

---

Tłumaczenie na język polski:

**UCHWAŁA NR 2**  
**NADZWYCZAJNEGO ZGROMADZENIA WSPÓLNIKÓW SPÓŁKI**  
**Polkarbon GmbH z siedzibą w Wiedniu (Austria)**  
**podjęta dnia 07. Grudnia 2017 roku**

*w sprawie: ustalenia nowych zasad kształtowania wynagrodzenia Dyrektorów Spółki*

Udziałowcy uchylają uchwałę obiegową Nr. 1 z dnia 21.06.2017 oraz podejmują niniejszym w oparciu o zapisy Umowy Spółki artykuł VI, punkt 1 następującą uchwałę:

§ 1

Począwszy od 21 czerwca 2017 r. zostają ustalone nowe zasady kształtowania wynagrodzenia Dyrektorów Spółki Polkarbon GmbH.

§ 2

1. Z Dyrektorem Spółki spółka zawiera umowę o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji, z obowiązkiem świadczenia osobistego takiego członka, bez względu na to czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Jeżeli przepisy prawa austriackiego tego wymagają, zawierana jest odpowiednio umowa o pracę.
2. Umowa, o której mowa w § 2 ust. 1 powinna zawierać możliwość jej wypowiedzenia przez spółkę, przy czym umowa nie może przewidywać terminu wypowiedzenia dłuższego niż 3 miesiące, chyba że kwestie wypowiedzenia umowy, o której mowa w § 2 ust. 1 regulują obligatoryjne przepisy austriackiego prawa pracy w sposób odmienny.
3. Dyrektor Spółki nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od spółki, jeżeli spółka zacznie stanowić grupę kapitałową.
4. Umowa, o której mowa w § 2 ust. 1 zawiera obowiązek informowania przez Dyrektora o zamiarze pełnienia funkcji w organach innych spółek handlowych, nabyciu w niej akcji lub udziałów oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności Dyrektora Spółki.
5. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust 3 i 4 powyżej, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.
6. Wynagrodzenie całkowite Dyrektora Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (Wynagrodzenie Stałe) oraz części zmiennej (premii), stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (Wynagrodzenie Zmienne).
7. Dyrektorowi Spółki pełniącemu funkcję w pełnym wymiarze, przysługuje miesięczne wynagrodzenie podstawowe – część stała wynagrodzenia - (dalej

„wynagrodzenie miesięczne”) w wysokości 8.057 € brutto. Jeżeli obligatoryjne przepisy prawa austriackiego o minimalnym wynagrodzeniu stanowią inaczej stosuje się minimalne wynagrodzenie zgodne z przepisami prawa. Dodatkowo Dyrektorowi przysługuje wynagrodzenie zmienne w wysokości do 50% wysokości wynagrodzenia podstawowego.

8. Dyrektorowi Spółki \_\_\_\_\_ pełniącemu funkcję w niepełnym wymiarze przysługuje miesięczne wynagrodzenie podstawowe – część stała wynagrodzenia - (dalej „wynagrodzenie miesięczne”) w wysokości 1.200 € brutto.

### § 3

1. Wynagrodzenie Zmienne, o którym mowa w § 2 ust. 6 i 7 jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50 % Wynagrodzenia Stałego.
2. Ustala się ogólny katalog Celów Zarządczych tj.:
  3. Upoważnia się Radę Nadzorczą 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 Dyrektorowi po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników,
    - b) 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,, o ile kwestia ta nie jest regulowana przez przepisy prawa w sposób odmienny.
    - c) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie; proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług lub świadczenie pracy przez Dyrektorów w danym roku obrotowym, o ile kwestia ta nie jest regulowana przez przepisy prawa w sposób odmienny.
    - d) spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych Dyrektorów 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.
  4. Wygaśnięcie mandatu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w pkt 1-4 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był dłuższy niż 3 miesiące.

§ 4

Uchwała niniejsza wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od dnia 21 czerwca 2017 roku.

....., dnia .....2017

