

**Polityka wynagrodzeń członków zarządu
i rady nadzorczej w Votum S.A.
(tekst jednolity z dnia 21.06.2021 r.)**

Wrocław 2021

[Spis treści](#)

PREAMBUŁA	2
ROZDZIAŁ 1. DEFINICJE.....	3
ROZDZIAŁ 2. POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	4
ROZDZIAŁ 3. OPIS STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA.....	5
ROZDZIAŁ 4. WSKAZANIE WZAJEMNYCH PROPORCJI SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	7
ROZDZIAŁ 5. ZASADY PRYZNAWANIA PRZEZ SPÓŁKĘ ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA .	8
ROZDZIAŁ 6. PROCES DECYZYJNY PRZEPROWADZONY W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ.....	8
ROZDZIAŁ 7. PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR	9
ROZDZIAŁ 8. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW	9
ROZDZIAŁ 9. ODROCZENIE WYPŁATY I ZASADY ZWROTU WYNAGRODZENIA	10
ROZDZIAŁ 10. INFORMACJE O OKRESACH I WARUNKACH ZATRUDNIENIA	10
ROZDZIAŁ 11. WPŁYW POLITYKI WYNAGRODZEŃ NA REALIZACJĘ STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI.....	10
ROZDZIAŁ 12. RELACJA POLITYKI WYNAGRODZEŃ DO WARUNKÓW PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI.....	11
ROZDZIAŁ 13. UPOWAŻNIENIE DO USZCZEGÓLOWIENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ	11
ROZDZIAŁ 14. PROCEDURA UCHWALENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ	12
ROZDZIAŁ 15. POSTANOWIENIA KOŃCOWE	12

PREAMBUŁA

Opracowana w niniejszym dokumencie „*Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej w Votum S.A.*” (dalej: „*Polityka wynagrodzeń*”) stanowi realizację obowiązku wynikającego z brzmienia znowelizowanej ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do

zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia z dnia 29 lipca 2005 r. (t.j. z dnia 27 października 2020 Dz. U. 2020, 2080, z późn. zm.) implementującej Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, jak również uwzględnia rekomendacje w zakresie polityki wynagrodzeń zawarte w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW (2016).

Założeniem przyjętej niniejszym dokumentem Polityki wynagrodzeń jest realizacja strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz zapewnienie stabilności spółki. Za informacje zawarte w Polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie zarządu Votum S.A. Niniejszy dokument podlega przyjęciu przez walne zgromadzenie akcjonariuszy w drodze uchwały, przy czym uchwała w sprawie polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż raz na cztery lata. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom zarządu i rady nadzorczej wyłącznie zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń.

Niniejszy dokument zawiera postanowienia dotyczące w szczególności stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, z uwzględnieniem przyznawanych członkom zarządu i rady nadzorczej świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, ich wzajemnych proporcji, jak również opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu niniejszej Polityki wynagrodzeń, opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów, jak również przesłanki i tryb czasowego odstąpienia od realizacji niniejszej Polityki wynagrodzeń oraz elementy, od których można zastosować odstępstwo.

Rada nadzorcza spółki sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków zarządu i rady nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom zarządu i rady nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń, przy czym po raz pierwszy takie sprawozdanie zostanie sporządzone za rok 2020. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie rady nadzorczej Votum S.A.

Votum S.A. zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad walnego zgromadzenia, na którym podjęto uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach lub na którym przeprowadzono dyskusję nad tym sprawozdaniem. W przypadku, gdy Votum S.A. udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych członków zarządu i rady nadzorczej. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych w ustawie o ofercie publicznej.

ROZDZIAŁ 1.DEFINICJE

§1

Użyte w niniejszej Polityce wynagrodzeń pojęcia oznaczają:

- 1) Polityka wynagrodzeń/Polityka – oznacza niniejszą Politykę wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej w Votum S.A.,

- 2) Votum S.A./Spółka – Votum S.A. z siedzibą we Wrocławiu z siedzibą we Wrocławiu, ul. Wyścigowa 56i, kod pocztowy: 53-012 wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, VI Wydział Gospodarczy KRS, pod numerem KRS: 0000243252, posiadającą nadane numery REGON: 020136043 i NIP: 899-25-49-057 oraz kapitał zakładowy w wysokości 1.200.000 zł wpłacony w całości,
- 3) Członek Zarządu – członek zarządu Votum S.A. z siedzibą we Wrocławiu,
- 4) Zarząd – zarząd Votum S.A. z siedzibą we Wrocławiu,
- 5) Członek Rady Nadzorczej – członek rady nadzorczej Votum S.A. z siedzibą we Wrocławiu,
- 6) Rada Nadzorcza – rada nadzorcza Votum S.A. z siedzibą we Wrocławiu,
- 7) Komitet Audytu – komitet powołany przez radę nadzorczą zgodnie z ustawą o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym z dnia 11 maja 2017 r. (tj. z dnia 5 lipca 2019 r., Dz.U. z 2019 r., poz. 1421 z późn. zm.),
- 8) Walne Zgromadzenie – zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie Votum S.A. z siedzibą we Wrocławiu,
- 9) Grupa Kapitałowa – Grupa Kapitałowa Votum, tj. spółka Votum S.A. wraz ze spółkami handlowymi, w stosunku do których Spółka jest bezpośrednio lub pośrednio spółką dominującą w rozumieniu przepisów Kodeksu spółek handlowych (tj. z dnia 22 lutego 2019 r. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 z późn. zm.),
- 10) Ustawa – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. z dnia 27 października 2020 Dz. U. 2020, 2080, z późn. zm.),
- 11) Stałe składniki wynagrodzenia – przyznawane członkowi zarządu lub rady nadzorczej na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej lub stosunku powołania wynagrodzenie związane z pełnieniem funkcji członka zarządu lub członka rady nadzorczej Votum S.A. w tym, w przypadku członków rady nadzorczej, wynikające z udziału w posiedzeniach tego organu,
- 12) Zmienne składniki wynagrodzenia – składniki wynagrodzenia w zmiennej wysokości, przyznawane w związku z osiągnięciem określonych rezultatów, celów lub wyników finansowych, w szczególności wynikające z realizacji zadań zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń,
- 13) Świadczenia pieniężne – świadczenia inne niż stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, np. związane z ustaniem zatrudnienia lub przystąpieniem do programów emerytalnych,
- 14) Świadczenia niepieniężne – świadczenia nie mające charakteru pieniężnego, w tym produkty lub usługi, a także inne korzyści majątkowe związane z pełnieniem funkcji lub zatrudnieniem w Spółce.

ROZDZIAŁ 2. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka określa zasady wynagradzania członków zarządu oraz członków rady nadzorczej Votum S.A. w związku z pełnieniem przez nich funkcji w zarządzie i radzie nadzorczej Spółki na podstawie powołania, umów o współpracę lub umowy o pracę.
2. Wynagrodzenia członków zarządu są ustalane przez radę nadzorczą indywidualnie i zawierane w akcie powołania, uchwale rady nadzorczej lub odpowiednio w umowie zawieranej z członkiem zarządu, w której Spółkę reprezentuje rada nadzorcza. Przyjmuje się, że zasadą stosowaną w Spółce jest wynagradzanie członków zarządu na podstawie stosunku powołania. Członkom zarządu mogą przysługiwać wszystkie lub niektóre składniki wynagrodzenia określone w niniejszej Polityce.
3. Członkom rady nadzorczej mogą przysługiwać wszystkie lub niektóre składniki wynagrodzenia określone w niniejszej Polityce. Rodzaj i wysokość wynagrodzenia członków rady nadzorczej określa uchwała walnego zgromadzenia.
4. Postanowienia niniejszej Polityki nie wyłączają prawa członków zarządu i rady nadzorczej do innych świadczeń wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności z zakresu prawa pracy.
5. Postanowienia niniejszej Polityki stanowią wykonanie obowiązków wynikających z Ustawy oraz zmierzają do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz zapewnienia stabilności Spółki.
6. Niniejsza Polityka jest publikowana na stronie internetowej Spółki, w zakładce dedykowanej relacjom inwestorskim.
7. Uchwała w przedmiocie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana przez walne zgromadzenie nie rzadziej niż co cztery lata.

ROZDZIAŁ 3. OPIS STAŁYCH I ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

§3

Opis składników wynagrodzenia członków zarządu Votum S.A.

1. Członkom zarządu Votum S.A. mogą zostać przyznane zarówno stałe, jak i zmienne składniki wynagrodzenia, a także inne świadczenia pieniężne i niepieniężne oraz pozostałe korzyści majątkowe wskazane w dalszej części niniejszego Rozdziału.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego członka zarządu ustala się z uwzględnieniem zakresu jego odpowiedzialności, wykształcenia, dotychczasowego doświadczenia, w tym w obszarze działalności Spółki i Grupy Kapitałowej oraz w oparciu o poziom wynagrodzeń osób na podobnych stanowiskach stosowany przez inne podmioty działające w obszarze i skali zbliżonych do Spółki.
3. Członkom zarządu, którym rada nadzorcza przyznała **wynagrodzenie stałe**, świadczenie wypłacane jest w wysokości określonej w uchwale rady nadzorczej, w akcie powołania lub w umowie, w okresach w nich wskazanych, co do zasady z dołu na koniec każdego miesiąca kalendarzowego.
4. Członkom zarządu rada nadzorcza może przyznać również **wynagrodzenie zmienne** w postaci premii.

5. Premia może zostać przyznana przez radę nadzorczą w szczególności za:
 - a) osiągnięcie określonego wyniku finansowego Spółki lub Grupy Kapitałowej (premia ryczałtowa lub prowizyjna - liczona jako określony procent od wyniku Spółki lub Grupy Kapitałowej),
 - b) realizację określonych zadań lub stopień realizacji indywidualnie określonych obowiązków (premia ryczałtowa),
 - c) ponadprzeciętną realizację celów biznesowych Spółki, w tym przekroczenie zakładanego wyniku finansowego (premia ryczałtowa).
6. Członkom zarządu Votum mogą przysługiwać **świadczenia pieniężne** związane z:
 - a) powstrzymaniem się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki lub Grupy Kapitałowej po ustaniu zatrudnienia/pełnienia funkcji na podstawie powołania lub po zakończeniu umowy o współpracę (świadczenie odszkodowawcze za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej),
 - b) realizacją przez Spółkę wpłat finansowych w ramach pracowniczych planów kapitałowych (świadczenia emerytalne),
 - c) ustaniem zatrudnienia, pełnienia funkcji lub rozwiązania umowy o współpracę (odprawa),
 - d) stosunkiem pracy w postaci świadczeń przyznawanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w przypadku powołania takiego funduszu w Spółce (świadczenia z ZFŚŚ).
7. Członkom zarządu Votum mogą przysługiwać **świadczenia niepieniężne**, w szczególności w postaci:
 - a) udostępnienia sprzętu służbowego (narzędzi pracy), w szczególności: komputera przenośnego, tabletu, telefonu, drukarki stacjonarnej, drukarki przenośnej oraz samochodu służbowego, a także pokrycia wszelkich wydatków związanych z ich eksploatacją,
 - b) pokrycia kosztów podróży służbowych, w tym transportu, noclegów, wyżywienia oraz innych świadczeń hotelarskich i gastronomicznych związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych,
 - c) pokrycia kosztów wyjazdów szkoleniowych, motywacyjnych lub integracyjnych organizowanych przez Spółkę, w tym transportu, noclegów, wyżywienia oraz innych świadczeń hotelarskich i gastronomicznych z nimi związanych,
 - d) pokrycia kosztów produktów ubezpieczeniowych i medycznych, w tym w prywatnego ubezpieczenia medycznego, na życie oraz odpowiedzialności cywilnej i innych związanych z pełnieniem funkcji członka zarządu (w tym ubezpieczenia D&O),
 - e) pokrycia kosztów składek związanych z przynależnością do stowarzyszeń, izb gospodarczych, organizacji pozarządowych, w tym związanych z rynkiem kapitałowym,
 - f) pokrycia kosztów prenumeraty dzienników, czasopism, w tym realizowanych przez portale internetowe, związanych z tematyką działalności gospodarczej prowadzonej przez Spółkę i Grupę Kapitałową, w tym wydawnictw biznesowych, a także zakupu książek i materiałów dotyczących działalności Spółki i Grupy Kapitałowej, w tym związanych z notowaniem akcji Spółki na rynku regulowanym,
 - g) pokrycia kosztów szkoleń, spotkań i wydarzeń branżowych związanych z tematyką działalności gospodarczej prowadzonej przez Spółkę i Grupę Kapitałową, w tym związanych z notowaniem akcji Spółki na rynku regulowanym, a także towarzyszących temu kosztów związanych z transportem, noclegami i wyżywieniem oraz innymi świadczeniami hotelarskimi i gastronomicznymi;

h) kart płatniczych i paliwowych na pokrycie wydatków służbowych.

§4

Opis składników wynagrodzenia członków rady nadzorczej Votum S.A.

1. Członkom rady nadzorczej mogą zostać przyznane zarówno stałe, jak i zmienne składniki wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne i niepieniężne.
2. Członkowie rady nadzorczej Votum S.A. mogą otrzymywać stałe wynagrodzenie za udział w każdym posiedzeniu rady nadzorczej lub wynagrodzenie stałe: miesięczne, kwartalne lub roczne albo oba te składniki.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego członka rady nadzorczej ustala się przy uwzględnieniu poziomów wynagrodzeń za pełnienie funkcji członka (w tym Przewodniczącego) rady nadzorczej w innych podmiotach o podobnej do Spółki skali i obszarze działania, nakładu pracy i dotychczasowego doświadczenia, w szczególności w zakresie działalności prowadzonej przez Spółkę i Grupę Kapitałową.
4. Członkom rady nadzorczej walne zgromadzenie może przyznać również **dodatkowe wynagrodzenie** wynikające z wykonywania zadań w zespołach i komitetach powołanych w ramach rady nadzorczej.
5. Walne zgromadzenie ma prawo, poza wynagrodzeniem określonym powyżej, przyznać w drodze uchwały członkom rady nadzorczej także zmienne składniki wynagrodzenia, określone w § 3 ust. 4 niniejszej Polityki wynagrodzeń. W takim przypadku, postanowienia dotyczące zasad przyznania premii stosuje się odpowiednio.

ROZDZIAŁ 4. WSKAZANIE WZAJEMNYCH PROPORCJI SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

§5

1. W przypadku członków zarządu Spółki przyjmuje się, że wartość:
 - a) zmiennych składników wynagrodzenia przyznana i wypłacona za dany rok obrotowy członkowi zarządu nie może przekroczyć 300% wartości rocznego wynagrodzenia stałego,
 - b) świadczeń pieniężnych przyznana i wypłacona w danym roku obrotowym członkowi zarządu nie może przekroczyć 200% wartości rocznego wynagrodzenia stałego,
 - c) świadczeń niepieniężnych przyznana w danym roku obrotowym członkowi zarządu nie może przekroczyć 50% wartości rocznego wynagrodzenia stałego.
2. W przypadku członków rady nadzorczej przyjmuje się, że wartość dodatkowego wynagrodzenia nie może być wyższa niż 50% sumy wynagrodzenia stałego za dany rok obrotowy, a w przypadku Przewodniczącego rady nadzorczej – nie może być wyższa niż 100% sumy wynagrodzenia stałego za dany rok obrotowy. W przypadku przyznania członkowi rady nadzorczej wynagrodzenia zmiennego, świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, stosuje się odpowiednio postanowienia ust. 1.

ROZDZIAŁ 5. ZASADY PRYZNAWANIA PRZEZ SPÓŁKĘ ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

§6

1. Przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia odbywa się na podstawie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów, uwzględniających zarówno wyniki finansowe Spółki i Grupy Kapitałowej, jak i czynniki niefinansowe, w tym kryteria dotyczące respektowania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
2. Kryteria finansowe, na podstawie których ustalana jest wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, obejmują w szczególności ocenę realizacji celów biznesowych Spółki w zakresie poziomu wskazanych poniżej wartości lub wskaźników, w tym osiągnięcie zakładanego poziomu lub wzrost w stosunku do roku poprzedzającego:
 - a) wysokości przychodów ze sprzedaży Spółki i Grupy Kapitałowej,
 - b) wysokości osiągniętego zysku netto na działalności operacyjnej Spółki i Grupy Kapitałowej,
 - c) rentowności, wypłacalności lub płynności finansowej,
 - d) realizacji celów strategicznych Spółki i Grupy Kapitałowej.
3. Kryteria niefinansowe, na podstawie których ustalana jest wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, obejmują w szczególności ocenę działań podjętych w zakresie ograniczenia negatywnego wpływu Spółki i Grupy Kapitałowej na środowisko, w szczególności w zakresie emisji substancji oraz zużycia materiałów i energii, jak również zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
4. Ustalone w niniejszej Polityce kryteria finansowe i niefinansowe zierają do motywowania członków zarządu do podejmowania działań wpływających na wzrost wartości Spółki i Grupy Kapitałowej, realizowany w szczególności poprzez zrównoważony rozwój, tak w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej, jaki jej wpływu na otoczenie społeczne i środowisko naturalne, co w konsekwencji powinno przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
5. W celu właściwego nadzoru nad realizacją celów zierających do spełnienia wyznaczonych niniejszą Polityką kryteriów finansowych i niefinansowych, Rada Nadzorcza przed powzięciem uchwały o przyznaniu członkom zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, dokonuje oceny ich działalności w roku, za który ma zostać przyznane wynagrodzenie zmienne, z uwzględnieniem osiągnięcia lub przekroczenia kryteriów finansowych i niefinansowych oraz indywidualnych osiągnięć każdego z członków zarządu i ich wpływu na wartość Spółki i Grupy Kapitałowej.

ROZDZIAŁ 6. PROCES DECYZYJNY PRZEPROWADZONY W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§7

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń, a także każda zmiana do niej, przyjmowana jest przez walne zgromadzenie w drodze uchwały.
2. Na podstawie niniejszej Polityki wynagrodzeń, do zadań walnego zgromadzenia należy także ustalanie wysokości wynagrodzeń członków rady nadzorczej oraz podjęcie uchwały opiniującej sprawozdanie o wynagrodzeniach.
3. Za właściwy nadzór nad przestrzeganiem niniejszej Polityki wynagrodzeń oraz przygotowywanie corocznych sprawozdań o wynagrodzeniach odpowiada rada nadzorcza.
4. Zarząd Spółki odpowiada za zapewnienie właściwym organom dostępu do pełnych informacji umożliwiających przygotowanie oraz zmianę Polityki wynagrodzeń, jak również sporządzenie sprawozdania, o którym mowa w ust. 3.
5. Przyjmuje się, że rada nadzorcza Spółki jest upoważniona do uszczegółowienia poniższych elementów Polityki wynagrodzeń:
 - a) wysokości przysługujących członkom zarządu Spółki wynagrodzeń stałych,
 - b) wysokości i zasad ustalania przysługujących członkom zarządu Spółki wynagrodzeń zmiennych, w tym precyzowania szczegółowych kryteriów ich ustalania,
 - c) rodzaju i zakresu przysługujących członkom zarządu świadczeń pieniężnych i niepieniężnych,
 - d) zasad i okresów odroczenia wypłaty oraz zwrotu wynagrodzeń członków zarządu Spółki.

ROZDZIAŁ 7. PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

§8

1. Spółka prowadzi pracowniczy plan kapitałowy, do którego mogą przystąpić członkowie zarządu (w przypadku, gdy forma zatrudnienia na to pozwala) oraz członkowie rady nadzorczej Spółki.
2. Spółka, poza wskazanym w ust. 1, nie prowadzi innych programów emerytalnych lub emerytalno – rentowych, w których mogliby uczestniczyć członkowie zarządu lub rady nadzorczej.
3. W przypadku uruchomienia programów, o których mowa w ust. 2, przyjmuje się, że o zasadach objęcia nimi członków zarządu Spółki będzie decydowała rada nadzorcza, a w odniesieniu do rady nadzorczej – walne zgromadzenie.

ROZDZIAŁ 8. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

§9

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń zawiera ściśle określone zasady przyznawania i wypłaty wynagrodzeń członkom zarządu i rady nadzorczej, które sprzyjają unikaniu konfliktu interesów przez osoby pełniące funkcje w tych organach.
2. Rada nadzorcza monitoruje, analizuje i sprawuje kontrolę nad unikaniem konfliktu interesów przez osoby zasiadające w organach Spółki, a w przypadku ich zidentyfikowania, sygnalizuje walnemu zgromadzeniu nieprawidłowości w tym zakresie.
3. W przypadku, gdy w toku prowadzonej przez radę nadzorczą kontroli nad unikaniem konfliktu interesów, ujawnią się takie postanowienia niniejszej Polityki wynagrodzeń, które mogą

negatywnie wpływać na jego realizację, rada nadzorcza przedkłada walnemu zgromadzeniu rekomendacje w zakresie wprowadzenia odpowiednich zmian w treści Polityki.

ROZDZIAŁ 9. ODROCZENIE WYPŁATY I ZASADY ZWROTU WYNAGRODZENIA

§10

1. Rada nadzorcza może postanowić o odroczeniu na czas określony, nie dłuższy niż 12 miesięcy, wypłaty przyznanych członkom zarządu wynagrodzeń zmiennych. Odroczenie wypłaty może nastąpić w szczególności ze względu na nadzwyczajne okoliczności związane z nie dającym się przewidzieć ograniczeniem działalności Spółki i Grupy Kapitałowej lub innym zdarzeniem mogącym mieć negatywny wpływ na wyniki finansowe Spółki lub Grupy Kapitałowej.
2. Zwrot wynagrodzenia wypłaconego członkom zarządu lub rady nadzorczej następuje na zasadach określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego, w tym, w szczególności na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (tj. z dnia 16 maja 2019 r., Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 z późn. zm.) o bezpodstawnym wzbogaceniu i świadczeniu nienależnym.

ROZDZIAŁ 10. INFORMACJE O OKRESACH I WARUNKACH ZATRUDNIENIA

§11

1. Na dzień przyjmowania niniejszej Polityki, członkowie zarządu oraz rady nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania na okres kadencji wynoszący odpowiednio – 2 i 3 lata.
2. Członek zarządu może w każdym czasie złożyć rezygnację lub zostać odwołany uchwałą rady nadzorczej.
3. Członek rady nadzorczej może w każdym czasie złożyć rezygnację lub zostać odwołany przez walne zgromadzenie.
4. Członkowie zarządu nie mogą prowadzić działalności konkurencyjnej, w szczególności zasiadać w organach spółek konkurencyjnych, chyba że dotyczy to spółek zależnych z Grupy Kapitałowej lub rada nadzorcza Spółki wyraziła na to zgodę.
5. Z członkami zarządu zawarto porozumienia o zakazie konkurencji po ustaniu pełnienia funkcji, w których określono warunki i czas trwania wypłaty odszkodowań z tego tytułu.
6. Z członkami zarządu i rady nadzorczej na dzień przyjmowania niniejszej Polityki wynagrodzeń Spółka nie zawarła umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.

ROZDZIAŁ 11. WPŁYW POLITYKI WYNAGRODZEŃ NA REALIZACJĘ STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI

§12

1. Zasady ustalania i wypłaty wynagrodzeń stałych oraz zmiennych, jak również świadczeń pieniężnych i niepieniężnych określonych w niniejszej Polityce zmierzają do premiowania efektywności biznesowej decyzji zarządczych oraz wzrostu wartości Spółki i Grupy Kapitałowej.
2. Kryteria przyznawania wynagrodzeń i świadczeń określonych w niniejszej Polityce służą zapewnieniu stabilności Spółki, w tym poprzez utrzymanie menedżerów odpowiedzialnych za podejmowanie kluczowych decyzji biznesowych oraz uzależnienie wynagrodzeń zmiennych m.in. od osiągniętych wyników finansowych, jak również zmierzają do zagwarantowania bezpieczeństwa akcjonariuszom, klientom, pracownikom i współpracownikom oraz ograniczenia negatywnego wpływu działalności Spółki i Grupy Kapitałowej na środowisko naturalne.

ROZDZIAŁ 12. RELACJA POLITYKI WYNAGRODZEŃ DO WARUNKÓW PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI

§13

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń została przygotowana z uwzględnieniem warunków pracy i płacy pracowników nie będących członkami zarządu i rady nadzorczej, w szczególności: wykształcenia, doświadczenia, efektywności zarządzania i zakresu odpowiedzialności oraz wielkości i specyfiki nadzorowanego obszaru.
2. Zasady przyznawania wynagrodzeń stałych i zmiennych oraz świadczeń pieniężnych i niepieniężnych uwzględniają relację do poziomu wynagrodzeń pracowników Spółki oraz wynagrodzeń rynkowych przyznawanych członkom zarządu i rad nadzorczych w podobnym segmencie działalności.

ROZDZIAŁ 13. UPOWAŻNIENIE DO USZCZEGÓLOWIENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§14

Upoważnia się Radę Nadzorczą Votum S.A. do uszczegółowienia elementów zawartych w niniejszej Polityce wynagrodzeń, w zakresie wskazanym w art. 90d ust. 3 pkt 1 oraz ust. 4 pkt 1 i 4 ustawy w granicach określonych niniejszą Polityką.

ROZDZIAŁ 14. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§15

1. W przypadku, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, rada nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki.
2. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki następuje na podstawie uchwały rady nadzorczej, która określa czas, na jaki następuje odstąpienie od stosowania Polityki, a w przypadku, gdy rada nadzorcza decyduje o modyfikacji stosowania niniejszej Polityki, uchwała określa także jej zakres, w szczególności co do ewentualnej zmiany proporcji zmiennych czynników wynagrodzenia czy wprowadzenia alternatywnych składników wynagrodzeń określonych w Polityce.

ROZDZIAŁ 15. PROCEDURA UCHWALENIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

§16

1. Za przygotowanie Polityki wynagrodzeń odpowiada zarząd, który zapewnia jej zgodność z wymogami ustawy oraz aktualność informacji w niej zawartych.
2. Co najmniej raz na cztery lata zarząd jest obowiązany przedkładać walnemu zgromadzeniu propozycje w zakresie aktualizacji Polityki wynagrodzeń.
3. Po przygotowaniu niniejszej Polityki, zarząd Spółki zwrócił się do rady nadzorczej o zaopiniowanie projektu uchwały walnego zgromadzenia w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń.
4. Rada Nadzorcza, po uzyskaniu stanowiska Komitetu Audytu, uchwałą podjętą na posiedzeniu w dniu 26.05.2021 r. pozytywnie zaopiniowała przedłożony przez zarząd projekt uchwały walnego zgromadzenia w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń.

ROZDZIAŁ 16. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§17

1. Votum S.A. wypłaca wynagrodzenia członkom zarządu oraz rady nadzorczej wyłącznie na podstawie niniejszej Polityki.
2. Walne zgromadzenie przyjmuje i zmienia niniejszą Politykę wynagrodzeń w drodze uchwały.
3. Polityka wynagrodzeń jest aktualizowana nie rzadziej niż raz na cztery lata.
4. Treść przyjętej Polityki wynagrodzeń, jak również każda jej aktualizacja wraz z uchwałą walnego zgromadzenia, datą przyjęcia i wynikami głosowania, jest dostępna na stronie internetowej Spółki w zakładce dedykowanej relacjom inwestorskim.
5. Przyjmuje się, że ustalone dotychczas uchwałami rady nadzorczej i porozumieniami zawartymi pomiędzy Spółką a członkami zarządu, jak również uchwałami walnego zgromadzenia, wynagrodzenia stałe oraz zmienne, jak również świadczenia pieniężne i niepieniężne przysługujące członkom zarządu i rady nadzorczej, są zgodne z niniejszą Polityką i pozostają w mocy do czasu ich zmiany, zgodnie z przyjętą Polityką wynagrodzeń.

