

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
NEWAG S.A.**

§ 1

Niniejsza polityka (dalej jako: Polityka) - przyjęta w drodze uchwały numer 16 podjętej w dniu 17 czerwca 2024 r. przez Walne Zgromadzenie NEWAG S.A. - określa zasady wynagradzania członków zarządu (dalej jako: Członkowie Zarządu) oraz członków rady nadzorczej (dalej jako: Członkowie Rady Nadzorczej) NEWAG S.A. (dalej jako: Spółka) zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w szczególności Statutem, Regulaminem Zarządu i Regulaminem Rady Nadzorczej.

§ 2

Ustala się następujące zasady wynagradzania Członków Zarządu:

- 1) Szczegółowe warunki wynagradzania poszczególnych Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały, zgodnie z Polityką oraz uwzględniając nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji Członka Zarządu, wielkość przedsiębiorstwa prowadzonego przez Spółkę, racjonalną proporcję w stosunku do wyników ekonomicznych Spółki oraz inne zasady i proporcje wynikające z Polityki;
- 2) Celem poprawienia jakości i wydajności pracy Członków Zarządu, sposób ich wynagradzania ustalany jest z uwzględnieniem czynnika motywacyjnego do efektywnego i płynnego zarządzania Spółką;
- 3) Wynagrodzenie Członka Zarządu składa się z części stałej oraz może składać się z części zmiennej;
- 4) Wynagrodzenie stałe wypłacane jest członkowi Zarządu Spółki z tytułu pełnienia funkcji lub na podstawie stosunku zatrudnienia. Podstawę wykonywania funkcji członka Zarządu Spółki stanowi stosunek o charakterze korporacyjnym. Stosunek zatrudnienia może być oparty o stosunek pracy, wynikający z umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony albo z wyboru albo stosunek zatrudnienia niepracowniczego;
- 5) Stosunek korporacyjny podlega zakończeniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych. Stosunek zatrudnienia pracowniczego podlega rozwiązaniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie pracy. Stosunek zatrudnienia niepracowniczego podlega rozwiązaniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie cywilnym i umowie, w szczególności za wypowiedzeniem lub ze skutkiem natychmiastowym. Okres wypowiedzenia adekwatny do potrzeb Spółki w konkretnym przypadku zostanie określony w umowie, której warunki ustala Rada Nadzorcza w formie uchwały;
- 6) Członkowie Zarządu mogą mieć prawo do wynagrodzenia zmiennego w postaci premii na warunkach ustalonych przez Radę Nadzorczą w akcie nawiązującym stosunek korporacyjny lub stosunek zatrudnienia;
- 7) Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być przyznawane członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały z uwzględnieniem jasnych i kompleksowych oraz zróżnicowanych kryteriów przyznawania składników wynagrodzenia zmiennego w oparciu w szczególności o wyniki finansowe oraz niefinansowe, jak również w zależności od osobistego nakładu pracy poszczególnych członków Zarządu, w tym zaangażowania w działalność operacyjną;
- 8) Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia

- indywidualnych wyników z realizacją strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz zagwarantowaniem stabilności Spółki;
- 9) Wartość zmiennych składników wynagrodzeń za dany rok obrotowy nie może przekraczać pięciokrotności należnego wynagrodzenia stałego za dany rok;
 - 10) Wypłata zmiennych składników wynagradzania może zostać uzależniona od pozostawania przez członka Zarządu w stosunku zatrudnienia w Spółce lub od trwania jego mandatu zarządczego przez cały okres, którego dotyczy wynagrodzenie zmienne;
 - 11) Nie przewiduje się odraczania wypłaty zmiennych składników wynagradzania;
 - 12) Pobrane wynagrodzenie zmienne podlega zwrotowi, w sytuacji gdy:
 - a) zostało ono przyznane w wyniku błędu co do spełnienia przez członka Zarządu kryteriów jego przyznania- wywołanego przez tego członka Zarządu, lub
 - b) wynagrodzenie zmienne zostało przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub ustalonych przez Radę Nadzorczą warunkach wypłaty wynagrodzenia zmiennego;
 - 13) Członkowie Zarządu, na warunkach ustalonych przez Radę Nadzorczą w akcie nawiązującym stosunek korporacyjny lub stosunek zatrudnienia, mogą być objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi;
 - 14) Oprócz wynagrodzenia Członkowi Zarządu mogą przysługiwać dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, na warunkach ustalonych przez Radę Nadzorczą w akcie nawiązującym stosunek korporacyjny lub stosunek zatrudnienia, w szczególności:
 - a) odprawy pieniężne z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką oraz świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
 - b) odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania umowy o pracę,
 - c) składki roczne w ustalonej do danej kwoty wysokości na indywidualne ubezpieczenie na życie i ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków z ewentualnym ubezpieczeniem emerytalnym w wybranym towarzystwie ubezpieczeniowym,
 - d) dysponowanie samochodem oraz telefonem służbowym według zasad określonych dla pracowników Spółki;
 - 15) Spółka nie przyznaje Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych;
 - 16) Rada Nadzorcza uprawniona jest do:
 - a) określenia wysokości części stałej i zmiennej wynagrodzenia Członka Zarządu w zakresie zgodnym z zasadami i proporcjami określonymi w Polityce;
 - b) sprecyzowania podstaw obliczania i przyznawania oraz terminów wypłaty wynagrodzenia zmiennego, w zakresie zgodnym z zasadami i proporcjami określonymi w Polityce, w tym określenia, kryteriów przyznania wynagrodzenia zmiennego dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie,
 - c) ustalenia dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przysługujących Członkom Zarządu w zakresie zgodnym z zasadami i proporcjami określonymi w Polityce;
 - 17) Uprawnienia, o których mowa w pkt 16) powyżej, wykonywane są przez Radę Nadzorczą w formie uchwały.

§ 3

Ustala się następujące zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej:

- 1) Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określa uchwała Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej delegowanych do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu ustala uchwała Rada Nadzorcza na zasadach przewidzianych dla wynagrodzenia Członka Zarządu;
- 2) Członkowie Rady Nadzorczej Spółki pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługuje im stałe wynagrodzenie, wypłacane z dołu w okresach miesięcznych;
- 3) Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami działalności Spółki;
- 4) Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki, a także nie powinno wpływać w sposób znaczący na jej wynik finansowy;
- 5) Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, za wyjątkiem świadczeń przewidzianych przepisami prawa powszechnie obowiązującego, takich jak np. Pracownicze Plany Kapitałowe;
- 6) Z członkami Rady Nadzorczej, w związku z pełnioną funkcją nie zawiera się umów o pracę, umowy zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze. Stosunek prawny łączący Spółkę z członkiem Rady Nadzorczej zostaje nawiązany na podstawie powołania na okres pełnienia funkcji i wygasa z chwilą wygaśnięcia mandatu członka Rady Nadzorczej.

§ 4

1. Określone Polityką zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej odpowiadają warunkom rynkowym i ukierunkowane są na umożliwienie rekrutacji i utrzymanie osób spełniających kryteria wymagane do zarządzania Spółką w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy, jak również zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów Członków Zarządu i akcjonariuszy. Jednocześnie konstrukcja zasad wynagradzania poprzez przejrzystość przyczynia się do budowania zaufania, realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Ze względu na strukturę wynagrodzeń, które przyjmują w przeważającej mierze formę pieniężną, określone Polityką zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej nie wywierają istotnego wpływu na środowisko naturalne.
2. Wprowadzone Polityką regulacje, uzależniające wypłatę części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu od wyników finansowych oraz niefinansowych, zabezpieczają interes społeczny oraz przyczyniają się do podejmowania odpowiednich działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidację, co przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej dają gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, którego członkowie - nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego - z należytą rozwagą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki, w szczególności działaniami Zarządu i jego Członków.
4. Polityka została ustanowiona z uwzględnieniem warunków pracy i płacy pozostałych pracowników Spółki. Wysokość wynagrodzenia powinna odpowiadać nakładowi pracy niezbędnemu do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu i Rady Nadzorczej oraz zakresowi obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem danej funkcji, co jest zasadą stosowną w stosunku do wszystkich pracowników Spółki.
5. Przewiduje się możliwość zapewnienia Członkom Zarządu polis na życie z ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków i emerytalnym na zasadach określonych

szczegółowo w uchwale Rady Nadzorczej, w zakresie zgodnym z zasadami i proporcjami określonymi w Polityce. Ponadto Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą korzystać ze świadczeń emerytalno-rentowych przewidzianych przepisami prawa powszechnie obowiązującego, w tym Pracowniczych Planów Kapitałowych.

6. Polityka zostaje przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie projektu uchwały Walnego Zgromadzenia wniesionego przez Zarząd Spółki z uwzględnieniem opinii Rady Nadzorczej.
7. Za wdrożenie Polityki odpowiada Zarząd.
8. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada Nadzorcza przygotowując coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 620), dokonuje równocześnie przeglądu Polityki. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do wniosku do Walnego Zgromadzenia celem uchwalenia istotnych zmian Polityki. Zarząd może wnioskować do Walnego Zgromadzenia o zmianę Polityki, po uzyskaniu opinii Rady Nadzorczej.
9. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania o wynagrodzeniach 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 o wynagrodzeniach przez biegłego rewidenta.
10. Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia procedur wewnętrznych Spółki i przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
11. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej jest obowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania.
12. Członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej powinien 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.
13. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:
 - a) Członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub
 - b) interes majątkowy Członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

§ 5

W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części, Rada Nadzorcza na podstawie podjętej uchwały może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w zakresie wszystkich jej elementów, na okres nie dłuższy niż trzy lata obrotowe.

§ 6

1. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają Członkowie Zarządu Spółki.

2. Politykę oraz uchwałę w sprawie polityki wynagrodzeń wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania – niezwłocznie zamieszcza się na stronie internetowej i aktualizuje wraz z dokonywanymi zmianami.
3. Postanowienia Polityki obowiązują od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia.
4. Wszystkie dotychczasowe uchwały Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej zachowują moc, z zastrzeżeniem, iż w razie sprzeczności wskazanych uchwał z Polityką, Zarząd i Rada Nadzorcza powinny niezwłocznie podjąć działania mające na celu zapewnienie zgodności ich treści z Polityką.
5. Od dnia przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia Polityka zastępuje dotychczasową politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, przyjętą uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki nr 15 z dnia 25 sierpnia 2020 roku.