

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI ONE MORE LEVEL SPÓŁKA AKCYJNA
Z SIEDZIBĄ KRAKOWIE**

I. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej One More Level Spółka Akcyjna z siedzibą Krakowie określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Spółkę wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej One More Level Spółka Akcyjna.
2. Podstawą prawną przygotowania Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej One More Level Spółka Akcyjna stanowi art. 90d 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 2024 r. poz. 620, ze zm.).
3. Dla celów niniejszej Polityki przyjmuje się poniższe definicje:
 - a) Grupa - oznacza grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
 - b) KSH - oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,
 - c) Polityka - oznacza niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej One More Level Spółka Akcyjna,
 - d) Rada Nadzorcza - oznacza radę nadzorczą spółki One More Level Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie,
 - e) Spółka - oznacza One More Level Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie,
 - f) Statut - oznacza statut Spółki,
 - g) Ustawa - oznacza ustawę 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 2024 r. poz. 620, ze zm.),
 - h) Walne Zgromadzenie - oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki,
 - i) Zarząd - oznacza zarząd spółki One More Level Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie.

II. Wdrożenie, zakres obowiązywania, przegląd i podmioty odpowiedzialne

1. Polityka została opracowana przez Zarząd przy udziale Rady Nadzorczej.
2. Polityka została przyjęta przez Walne Zgromadzenie.
3. Polityka obowiązuje wszystkich członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
4. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają członkowie Zarządu.
5. W zakresie określonym przepisami prawa Rada Nadzorcza zobowiązana jest do wdrożenia Polityki w odniesieniu do członków Zarządu i podejmowania odpowiednich uchwał.
6. Polityka podlega szczegółowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata, przy czym Walne Zgromadzenie może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki częściej niż raz na cztery lata.
7. Wszelkie istotne zmiany Polityki wymagają zgody Walnego Zgromadzenia wyrażonej w formie uchwały.
8. Przy ustanawianiu Polityki uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej w ten sposób, że dokonany został przegląd tych warunków w celu zapewnienia, że warunki wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej odpowiadają poziomowi ich odpowiedzialności, kwalifikacji oraz strategii gospodarczej Spółki i Grupy, a także zwiększonemu poziomowi ryzyka związanemu z pełnieniem obowiązków w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej.

III. Wynagrodzenie członków Zarządu

1. Podstawą prawną wynagradzania członków Zarządu jest stosunek prawny łączący Spółkę z członkiem Zarządu. Spółka przewiduje, że realizacja obowiązków członka Zarządu oraz wypłata wynagrodzenia dla członka Zarządu może następować na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas sprawowania mandatu w Zarządzie albo na czas nieokreślony, według wyboru Rady Nadzorczej;
 - b) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranej na czas sprawowania mandatu w Zarządzie ;
 - c) powołania do Zarządu na czas sprawowania mandatu w Zarządzie.
2. Niezależnie od stosunku prawnego łączącego Spółkę z członkiem Zarządu, może on otrzymywać wynagrodzenie składające się z części stałej. członkom Zarządu przysługuje ponadto prawo do świadczeń dodatkowych, o których mowa w ust. 13 poniżej, w tym świadczeń niepieniężnych.
3. Umowa o świadczenie usług zarządzania z członkiem Zarządu zawierana jest jedynie na okres sprawowania mandatu w Zarządzie z obowiązkiem osobistego świadczenia.
4. Umowa o świadczenie usług zarządzania z członkiem Zarządu może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron w dowolnym czasie. Okres wypowiedzenia Umowy jest uzależniony od terminu jej wykonywania i wynosi:
 - a) 2 tygodnie, jeżeli Członek Zarządu świadczył usługi przez co najmniej 1 miesiąc,
 - b) 1 miesiąc, jeżeli świadczył usługi nie krócej niż pół roku,
 - c) 3 miesiące, jeżeli świadczył usługi co najmniej rok.
5. Złożenie przez członka Zarządu rezygnacji z pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki powoduje wygaśnięcie umowy o świadczenie usług zarządzania.
6. Odwołanie ze stanowiska członka Zarządu powoduje wygaśnięcie umowy o świadczenie usług zarządzania za wypowiedzeniem.
7. Umowa o świadczenie usług zarządzania może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron.
8. W razie rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o świadczenie usług zarządzania członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez co najmniej okres dwunastu miesięcy.
9. Warunki zatrudnienia członków Zarządu na podstawie umowy o pracę, dotyczące okresów i warunków wypowiedzenia, określają przepisy obowiązującego prawa, a w szczególności Kodeksu pracy, chyba że umowa o pracę przewiduje warunki bardziej korzystne dla członka Zarządu.
10. Rada w ramach negocjacji z członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza ustalając podstawy prawne wynagradzania członków Zarządu, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku.
11. Część stała wynagrodzenia członka Zarządu jest wypłacana miesięcznie w wysokości i terminie wskazanym w uchwale Rady Nadzorczej. Kwoty wynagrodzenia wskazane w uchwałach Rady Nadzorczej lub w umowach cywilnoprawnych są kwotami brutto.
12. Każdy z członków Zarządu może wystąpić do Rady Nadzorczej z uzasadnionym wnioskiem z zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku prawnego ze Spółką lub zmianę wysokości stałej wynagrodzenia.
13. Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez członków Zarządu mogą być:

- a) prywatna opieka medyczna,
 - b) korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
 - c) finansowanie szkoleń, kursów oraz studiów, w tym studiów podyplomowych (w Polsce i zagranicą),
 - d) pakiet dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami, w zakresie, w jakim świadczenia te mają charakter dodatkowego wynagrodzenia, a nie stanowią kosztów ponoszonych przez Spółkę w celu należytego pełnienia funkcji przez członków Zarządu,
 - e) instrumenty finansowe przyznane w ramach programu motywacyjnego, uchwalonego przez Walne Zgromadzenie, na zasadach szczegółowo określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia, przy czym do wartości tego świadczenia dodatkowego nie stosuje się ograniczenia z ust. 15 poniżej,
 - f) inne świadczenia pieniężne, których obowiązek wypłaty wynika z przepisów obowiązującego prawa.
14. Członek Zarządu może, oprócz świadczenia usług zarządzania, świadczyć na rzecz Spółki inne usługi na zasadach określonych odrębną umową.

IV. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Podstawą nawiązania stosunku prawnego z członkiem Rady Nadzorczej jest uchwała o powołaniu w skład Rady Nadzorczej podjęta przez Walne Zgromadzenie.
2. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalane są na podstawie uchwały podjętej przez Walne Zgromadzenie.
3. Członkowie Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji w organie nadzorczym otrzymują stałe wynagrodzenie w formie ryczałtu za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu oraz zwrotu kosztów podróży poniesionych w związku z udziałem w posiedzeniu.
4. Gdy Rada oddeleguje ze swojego grona członków do indywidualnego wykonywania poszczególnych czynności nadzorczych, członkowie ci otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Rada Nadzorcza.
5. Członek Rady Nadzorczej może, oprócz świadczenia usług nadzoru, świadczyć na rzecz Spółki inne usługi na zasadach określonych odrębną umową.

V. Warunki umów zawieranych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Warunki umów zawieranych z członkami Zarządu:
 - a) członkowie Zarządu pełnią swoje funkcje w oparciu o uchwałę Rady Nadzorczej (powołanie),
 - b) okres umowy łączącej członka Zarządu ze Spółką wynika ze Statutu Spółki i wynosi 5 lat,
 - c) rozwiązanie stosunku łączącego członka Zarządu ze Spółką może wynikać z upływu kadencji, uchwały Rady Nadzorczej odwołującej członka Zarządu lub rezygnacji członka Zarządu z pełnienia funkcji.
2. Warunki umów zawieranych z członkami Rady Nadzorczej:
 - a) członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje w oparciu o uchwałę Walnego Zgromadzenia (powołanie),
 - b) spośród członków Rady Nadzorczej jej członkowie wybierają Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a także członków Komitetu Audytu, którzy wybierają spośród siebie Przewodniczącego Komitetu Audytu,
 - c) okres łączący członka Rady Nadzorczej ze Spółką wynika ze Statutu Spółki i wynosi 5 lat,

- d) rozwiązanie stosunku łączącego członka Rady Nadzorczej ze Spółką może wynikać z upływu kadencji, uchwały Walnego Zgromadzenia odwołującej członka Rady Nadzorczej lub rezygnacji członka Rady Nadzorczej z pełnienia funkcji.

VI. Konflikt interesów

1. Spółka ze względu na swój rozmiar nie wprowadza szczegółowych regulacji wewnętrznych w sprawie kryteriów i okoliczności w jakich może dojść w Spółce do konfliktów interesów.
2. W przypadku uzyskania wiedzy lub powzięcia podejrzenia przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu w zakresie Polityki wynagrodzeń dotyczący jego osoby lub członka Zarządu, lub członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest on do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku informacji dotyczącej członka Zarządu) lub Prezesa Zarządu (w przypadku informacji dotyczącej członka Rady Nadzorczej), a także zobowiązany on jest do powstrzymania się od udziału w rozpatrywaniu sprawy, której dotyczy konflikt interesów.
3. W celu ograniczeniu ryzyka związanego z zaistnieniem konfliktu interesów związanych z Polityką, Polityka przewiduje podział między organy Spółki kompetencji związanych z jej przyjęciem, zmianami, przeglądem, stosowaniem oraz oceną wykonywania.

VII. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

1. Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna pozostawać w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej.
2. Wynagrodzenia pracowników Spółki są dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych.

VIII. Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytu

W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalno-rentowe. Spółka zgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 427 z późn. zm.) zapewniła członkom Zarządu i Rady Nadzorczej możliwość przystąpienia do Pracowniczych Planów Kapitałowych na warunkach określonych w ww. ustawie.

IX. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy

Ustanowienie niniejszej Polityki wynagrodzeń opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:

1. zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających,
2. zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej, otrzymujących wynagrodzenie według jasnych kryteriów, które składa się z elementów stałych,
3. powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy,
4. długotrwałe związanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki.

X. Upoważnienie

1. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki w zakresie wskazanym w art. 90d ust. 7 Ustawy, w granicach określonych uprzednio przez Walne Zgromadzenie Spółki.

2. W przypadkach uzasadnionych realizacją długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub potrzebą zagwarantowania rentowności Spółki, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania w całości lub w części Polityki. Rada Nadzorcza podejmuje decyzję o odstąpieniu od stosowania Polityki w drodze uchwały, która powinna określać:
 - a) okres, na jaki następuje takie odstąpienie od stosowania Polityki,
 - b) konkretne elementy Polityki, od stosowania których Rada Nadzorcza postanawia odstąpić,
 - c) przesłanki uzasadniające odstąpienie od stosowania Polityki.

XI. Postanowienie końcowe

1. Niniejsza Polityka jest pierwszą uchwaloną w Spółce na podstawie Ustawy.
2. Zasady opisane w Polityce nie odbiegają od dotychczas obowiązujących zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Spółka zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej.
4. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki będzie obowiązywać począwszy od pierwszego dnia notowania akcji Spółki na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

/---/