisku wynagrodzenie jest ustalane na podstawie umiejętności, wiedzy i doświadczenia w odniesieniu do wymagań stanowiska oraz przewidywanej efektywności pracy.
3. Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.
4. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy łączącej Członka Zarządu i Spółkę oraz Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.

Uzasadnienie do projektu Polityki Wynagrodzeń:

Mając na uwadze przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, a także mając na uwadze art. 90d ust.1 w związku z art. 90c ust. 2 pkt 1) ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. zm.) opracowano „Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Arctic Paper S.A.". Na mocy ww. ustawy spółki publiczne, w tym Spółka, zostały zobowiązane do przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, w drodze uchwały, Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, która stanowi zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, a także do publikacji sprawozdania o wynagrodzeniach. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z przyjętą Polityką. Przygotowana przez Spółkę Polityka została zredagowana zgodnie z zasadami zawartymi w powołanej wyżej ustawie i odnosi się do wymaganych elementów związanych z wynagrodzeniem i innymi warunkami



ARCTIC PAPER

zatrudnienia dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej. Polityka została zaopiniowana przez Komitet Wynagrodzeń działający przy Radzie Nadzorczej, a także przez Radę Nadzorczą.