

uchwała nr 25
z dnia 26.05.2023 r.
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
OT Logistics S.A.

z siedzibą w Szczecinie
w sprawie zmiany Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady
Nadzorczej OT Logistics S.A.

§ 1.

Działając na podstawie art. 90d ust. 1 i nast. 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 2019 r. poz. 623 z późn. zm.) Zwyczajne Walne Zgromadzenie OT Logistics S.A. postanawia zmienić Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej OT Logistics S.A. w ten sposób, że:

1. w ust. II **ZASADY WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU** w pkt 1 po ppkt 2) dodaje się ppkt 3) w następującym brzmieniu:
„3) innego rodzaju umowy.”

2. w ust. II **ZASADY WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU** pkt 2 w dotychczasowym brzmieniu:

„2. Wynagrodzenie Członków Zarządu

Niezależnie od stosunku prawnego łączącego Spółkę i Członka Zarządu, Członek Zarządu uprawniony jest do otrzymania wynagrodzenia pieniężnego, składającego się z następujących części: (1) wynagrodzenia stałego, (2) wynagrodzenia zmiennego lub (3) nagrody dodatkowej:

1) **Wynagrodzenie stałe** – wynagrodzenie Członka Zarządu określone ściśle w uchwale Rady Nadzorczej lub umowie o pracę, którego wysokość nie jest uzależniona od wyników Spółki, poszczególnych Departamentów lub spółek z Grupy Kapitałowej OT Logistics.

Wynagrodzenie stałe Prezesa Zarządu ustala się w przedziale kwotowym mieszczącym się od 40.000 do 80.000 złotych.

Wynagrodzenie stałe pozostałych Członków Zarządu ustala się w przedziale kwotowym mieszczącym się od 30.000 do 60.000 złotych.

Wysokość wynagrodzenia stałego może być różnicowana w zależności od charakteru pełnionej funkcji, powierzonych obowiązków, jak również kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Wynagrodzenie stałe obejmuje także wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich, praw majątkowych i wykonywanie innych zobowiązań wynikających z umowy, w tym pełnienie innych funkcji w organach spółek z Grupy Kapitałowej OT Logistics.

JSZ
tworuch

2) **Wynagrodzenie zmienne (premia)** - wynagrodzenie Członka Zarządu określone w uchwale Rady Nadzorczej lub umowie o pracę, którego wysokość jest pośrednio lub bezpośrednio uzależniona od oceny wyników pracy Członka Zarządu oraz/lub wyników finansowych Spółki, poszczególnych Departamentów lub spółek z Grupy Kapitałowej OT Logistics.-----

Wynagrodzenie zmienne nie może przekroczyć 150% wartości rocznego wynagrodzenia stałego za dany rok obrotowy.-----

Rada Nadzorcza Spółki określa warunki wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla każdego Członka Zarządu, w tym cele zarządcze krótko lub długoterminowe, jak również wskaźniki finansowe, od których uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego i jego wysokość.-----

Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane Członkom Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy przez biegłego rewidenta i udzieleniu temu Członkowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie, po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą stopnia zrealizowania określonych celów zarządczych lub wskaźników finansowych oraz określenia należnej kwoty wypłaty.-----

Wysokość wynagrodzenia zmiennego może zostać obniżona w następnym:-----

- naruszenia obowiązków pracowniczych, w szczególności dbania o dobro Spółki;-----
- uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa lub obowiązujących w Spółce standardów;-----
- nieprawidłowego wykonywania wyznaczonych zadań;-----
- zachowań w stosunku do innych pracowników lub współpracowników Spółki naruszających zasady współżycia społecznego.-----

3) **Nagroda dodatkowa** - dodatkowe wynagrodzenie Członka Zarządu określone w uchwale Rady Nadzorczej lub umowie o pracę, przyznawana uznaniowo za dodatkowe istotne osiągnięcia Członka Zarządu w zakresie m.in. ponadplanowych wyników finansowych, wzrostu wartości Spółki itp.-----

Nagroda dodatkowa nie może przekroczyć 150% wartości rocznego wynagrodzenia stałego za dany rok obrotowy."-----



NOTARIAT
Migotliński



otrzymuje nowe następujące brzmienie:-----

„2. Wynagrodzenie Członków Zarządu-----

Niezależnie od stosunku prawnego łączącego Spółkę i Członka Zarządu, Członek Zarządu uprawniony jest do otrzymania wynagrodzenia pieniężnego, składającego się z następujących części: (1) wynagrodzenia stałego, (2) wynagrodzenia zmiennego lub (3) nagrody dodatkowej:-----

1) Wynagrodzenie stałe - wynagrodzenie Członka Zarządu określone ściśle w umowie o pracę, uchwale Rady Nadzorczej lub innego rodzaju umowie, którego wysokość nie jest uzależniona od wyników Spółki, poszczególnych Departamentów lub spółek z Grupy Kapitałowej OT Logistics.-----

Wynagrodzenie stałe Prezesa Zarządu ustala się w przedziale kwotowym mieszczącym się od 40.000 do 80.000 złotych.-----

Wynagrodzenie stałe pozostałych Członków Zarządu ustala się w przedziale kwotowym mieszczącym się od 30.000 do 60.000 złotych.---

Wysokość wynagrodzenia stałego może być różnicowana w zależności od charakteru pełnionej funkcji, powierzonych obowiązków, jak również kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.-----

Wynagrodzenie stałe obejmuje także wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich praw majątkowych i wykonywanie innych zobowiązań wynikających z umowy lub uchwały, w tym pełnienie innych funkcji w organach spółek z Grupy Kapitałowej OT Logistics (jeżeli obowiązek taki jest przez uchwałę lub umowę przewidziany).-----

Określone powyżej minimalne oraz maksymalne kwoty wynagrodzenia stałego, jakie może przysługiwać Prezesowi Zarządu lub innym Członkom Zarządu będą podlegały w każdym kolejnym roku kalendarzowym waloryzacji o wskaźnik średniorocznego wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowany przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Pierwsza waloryzacja nastąpi przy uwzględnieniu powyższego wskaźnika ustalonego dla roku 2023.-----

2) Wynagrodzenie zmienne (premia) - wynagrodzenie Członka Zarządu określone w umowie o pracę, uchwale Rady Nadzorczej lub innej umowie, którego wysokość jest pośrednio lub bezpośrednio uzależniona od oceny wyników pracy Członka Zarządu oraz/lub wyników finansowych

Spółki, poszczególnych Departamentów lub spółek z Grupy Kapitałowej OT Logistics.-----

Jako, że wysokość wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od wyników finansowych, które podlegają istotnym zmianom w poszczególnych latach obrotowych, to wzajemne proporcje wynagrodzenia zmiennego do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są zmienne i uzależnione są od realizacji wskaźników, od których uzależniona jest wartość wynagrodzenia zmiennego. Wartość wynagrodzenia zmiennego nie może jednak przekroczyć 500% rocznego wynagrodzenia stałego ustalonego według kwoty stałego wynagrodzenia miesięcznego przysługującego Członkowi Zarządu w momencie przyznawania prawa do wynagrodzenia zmiennego.-----

Rada Nadzorcza Spółki określa warunki wypłaty wynagrodzenia zmiennego dla każdego Członka Zarządu, w tym cele zarządcze krótko lub długoterminowe i/lub wskaźniki finansowe, od których uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego i jego wysokość.-----

Wynagrodzenie zmienne jest wypłacane Członkom Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy przez biegłego rewidenta i udzieleniu temu Członkowi absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie, po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą stopnia zrealizowania określonych celów zarządczych i/lub wskaźników finansowych oraz określenia należnej kwoty wypłaty.--

Wysokość wynagrodzenia zmiennego może zostać obniżona w następstwie:-----

- naruszenia obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbania o dobro Spółki;-----
- uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa lub obowiązujących w Spółce standardów;-----
- nieprawidłowego wykonywania wyznaczonych zadań;-----
- zachowań w stosunku do innych pracowników lub współpracowników Spółki naruszających zasady współżycia społecznego.-----

3) Nagroda dodatkowa – dodatkowe wynagrodzenie Członka Zarządu określone w uchwale Rady Nadzorczej lub umowie o pracę, przyznawana

uznaniowo za dodatkowe istotne osiągnięcia Członka Zarządu w zakresie m.in. ponadplanowych wyników finansowych, wzrostu wartości Spółki itp. Nagroda dodatkowa nie może przekroczyć 150% wartości rocznego wynagrodzenia stałego ustalonego według kwoty stałego wynagrodzenia miesięcznego przysługującego Członkowi Zarządu w momencie przyznawania prawa do wynagrodzenia zmiennego."-----

3. w ust. II ZASADY WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU pkt 3 zdanie pierwsze w dotychczasowym brzmieniu:-----

„3. Świadczenia niepieniężne Członków Zarządu-----

Członek Zarządu może otrzymywać od Spółki inne świadczenia niepieniężne określone w uchwale Rady Nadzorczej lub umowie o pracę:"-----

otrzymuje nowe następujące brzmienie:-----

„3. Świadczenia niepieniężne Członków Zarządu-----

Członek Zarządu może otrzymywać od Spółki inne świadczenia niepieniężne określone w uchwale Rady Nadzorczej, umowie o pracę lub innej umowie:"-----

4. w ust. II ZASADY WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU pkt 5 w dotychczasowym brzmieniu:-----

„5. Zakaz konkurencji Członków Zarządu-----

Członków Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji w trakcie sprawowania funkcji w Zarządzie, obowiązywania umowy o pracę. Z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji w trakcie sprawowania funkcji w Zarządzie lub obowiązywania umowy o pracę, Członkowi Zarządu nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.-----

Członków Zarządu może obowiązywać zakaz konkurencji po zakończeniu sprawowania funkcji w Zarządzie lub po zakończeniu umowy o pracę przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Z tytułu powstrzymywania się od

IRL 52
ia Wawuruch

podejmowania działalności konkurencyjnej w powyższym okresie, Członek Zarządu uprawniony jest do otrzymywania miesięcznego odszkodowania w wysokości nie wyższej niż równowartość wynagrodzenia zasadniczego brutto płatnego obowiązującego przed zakończeniem współpracy, za każdy miesiąc pozostawania w okresie zakazu konkurencji."-----

otrzymuje nowe następujące brzmienie:-----

„5. Zakaz konkurencji Członków Zarządu-----

Członków Zarządu obowiązuje zakaz konkurencji w trakcie sprawowania funkcji w Zarządzie, obowiązywania umowy o pracę lub umowy innego rodzaju. Z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji w trakcie sprawowania funkcji w Zarządzie, obowiązywania umowy o pracę lub innego rodzaju umowy, Członkowi Zarządu nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.-----

Członków Zarządu może obowiązywać zakaz konkurencji po zakończeniu sprawowania funkcji w Zarządzie lub po zakończeniu umowy o pracę lub umowy innego rodzaju. Z tytułu powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej w powyższym okresie, Członek Zarządu uprawniony jest do otrzymywania miesięcznego odszkodowania w wysokości nie wyższej niż równowartość wynagrodzenia zasadniczego brutto płatnego obowiązującego przed zakończeniem współpracy, za każdy miesiąc pozostawania w okresie zakazu konkurencji.”-----

oraz przyjęć tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w OT Logistics S.A. w brzmieniu jak w Załączniku nr 1 do niniejszej uchwały.-----

§ 2.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie postanawia przyjąć tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w OT Logistics S.A. w brzmieniu jak w Załączniku nr 1 do niniejszej uchwały.-----

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.-----

Przewodnicząca Zgromadzenia zarządziła głosowanie, a po obliczeniu oddanych głosów stwierdziła, że Zwyczajne Walne Zgromadzenie w głosowaniu jawnym powzięło uchwałę nr 25 z dnia 26.05.2023 r. w sprawie zmiany Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej OT Logistics S.A. (liczba akcji, z których oddano ważne głosy - 10.371.366; procentowy udział tych akcji w kapitale zakładowym - 79,17 %; łączna liczba ważnych głosów - 10.371.366, w tym głosów „za” - 7.450.777, głosów „przeciw” - 795.097, głosów „wstrzymujących się” - 2.125.492).-----

