

REGULAMIN PROGRAMU MOTYWACYJNEGO DLA ZARZĄDU (Regulamin)

Caspar Asset Management Spółka Akcyjna z siedzibą w Poznaniu (Spółka)

Celem Programu jest zapewnienie optymalnych warunków dla wzrostu wartości Caspar Asset Management S.A. (dalej „Caspar AM”) i korzyści ekonomicznych osiąganych przez Caspar AM, poprzez stworzenie mechanizmów motywujących Zarząd do działań zapewniających rozwój i długoterminowy wzrost wartości Caspar AM oraz zapewnienie wynagrodzenia Zarządu za jego wkład we wzrost wartości Caspar AM. Niniejszy Program ma również na celu prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i zapobieganie podejmowaniu ryzyka wykraczającego poza akceptowalny poziom ryzyka, zapewnienie realizacji celów strategicznych oraz zapobieganie występowaniu konfliktu interesów.

§ 1

DEFINICJE

1. **Caspar Asset Management** – Caspar Asset Management Spółka Akcyjna z siedzibą w Poznaniu,
2. **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza Caspar Asset Management S.A.,
3. **Rozporządzenie w sprawie kapitału wewnętrznego** - Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim (Dz. U. 2021 r. poz. 2267 z późn. zm.),
4. **Uczestnicy Programu** - osoby wskazane w § 2 Regulaminu,
5. **Ustawa o obrocie** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi (Dz. U. 2024, poz. 744 ze zm.),
6. **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie akcjonariuszy Caspar Asset Management S.A,
7. **Zarząd** – zarząd Caspar Asset Management S.A.

§ 2

UCZESTNIK PROGRAMU

Uczestnikami Programu są członkowie Zarządu Caspar AM.

§ 3

ZASADY OGÓLNE

1. Ilekroć w niniejszym regulaminie mowa jest o wygradzeniu zmiennym/zmiennych składnikach wynagrodzeń rozumie się przez to wyłącznie wynagrodzenie zmienne w formie gotówkowej.

2. Stosowane zasady wynagradzania nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka, które miałyby maksymalizować poziom wynagrodzenia, a tym samym zagrażałyby stabilności organizacji:
 - a) Zasady wynagradzania nie zachęcają ani nie pozostawiają miejsca zachowaniom, które mogą prowadzić do nadużyć i korupcji oraz konfliktów interesów,
 - b) Zasady wynagradzania nie zachęcają do zachowań niezgodnych z powszechnie wiążącymi przepisami prawa lub z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Caspar AM,
 - c) Zasady wynagradzania promują zachowania etyczne,
 - d) Zasady wynagradzania nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza ustalony dla Spółki akceptowalny poziom i realizacji krótkoterminowych celów kosztem realizacji długoterminowych celów strategicznych.
3. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia opiera się na danych finansowych zawartych w zbadanych sprawozdaniach finansowych Caspar AM.
4. Zmienne składniki wynagrodzeń przyznawane są za pełen rok obrotowy, rozpoczynając od roku obrotowego 2021.
5. Zmienne składniki wynagrodzeń wypłacane są w wysokości do 100% wynagrodzenia stałego Członka Zarządu z tytułu powołania, umowy o pracę lub świadczenia usług na rzecz Caspar AM za dany rok obrotowy. Jednakże jeśli dany Uczestnik Programu jest także objęty analogicznym programem motywacyjnym w jakiegokolwiek innej spółce z grupy kapitałowej Caspar Asset Management S.A., wówczas jego całkowite wynagrodzenie zmienne w formie gotówkowej ze wszystkich spółek z grupy kapitałowej Caspar Asset Management nie może być wyższe, niż całkowita wysokość wynagrodzenia w formie gotówkowej (jego części stałej – bez premii, prowizji i wynagrodzeń zmiennych) tego Uczestnika, wypłaconego łącznie w spółkach z grupy kapitałowej Caspar Asset Management S.A. za dany rok obrotowy, tytułem świadczenia pracy, usług lub powołania. W przypadku, gdyby wyliczone wynagrodzenie zmienne w formie gotówkowej przekraczało tę wartość, wynagrodzenie zmienne wypłacane w gotówce ulega zmniejszeniu w każdej ze spółek proporcjonalnie do udziału wyliczonego wynagrodzenia zmiennego w formie gotówkowej w każdej ze spółek w całkowitym wynagrodzeniu zmiennym w formie gotówkowej we wszystkich spółkach.
6. Uprawnienia przewidziane w Programie Motywacyjnym nie mają wpływu na wynagrodzenie stałe otrzymywane przez Uczestników Programu z tytułu powołania do Zarządu lub z tytułu pracy, współpracy lub realizacji zleceń na rzecz podmiotów z Grupy Caspar.
7. W razie wątpliwości lub jeśli wyraźnie nie określono inaczej, przyjmuje się, że zmienne składniki wynagrodzeń wypłacane są Uczestnikom Programu z tytułu powołania.

8. Rada Nadzorcza wykonuje Program wobec członków Zarządu, w szczególności dokonuje oceny spełnienia kryteriów, podejmuje decyzje o przyznaniu zmiennych składników wynagrodzenia oraz ustala ich wysokość

§ 4

KRYTERIA OGÓLNE

1. Przy ocenie efektów pracy członka Zarządu, decydujących o określeniu jego wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od wyników, Caspar AM stosuje zarówno kryteria finansowe (ilościowe), jak i niefinansowe (jakościowe).
2. Za kryteria finansowe Caspar AM uznaje w szczególności dane liczbowe lub finansowe Caspar AM.
3. Wyniki finansowe Caspar AM przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia uwzględniają poziom ryzyka ponoszonego przez dom maklerski oraz koszt kapitału i konieczność utrzymania właściwego poziomu płynności. Spółka uwzględnia obecne i przyszłe ryzyka.
4. Za kryteria niefinansowe Caspar AM uznaje kryteria inne niż ilościowe, wpływające na ocenę pracy danego członka Zarządu, takie jak:
 - a) Zgodność działania z przepisami prawa, procedurami wewnętrznymi Caspar AM oraz zasadami etycznymi obowiązującymi w biznesie przy wywiązywaniu się członka Zarządu z obowiązków służbowych,
 - b) Spełnianie odpowiednich standardów dotyczących kompetencji oraz reputacji,
 - c) Brak uczestniczenia przez daną osobę w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla Caspar AM,
 - d) Brak bezpośredniej odpowiedzialności danej osoby za działania, których wynikiem były znaczne straty dla Caspar AM,
 - e) Brak nałożenia przez Komisję Nadzoru Finansowego kary administracyjnej na danego członka Zarządu lub na Caspar AM,
 - f) Wywiązywanie się z obowiązków służbowych, w szczególności absencja członka Zarządu w pracy spowodowana chorobą lub innymi okolicznościami, niebędącymi przysługującym urlopem wypoczynkowym, nie powinna przekraczać łącznie 30 dni roboczych w ciągu roku obrotowego.
5. Negatywna ocena w związku z kryteriami niefinansowymi pracy członka Zarządu, może skutkować podjęciem przez Radę Nadzorczą decyzji o wstrzymaniu, jak również o częściowej lub całkowitej redukcji wynagrodzenia zmiennego danego członka Zarządu.

6. Weryfikacji spełniania przez członków Zarządu kryteriów finansowych jak i niefinansowych dokonuje Rada Nadzorcza lub osoba delegowana w tym zakresie przez Radę Nadzorczą, nie później niż miesiąc przed odbyciem Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za dany rok obrotowy.

§ 5

ZASADY OBLICZANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZEŃ

1. Rada Nadzorcza najpóźniej do końca kwietnia każdego roku obrotowego wyznaczy Zarządowi cele biznesowe, których spełnienie w danym roku obrotowym będzie uprawniać do otrzymania wynagrodzenia zmiennego określonego na dany rok w uchwale Rady Nadzorczej.
2. W przypadku wstąpienia nowej osoby do Zarządu lub ustąpienia któregoś z powołanych członków Zarządu w trakcie trwania roku obrotowego, osobie tej będą przysługiwały zmienne składniki wynagrodzeń proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji w danym roku obrotowym (okres liczony w pełnych miesiącach kalendarzowych).

§ 6

WYPŁATA WYNAGRODZENIA

1. Część wynagrodzenia zmiennego stanowiąca $\frac{2}{3}$ jego wysokości za dany rok obrotowy (określany jako „R”) wypłacana będzie w całości w roku R+1.
2. Część wynagrodzenia zmiennego stanowiąca $\frac{1}{3}$ jego wysokości za dany rok obrotowy wypłacana będzie w całości w roku R+2.
3. Z zastrzeżeniem ust. 4 poniżej, Rada Nadzorcza w roku R+1 podejmie uchwałę określającą wysokość wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń poszczególnym członkom Zarządu zgodnie z niniejszym Programem oraz celami biznesowymi określonymi przez Radę Nadzorczą dla danego roku R, z uwzględnieniem kryteriów niefinansowych oceny pracy danego członka Zarządu.
4. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o wstrzymaniu, ograniczeniu, odmowie wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, jeśli Caspar AM znajduje się w złej sytuacji finansowej, w szczególności, gdy wykazuje stratę bilansową za rok obrotowy, w którym dokonywana jest wypłata lub też, gdy nie spełnia lub istnieje duże prawdopodobieństwo, że nie będzie spełniać w najbliższej przyszłości wymogów kapitałowych.
5. Pomimo braku spełnienia kryteriów finansowych, Rada Nadzorcza może przyznać poszczególnym członkom Zarządu nagrodę uznaniową w formie premii pieniężnej, w szczególności w przypadku szczególnie pozytywnej oceny pracy danego członka Zarządu. Nagroda uznaniowa nie może przekraczać 25% łącznego wynagrodzenia stałego Członka Zarządu z tytułu powołania, umowy o pracę lub świadczenia usług na rzecz Caspar AM za dany rok obrotowy.

6. Wypłata wynagrodzenia zmiennego w części wskazanej w ust. 1 będzie następować w ciągu 30 dni od uchwały Rady Nadzorczej przyznającej określone wynagrodzenie. Wypłata wynagrodzenia zmiennego w części wskazanej w ust. 2 będzie następować w ciągu 30 dni od dnia odbycia się Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w roku R+2, jeśli nie zostanie ona wcześniej zredukowana lub wstrzymana decyzją Rady Nadzorczej.

§. 8

ROSTRZYGANIE SPORÓW

Rozstrzyganie wszelkich ewentualnych sporów dotyczących treści i wykonania niniejszego Programu Motywacyjnego nastąpi w pierwszej kolejności w drodze polubownych negocjacji. Jeżeli osiągnięcie rozwiązania polubownego nie będzie możliwe, spory rozstrzygane będą przez sądy powszechne, przy czym właściwym będzie sąd właściwy miejscowo dla Caspar AM.

§. 9

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Informacje zawarte w niniejszym Regulaminie stanowią informacje poufne i podlegają udostępnieniu wyłącznie Uczestnikowi Programu Motywacyjnego w zakresie w jakim go dotyczą, pracownikom Caspar AM zajmującym się obsługą Programu Motywacyjnego, Radzie Nadzorczej, Zarządowi Spółki oraz akcjonariuszom.