

Uchwała Nr 16
NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA
LUBELSKIEGO WĘGLA „BOGDANKA” SPÓŁKA AKCYJNA
z dnia 26.04.2024 r.

w sprawie: zmiany „Polityki wynagrodzeń członków organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” Spółka Akcyjna” stanowiącej załącznik do uchwały nr 4 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 29 lipca 2020 r.

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 (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 2554 z późn. zm.), Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. („Spółka”), uchwala co następuje:

§ 1

1. W dokumencie pn. „Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego oraz zarządzającego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” Spółka Akcyjna” stanowiącym załącznik do uchwały nr 4 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 29 lipca 2020 r. w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” Spółka Akcyjna, dokonuje się następujących zmian:
 - a) w Rozdziale 4, § 3 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Ogólny katalog Celów Zarządczych obejmuje:

 - a) osiągnięcie albo zmianę wielkości produkcji albo sprzedaży,
 - b) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - c) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - d) realizację strategii lub planu restrukturyzacji,
 - e) osiągnięcie albo zmianę określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
 - f) realizację inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,
 - g) zmianę pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
 - h) realizację prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.”
 - b) w Rozdziale 4, § 3 ust. 7 otrzymuje brzmienie:

„7. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w pkt. 3-5 powyżej, pod warunkiem jednakże, że łączny czas pełnienia funkcji w Spółce lub funkcji w

organie zarządzającym spółki w Grupie Kapitałowej ENEA w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.”

2. Tekst jednolity dokumentu „Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” Spółka Akcyjna”, uwzględniający zmianę o której mowa w ust. 1, stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

52

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

W głosowaniu jawnym nad uchwałą liczba akcji, z których oddano ważne głosy wyniosła:
23 112 830

Procentowy udział akcji w kapitale zakładowym, z których oddano ważne głosy wyniósł: 67,95%

Łączna liczba ważnych głosów: 23 112 830

Liczba głosów "za": 22 468 808

Liczba głosów "przeciw": 619 964

Liczba głosów "wstrzymujących się": 24 058

Uchwała została podjęta

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ORGANU NADZORUJĄCEGO ORAZ ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO W LUBELSKIM
WĘGLU „BOGDANKA” SPÓŁKA AKCYJNA**

Preambuła

Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” Spółka Akcyjna (dalej „LWB”), dalej zwana „Polityką”, sporządzona została w związku z wejściem w życie w dniu 30 listopada 2019 roku nowelizacji przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. - o ofercie publicznej i warunkach prowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych i niektórych innych ustaw(Dz.U. z 2019 r., poz. 623), wprowadzającej szereg istotnych zmian dla uczestników rynku kapitałowego.

ROZDZIAŁ 1. Zakres i cele Polityki wynagrodzeń członków organu nadzorującego oraz organu zarządzającego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” Spółka Akcyjna.

§1.

1. Niniejsza Polityka dotyczy zasad wynagradzania:
 - a) członków organu nadzorującego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” S.A. (Rady Nadzorczej),
 - b) członków organu zarządzającego w Lubelskim Węglu „Bogdanka” S.A. (Zarządu),w sposób odzwierciedlający powiązanie realizacji strategii obowiązującej w GK LW Bogdanka z systemem wynagradzania oraz misję i wartości w podejściu „LWB” do systemu wynagradzania, która:
 - definiuje filary wynagradzania, zarządzanie strukturą, procesami korporacyjnymi i organizacyjnymi,
 - definiuje strukturę wynagrodzenia, poziom poszczególnych jego składników oraz zasady ich przyznania;
 - potwierdza zgodność przyjętych zasad wynagradzania z powszechnie obowiązującym prawem,
 - uwzględnia praktyki rynkowe oraz podejście do zagadnienia wynagradzania zapewniających trwałość funkcjonowania spółki.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności „LWB” i jej rozwoju, czemu mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej „LWB” przy ich przyznawaniu.
3. Podstawową zasadą Polityki jest zapewnienie konkurencyjnego poziomu oraz efektywności wynagrodzeń, a także ich przejrzystości w zależności od osiągniętych wyników. Ogólne ramy Polityki mają na celu zapewnienie spójności elementów wynagradzania przy jednoczesnym zachowaniu zgodności zarządzania ryzykiem i długoterminowej strategii.
4. „LWB” wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z niniejszą Polityką, przy uwzględnieniu aktów władczych organów statutowych Spółki realizujących swe kompetencje w oparciu o przepisy ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.
5. Polityka została przyjęta przy uwzględnieniu sytuacji finansowej „LWB”.
6. Przy ustalaniu treści niniejszej Polityki uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez takie ich ukształtowanie, które uwzględnia podział wynagrodzenia na część stałą i część zmienną oraz powiązanie części zmiennej wynagrodzenia z poziomem realizacji celów/zadań. Cele określone do realizacji przez członków Zarządu na dany rok są następnie kaskadowane na spółki Grupy Kapitałowej LW Bogdanka oraz pracowników „LWB”

ROZDZIAŁ 2. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń.

§1.

1. Projekt Polityki opracowuje Zarząd i przedkłada go celem zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej. W dalszej kolejności Zarząd przedstawia opracowany przez siebie i zaopiniowany przez Radę Nadzorczą projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy.

2. Przy opracowaniu Polityki Zarząd kieruje się powszechnie obowiązującym prawem oraz praktykami rynkowymi.
3. Ostateczną wersję Polityki przyjmuje Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w drodze uchwały.
4. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
5. Zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
6. W razie identyfikacji potrzeby zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Zarząd opracowuje propozycję zmiany i przedkłada jej projekt Radzie Nadzorczej celem zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian. Zarząd przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy zaopiniowany przez Radę Nadzorczą projekt Polityki. Rada Nadzorcza może z własnej inicjatywy wystąpić do Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z wnioskiem o zmianę Polityki.
7. „LWB” niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w sprawie Polityki 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.
8. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej „LWB” lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki poprzez podjęcie uchwały, w której wskazany zostanie sposób i zakres odstępstwa od zasad określonych w niniejszej Polityce.

ROZDZIAŁ 3. Zasady ustalania wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

§ 1. Postanowienia ogólne

1. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy ustala w formie uchwały wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej, adekwatnie do pełnionej przez danego członka Rady Nadzorczej funkcji.
2. W „LWB” nie obowiązują dodatkowe programy emerytalno – rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur dla członków Rady Nadzorczej.
3. „LWB” nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§ 2. Zasady zawierania oraz wypowiedzania umów z członkami Rady Nadzorczej.

1. Członkowie Rady Nadzorczej „LWB” pełnią swoją funkcję na podstawie powołania w ramach 3-letniej wspólnej kadencji. Szczegółowe zasady powoływania Rady Nadzorczej zawarte zostały w Statucie „LWB”.
2. Mandat członka Rady Nadzorczej powstaje z chwilą powołania go na stanowisko i wygasa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia tej funkcji, a ponadto z chwilą odwołania, rezygnacji albo śmierci członka Rady Nadzorczej.

§ 3. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej.

1. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej „LWB” składa się wyłącznie z części stałej obejmującej miesięczne wynagrodzenie (Wynagrodzenie stałe) stanowiące iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość oraz mnożnika:
 - a) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej – do 2,75;
 - b) dla pozostałych członków Rady Nadzorczej – do 2,75.
2. Wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone do 10% ze względu na funkcję pełnioną w organie nadzorczym spółki lub uczestnictwo w funkcjonującym w jego ramach Komitecie.
3. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
4. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia (Wynagrodzenie zmienne).
5. W związku z wewnętrznymi regulacjami Grupy Kapitałowej Enea dotyczącymi zasad wynagradzania w organach nadzorczych spółek zależnych, wskazanym przedstawicielom Grupy Kapitałowej Enea w Radzie Nadzorczej Spółki („Przedstawiciel GK Enea”) nie przysługuje

- wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej. Enea S.A. informuje Spółkę, którzy członkowie Rady Nadzorczej są Przedstawicielami GK Enea w rozumieniu niniejszego ustępu.
6. W przypadku gdy powołanie lub odwołanie członka Rady Nadzorczej nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, obliczane będzie proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, w tym miesiącu.
 7. Zapłata powyższego wynagrodzenia dokonywana będzie do 10-tego dnia następnego miesiąca, za poprzedni miesiąc pełnienia funkcji.
 8. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona.
 9. O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
 10. Spółka pokrywa koszty poniesione w związku z wykonywaniem przez członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji.
 11. Stosownie do postanowień ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Spółka oblicza i pobiera w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej.

ROZDZIAŁ 4. Zasady ustalania wynagrodzenia członków Zarządu

§ 1. Postanowienia ogólne

1. W oparciu o uchwałę Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy wynagrodzenie członków Zarządu kształtuje Rada Nadzorcza.
2. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzonymi regulacjami dotyczącymi wynagradzania w zakresie, w jakim dotyczą one członków Zarządów, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
3. W „LWB” nie obowiązują dodatkowe programy emerytalno – rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu.
4. „LWB” nie przyznaje członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

§2. Zasady zawierania oraz wypowiedzania umów z członkami Zarządu.

1. Członków Zarządu powołuje się na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata.
2. Członek Zarządu pełni swoją funkcję na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania, zawieranej na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem osobistego świadczenia usług, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
3. Treść umowy zawieranej z członkiem Zarządu określa Rada Nadzorcza.
4. Umowa, o której mowa w ust. 2 wchodzi w życie od dnia wskazanego w treści umowy zawieranej z członkiem Zarządu i zostaje zawarta na czas pełnienia funkcji przez członka Zarządu.
5. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, upływu kadencji, umowa, o której mowa w ust. 2, rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
6. Każda ze stron umowy o świadczenie usług zarządzania ma prawo wypowiedzenia umowy, o której mowa w ust. 2 ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień umowy, a w szczególności gdy:
 - a) członek Zarządu popełnił przestępstwo stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu, uniemożliwiające mu wykonywanie obowiązków wynikających z umowy, o której mowa w ust. 2;
 - b) poprzez udokumentowane umyślne działanie lub zaniechanie czy zaniedbanie swoich obowiązków członek Zarządu narazi Spółkę na straty;
 - c) członek Zarządu nie uzyskał zgody Rady Nadzorczej na objęcie funkcji w organach innej spółki handlowej, nabycie udziałów albo akcji w innej spółce handlowej, wykonywanie pracy lub świadczenie usług na rzecz innych podmiotów na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego;
 - d) Spółka bez uzasadnionego powodu zalega z wypłatą należnego wynagrodzenia przez okres dłuższy niż 2 miesiące.
7. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia umowy z innych przyczyn niż określone w ust. 6, z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 5 skutkujące rozwiązaniem

- umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 5.
8. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę umowy o świadczenie usług zarządzania z innych przyczyn niż istotne naruszenie przez drugą stronę postanowień umowy, członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) - krotność części stałej wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tej umowy.
 9. Odprawa, o której mowa w ust. 8 nie przysługuje członkowi Zarządu w przypadku:
 - a) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek zmiany funkcji pełnionej przez członka Zarządu w składzie Zarządu,
 - b) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek powołania członka Zarządu na kolejną kadencję Zarządu,
 - c) objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach Grupy Kapitałowej ENEA;
 - d) rezygnacji z pełnienia funkcji.

§ 3. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu.

1. Wynagrodzenie całkowite członka Zarządu "LWB" składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).
2. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu określana jest kwotowo przez Radę Nadzorczą, przy uwzględnieniu zasad kształtowania wynagrodzeń przyjętych uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, z zastrzeżeniem że:
 - a) Wynagrodzenie Stałe Prezesa Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmio do piętnasto - krotności podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość;
 - b) Wynagrodzenie Stałe pozostałych członków Zarządu zostanie ustalone w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmio do piętnasto - krotności podstawy wymiaru, o której mowa w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z uwzględnieniem obowiązujących, szczegółowych przepisów prawa kształtujących jej wysokość;
3. Wynagrodzenie Zmienne Członków Zarządu jest uzależnione od poziomu realizacji przez członka Zarządu Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym.
4. Ogólny katalog Celów Zarządczych obejmuje:
 - a) osiągnięcie albo zmianę wielkości produkcji albo sprzedaży,
 - b) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - c) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - d) realizację strategii lub planu restrukturyzacji,
 - e) osiągnięcie albo zmianę określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
 - f) realizację inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,
 - g) zmianę pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
 - h) realizację prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.
5. Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia Celów Zarządczych wraz z określeniem wag tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (KPI), przy uwzględnieniu że:
 - a) Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy;
 - b) kryteria realizacji i rozliczania Celów Zarządczych powinny być jasne, kompleksowe i zróżnicowane w zakresie wyników finansowych i niefinansowych.

Kryteria niefinansowe uwzględniać mają m.in. interes społeczny oraz przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska rozumiany m.in. jako:

- a) wdrażanie programów społecznych na rzecz społeczności lokalnych lub innowacyjnych;
- b) podejmowanie działań zapobiegających negatywnym skutkom oddziaływania eksploatacji węgla kamiennego, bieżące ich monitorowanie, oraz likwidowanie. W ramach tych kryteriów spółka realizuje szereg zadań związanych z ochroną środowiska przyrodniczego na obszarach górniczych;
- c) realizowanie działań minimalizujących negatywny wpływ działalności Grupy Kapitałowej LW Bogdanka na środowisko naturalne,
- d) dążenie do racjonalnego zarządzania zasobami środowiska naturalnego i surowcami, które użytkuje Grupa Kapitałowa LW Bogdanka.

Kryteria realizacji i rozliczania Celów Zarządczych mogą dotyczyć w szczególności poziomu produkcji na dany rok, poziomu wyników finansowych Spółki/ Grupy Kapitałowej ENEA oraz oceny współpracy pomiędzy Zarządem Spółki a Radą Nadzorczą;

- a) wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres nie przekraczający 36 miesięcy, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi, wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego;
 - b) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez członków Zarządu w danym roku obrotowym;
 - c) spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez biegłych sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów.
6. „LWB” przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że zostało ono przyznane członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.
 7. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w pkt. 3-5 powyżej, pod warunkiem jednakże, że łączny czas pełnienia funkcji w Spółce lub funkcji w organie zarządzającym spółki w Grupie Kapitałowej ENEA w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
 8. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
 9. Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia zakresu i zasad udostępniania członkom Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity albo sposób ich określania dotyczącego kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez członka Zarządu do celów służbowych.
 10. Rada Nadzorcza może zawrzeć z członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu przez okres co najmniej 6 miesięcy, a wysokość odszkodowania za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie może przekraczać 50% miesięcznego stałego wynagrodzenia otrzymanego przez członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji.
 11. Zawarcie umowy z członkiem Zarządu o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
 12. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez członka Zarządu.
 13. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.

ROZDZIAŁ 5. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

§1.

1. Sytuację, w której zachodzi realna sprzeczność pomiędzy interesem prywatnym członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej a jego interesem służbowym lub sytuację, w której aktywność członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej może wpłynąć negatywnie na jego bezstronność lub bezinteresowność w przyszłości określa się jako konflikt interesów (Konflikt interesów).
2. Zapobieżeniu wystąpienia Konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w niniejszej Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Rozdziału 3 i 4 niniejszej Polityki.
3. Członkowie Zarządu oraz członkowie Rady Nadzorczej w związku z powołaniem w skład organu zarządzającego lub nadzorczego zobowiązani są do złożenia wobec Spółki oświadczeń służących identyfikacji prawdopodobnego wystąpienia Konfliktu interesów.
4. W przypadku zidentyfikowania przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa powstania Konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, mają oni obowiązek zgłosić swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W przypadku, gdy konflikt interesów dotyczy Przewodniczącego Rady Nadzorczej, zgłoszenie jest kierowane do Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej. W przypadku zidentyfikowania wystąpienia Konfliktu interesów członek organu zobowiązany jest powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od udziału w głosowaniu nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał Konflikt interesów.
5. Umowa zawierana z członkiem Zarządu nakłada na członka Zarządu obowiązek informowania przez członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabycia w niej akcji lub uzyskania na powyższe czynności zgody Rady Nadzorczej oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności członka Zarządu.
6. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 4, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z postanowieniami Rozdziału 2 niniejszej Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego Konfliktu interesów.

ROZDZIAŁ 6. Postanowienia końcowe.

§1.

1. Niniejsza Polityka przyjęta została na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy „LWB” nr 4 z dnia 29 lipca 2020 r.
2. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 29 lipca 2020 r. i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.

Uchwała Nr 17
NADZWYCZAJNEGO WALNEGO ZGROMADZENIA
LUBELSKIEGO WĘGLA „BOGDANKA” SPÓŁKA AKCYJNA
z dnia 26.04.2024 r.

w sprawie: zmiany zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu

Działając na podstawie art. 378 § 2 Kodeksu spółek handlowych, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie spółki Lubelski Węgiel „Bogdanka” Spółka Akcyjna („Spółka”), uchwala co następuje:

§ 1

1. W uchwale nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 07.03.2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu w brzmieniu zmienionym Uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 17.10.2019 r. („Uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń”) dokonuje się następujących zmian :
 - a) w § 3 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych tj.:

 - a) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji albo sprzedaży,
 - b) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej,
 - c) zmniejszenie strat, obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności,
 - d) realizacja strategii lub planu restrukturyzacji,
 - e) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności,
 - f) realizacja inwestycji, z uwzględnieniem w szczególności skali, stopy zwrotu, innowacyjności, terminowości realizacji,
 - g) zmiana pozycji rynkowej spółki, liczonej jako udział w rynku lub według innych kryteriów lub relacji z kontrahentami oznaczonymi jako kluczowi według określonych kryteriów,
 - h) realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników.”
 - b) w § 3 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Ustala się dodatkowe Cele Zarządcze do wykonania warunkujące możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci:

 - a) ukształtowania i stosowania zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych podmiotów zależnych odpowiadających zasadom określonym w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami,
 - b) realizacji obowiązków o których mowa w art.17-20, art. 22 i art. 23, z uwzględnieniem art. 18a oraz art. 23a ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.”
 - c) w § 3 ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 1-4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że łączny czas pełnienia funkcji w Spółce lub funkcji w

organie zarządzającym spółki w Grupie Kapitałowej ENEA w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.”

2. Pozostałe postanowienia Uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń pozostają bez zmian.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

W głosowaniu jawnym nad uchwałą liczba akcji, z których oddano ważne głosy wyniosła:
23 112 830

Procentowy udział akcji w kapitale zakładowym, z których oddano ważne głosy wyniósł: 67,95%

Łączna liczba ważnych głosów: 23 112 830

Liczba głosów "za": 22 551 212

Liczba głosów "przeciw": 537 560

Liczba głosów "wstrzymujących się": 24 058

Uchwała została podjęta