



# POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ FABRYK MEBLI „FORTE” S.A.

przyj tą uchwałę nr 21/2024 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
FABRYK MEBLI „FORTE” S.A. w dniu 3 września 2024 r.

[www.FORTE.com.pl](http://www.FORTE.com.pl)

# POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ FABRYK MEBLI „FORTE” S.A.

## I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

- I. Na podstawie przepisów zawartych w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 620 z późn. zm.) ustanawia się Politykę wynagrodzeń w spółce FABRYKI MEBLI „FORTE” S.A.
- II. Użyte w niniejszym dokumencie definicje, pojęcia i skróty mają następujące znaczenie:
  - $\frac{3}{4}$  Polityka lub Polityka Wynagrodzeń - Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej FABRYK MEBLI „FORTE” S.A.,
  - $\frac{3}{4}$  Spółka lub FORTE - FABRYKI MEBLI „FORTE” S.A.,
  - $\frac{3}{4}$  Grupa Kapitałowa - grupa spółek, w której FORTE jest podmiotem dominującym oraz które zostały objęte konsolidacją w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym,
  - $\frac{3}{4}$  Walne Zgromadzenie - Walne Zgromadzenie FABRYK MEBLI „FORTE” S.A.,
  - $\frac{3}{4}$  Zarząd - Zarząd Spółki,
  - $\frac{3}{4}$  Rada lub Rada Nadzorcza - Rada Nadzorcza Spółki,
  - $\frac{3}{4}$  Członkowie Zarządu - Członkowie Zarządu Spółki, w tym Prezes Zarządu Spółki,
  - $\frac{3}{4}$  Członkowie Rady Nadzorczej - Członkowie Rady Nadzorczej Spółki, w tym Przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki,
  - $\frac{3}{4}$  Ustawa - Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 620 z późn. zm.).
- III. Celem Polityki Wynagrodzeń jest określenie podstaw, zasad oraz procedur ustalania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, które mają przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy Kapitałowej, z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.
- IV. Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń mają sprzyjać realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, zapewniając warunki pracy i wynagradzania odpowiadające warunkom rynkowym, co pozwoli zapewnić utrzymanie osób o wysokich kompetencjach w Zarządzie Spółki. Jednocześnie realizacja części zmiennej wynagrodzeń buduje odpowiednie środowisko motywacyjne dla Członków Zarządu, uzależniając wysokość tych wynagrodzeń bezpośrednio od realizacji celów finansowych i niefinansowych Spółki, przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej oraz zapewnieniu należytych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

## II. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Określenie podstaw prawnych wynagradzania Członków Zarządu.
  - A. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie stosunku prawnego łączącego Spółkę z Członkiem Zarządu. FORTE może powierzyć zarządzanie Spółką na podstawie następujących stosunków prawnych:
    - $\frac{3}{4}$  powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,
    - $\frac{3}{4}$  zawarcie umowy o zarządzanie (tzw. kontrakt menedżerski) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
  - B. Rada Nadzorcza, powołując daną osobę do pełnienia funkcji Członka Zarządu, określa w uchwale podstawę prawną nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania danego Członka Zarządu. Rada Nadzorcza może określić różne podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania Spółką dla poszczególnych Członków Zarządu, jak i różne zasady wynagradzania.

## 2. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu.

- A. Model wynagradzania Członków Zarządu, niezależnie od zastosowanej podstawy prawnej nawiązania stosunku Członka Zarządu ze Spółką, może obejmować wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne.
- B. Rada Nadzorcza w formie uchwał określa podstawę prawną nawiązanego stosunku z Członkiem Zarządu oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Rada określa również składniki wynagrodzenia Członka Zarządu, obejmujące wysokość wynagrodzenia stałego oraz wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego, a także wskazuje, jakie inne świadczenia pieniężne i niepieniężne może otrzymać Członek Zarządu.
- C. Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego Członka Zarządu w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, zakresu obowiązków i zakresu odpowiedzialności za dany obszar, a także w oparciu o sytuację na rynku pracy.
- D. Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu należne za dany rok obrotowy, co do zasady, nie może być wyższe niż czterokrotność rocznego wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Zarządu za ten sam okres. W wyjątkowych przypadkach zmiana powyższej zasady wymaga uchwały Rady Nadzorczej.
- E. Rada Nadzorcza w drodze uchwały może przyznać Członkom Zarządu inne dodatkowe wynagrodzenie.

### 2.1. Stałe składniki wynagrodzenia Członków Zarządu.

- A. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe w wysokości i terminie określonym w uchwałach Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie stałe miesięczne określone jest w wysokości brutto.
- B. Część stała wynagrodzenia powinna stanowić taką część łącznego wynagrodzenia Członka Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników finansowych spółek z Grupy

Kapitałowej, a także od wyników niefinansowych, jeżeli zostały wskazane przez Radę Nadzorczą.

## 2.2. Zmienne składniki wynagrodzenia Członków Zarządu.

- A. Każdy z Członków Zarządu może otrzymać wynagrodzenie zmienne, którego wysokość uzależniona jest od wyników finansowych Grupy Kapitałowej.
- B. Rada Nadzorcza może uzależnić wysokość wynagrodzenia zmiennego także od realizacji wyników niefinansowych określonych na dany rok obrotowy lub dłuższy okres, łącznie dla całego Zarządu lub indywidualnie dla poszczególnych Członków Zarządu.
- C. Do kompleksowej oceny pracy Członków Zarządu, która może mieć wpływ na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę m.in.:
  - $\frac{3}{4}$  następujące kryteria w zakresie wyników finansowych: skonsolidowany zysk netto Grupy Kapitałowej, EBIT Grupy Kapitałowej, EBITDA Grupy Kapitałowej, wysokość przychodów w Grupie Kapitałowej;
  - $\frac{3}{4}$  następujące kryteria w zakresie wyników niefinansowych: uwzględnienie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie oraz relacje Spółki z właściwymi organami administracji.
- D. Rada Nadzorcza w drodze uchwały może określić dodatkowe i/lub sprecyzować wskazane powyżej kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, które będą mieć wpływ na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia.
- E. Rada Nadzorcza określając dodatkowe kryteria i/lub precyzując kryteria w zakresie wyników finansowych i/lub niefinansowych, o których mowa w pkt. C i D powyżej, może w szczególności opracować dla Zarządu kartę celów.
- F. Szczegółowe zasady ustalania wysokości, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego zawarte są w uchwałach Rady Nadzorczej dotyczących powołania Członków Zarządu i umowach o zarządzanie, odrębnie dla każdego z Członków Zarządu.
- G. Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie zbadanego przez biegłego rewidenta i zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie Spółki, skonsolidowanego sprawozdania Grupy Kapitałowej za dany rok obrotowy.
- H. Wynagrodzenie zmienne płatne jest do końca miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu kalendarzowym, w którym Walne Zgromadzenie Spółki zatwierdzi skonsolidowane sprawozdanie roczne Grupy Kapitałowej.
- I. Rada Nadzorcza może ustalić w formie uchwały prawo do zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego, jednak nie więcej niż 90% jego maksymalnej przewidywanej wielkości za dany rok obrotowy, o ile wyniki finansowe Grupy Kapitałowej wskazują na osiągnięcie zakładanego poziomu zysku netto za dany rok. W przypadku gdy wypłata zaliczki nastąpi w wysokości wyższej niż ostatecznie ustalona, wówczas Członek Zarządu zobowiązany jest do zwrotu nadpłaconej kwoty na zasadach i w terminie wskazanych w uchwale Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza może także ustalić w drodze uchwały okresy odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego.

J. Członkom Zarządu może być przyznane wynagrodzenie zmienne w formie instrumentów finansowych wskazanych w art. 90d ust. 5 Ustawy, w szczególności Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym przewidującym przyznanie takich instrumentów finansowych. Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do określenia zasad i uszczegółowienia warunków przyznania wynagrodzenia zmiennego opisanego w niniejszym punkcie.

### 2.3. Inne świadczenia pieniężne.

A. Rada Nadzorcza, powołując Członka Zarządu, może ustalić w uchwale i umowie o zarządzanie inne świadczenia pieniężne dla Członka Zarządu, w szczególności mające charakter odprawy z tytułu zakończenia pełnienia funkcji Członka Zarządu i/lub mające charakter odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po zaprzestaniu pełnienia funkcji Członka Zarządu.

### 2.4. Świadczenia niepieniężne dla Członków Zarządu.

A. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać od Spółki świadczenia niepieniężne obejmujące w szczególności:

$\frac{3}{4}$  prawo do korzystania ze wskazanych składników majątku Spółki,

$\frac{3}{4}$  prawo do dodatkowego ubezpieczenia (nie dotyczy ubezpieczenia emerytalnego i oszczędnościowego),

$\frac{3}{4}$  prawo do korzystania ze świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób świadczących pracę w Spółce,

$\frac{3}{4}$  prawo do udziału w funkcjonującym w Spółce programie PPK.

B. Rada Nadzorcza Spółki w formie uchwały i/lub w umowie o zarządzanie określa zasady i zakres świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkom Zarządu Spółki.

C. W Spółce nie wprowadzono ani nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

### 2.5. Zmiana zasad wynagradzania Członków Zarządu.

Członek Zarządu może w uzasadnionych przypadkach wystąpić z wnioskiem do Rady Nadzorczej o zmianę podstawy prawnej nawiązanego ze Spółką stosunku zarządzania, a także o zmianę zasad wynagradzania, w szczególności ustalenia innej wartości wynagrodzenia stałego i/lub innej proporcji wynagrodzenia zmiennego i/lub innej wartości i zakresu świadczeń niepieniężnych.

## III. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI

### 1. Określenie podstawy prawnej wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

A. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania przez Walne Zgromadzenie.

- B. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej jest uchwała Walnego Zgromadzenia.
- C. Członek Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji w organie nadzorczym otrzymuje od Spółki wyłącznie stałe, miesięczne wynagrodzenie brutto ustalone na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia z zastrzeżeniem, iż Przewodniczący Rady Nadzorczej otrzymuje wyższe wynagrodzenie od pozostałych Członków Rady Nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy w związku z pełnieniem funkcji Przewodniczącego Rady.
- D. Przewodniczący Komitetu Audytu i/lub Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyższe wynagrodzenie uwzględniające zwiększony nakład pracy w związku z pełnieniem tej funkcji.

#### IV. UWZGLĘDNIENIE WARUNKÓW PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI PRZY USTANOWIENIU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Spółka, ze względu na specyfikę swojej działalności, zatrudnia pracowników głównie na podstawie umów o pracę na czas określony i nieokreślony. Taka formuła zatrudnienia pozwala na w miarę elastyczne i sprawne reagowanie na zmieniające się potrzeby Spółki i sytuacje na rynku pracy. Kluczowa dla funkcjonowania Spółki kadra menedżerska zatrudniana jest na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony z możliwością ich wypowiedzenia maksymalnie z 6-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Przyjęta w Spółce struktura wynagrodzeń pracowników obejmuje stałe wynagrodzenie godzinowe lub zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagradzania uzależnione od wydajności, jakości i efektywności świadczonej pracy. Przy tworzeniu Polityki Wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki płacy i pracy pracowników, w tym pracowników kluczowych dla funkcjonowania Spółki przy jednoczesnym zapewnieniu kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Zarządu Spółki nie są zatrudniani na podstawie umowy o pracę. Świadczenie pracy przez Członków Zarządu na podstawie uchwał Rady Nadzorczej o powołaniu do pełnienia funkcji i na podstawie umowy o zarządzanie pozwala na dużą elastyczność Spółki w obszarze formalnoprawnego podejścia do współpracy z Członkami Zarządu. Przyjęty podział wynagrodzenia Członków Zarządu motywuje Członków Zarządu do podejmowania działań, których skutkiem powinny być lepsze efekty ekonomiczne osiągnięte przez Spółkę i Grupę Kapitałową, przy jednoczesnym zachowaniu bezpieczeństwa i stabilności ekonomicznej FORTE i Grupy Kapitałowej.
3. Członkowie Zarządu, podobnie jak kadra menedżerska, zobowiązani są do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa i informacji poufnych. Członkowie Zarządu mają zawarte ze Spółką dodatkowe umowy o zachowaniu tajemnicy przedsiębiorstwa, zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej oraz zakazie pozyskiwania pracowników Spółki. Szczegółowe regulacje przyjęte w powyżej wskazanych umowach z Członkami Zarządu zostały określone w uchwale Rady Nadzorczej Spółki.
4. Przyjęte w Spółce zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w formie stałego miesięcznego wynagrodzenia niezależnego od wyników finansowych

Spółki i Grupy Kapitałowej dają należytą gwarancję działania Rady Nadzorczej, jako niezależnego organu sprawującego nadzór nad bieżącą działalnością Spółki i Członków Zarządu.

## V. OGRANICZENIE WYNAGRODZEŃ

Członkowie Rady Nadzorczej oraz Członkowie Zarządu Spółki z tytułu pełnienia swoich funkcji mogą otrzymywać od Spółki wyłącznie wynagrodzenie na zasadach opisanych w niniejszej Polityce.

## VI. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

1. W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wynagrodzeń, przewidziany w Kodeksie Spółek Handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki Wynagrodzeń.
2. Członek Zarządu zobowiązany jest do przekazania Radzie Nadzorczej informacji o podjęciu każdej dodatkowej działalności zarobkowej. Oświadczenie w formie pisemnej przekazywane jest na ręce Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
3. W przypadku powzięcia podejrzenia lub uzyskania informacji przez Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki Wynagrodzeń dotyczącego jego osoby lub innego Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest on do poinformowania odpowiednio Przewodniczącego Rady Nadzorczej lub Prezesa Zarządu.
4. W przypadku wskazanym w pkt. 3 powyżej Rada Nadzorcza podejmuje działania mające na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki Wynagrodzeń lub jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

## VII. UPOWAŻNIENIE UDZIELONE PRZEZ WALNE ZGROMADZENIE

1. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, w szczególności w zakresie ustalania zmian w wysokości części stałej wynagrodzenia, części zmiennej wynagrodzenia, a także innych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych oraz kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych Spółki i/lub Grupy Kapitałowej dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.
2. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki i/lub Grupy Kapitałowej lub jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów Spółki i/lub Grupy Kapitałowej lub dla zagwarantowania jej rentowności, a także w sytuacji zaistnienia innych okoliczności uniemożliwiających lub znacznie utrudniających funkcjonowanie Spółki lub spółek z Grupy Kapitałowej na dotychczasowych zasadach, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub jej części.
3. Decyzję o odstąpieniu od Polityki Wynagrodzeń podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
4. Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może być uchwalone jednorazowo na okres nie dłuższy niż trzy lata obrotowe.

## VIII. USTALANIE I REALIZACJA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Projekt Polityki Wynagrodzeń powstał z udziałem Członków Zarządu Spółki oraz z udziałem opiniującym Członków Rady Nadzorczej. Ostateczną decyzję w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń podejmuje Walne Zgromadzenie w formie uchwały Walnego Zgromadzenia.
2. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
3. Wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz bieżący nadzór nad jej realizacją prowadzi Zarząd Spółki.
4. Rada Nadzorcza sprawuje na bieżąco ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń. Rada Nadzorcza, przygotowując sprawozdanie o wynagrodzeniach, dokonuje jednocześnie przeglądu Polityki Wynagrodzeń.

## IX. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach, zawierające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, należnych lub otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej za miniony rok obrotowy, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Za informacje zamieszczone w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera w szczególności informacje określone w art. 90g Ustawy.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie Ustawy.
5. Walne Zgromadzenie Spółki podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest zamieszczane na stronie internetowej Spółki i udostępniane przez okres 10 lat od zakończenia Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w pkt. 5 powyżej.

## X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Postanowienia Polityki Wynagrodzeń obowiązują od dnia przyjęcia Polityki Wynagrodzeń uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Zasady przyznawania wynagrodzeń przewidziane niniejszą Polityką Wynagrodzeń są zgodne z dotychczas obowiązującymi zasadami wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej. Mając powyższe na uwadze, pozostają w mocy:
  - $\frac{3}{4}$  zasady wynagradzania Członków Zarządu określone uchwałami Rady Nadzorczej podjętymi przed dniem wejścia w życie Polityki Wynagrodzeń oraz
  - $\frac{3}{4}$  zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej określone uchwałami Walnego Zgromadzenia podjętymi przed dniem wejścia w życie Polityki Wynagrodzeń.





**FABRYKI MEBLI „FORTE” S.A.**  
ul. Biała 1  
07-300 Ostrów Mazowiecka  
Polska

[www.FORTE.com.pl](http://www.FORTE.com.pl)