

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ REINO CAPITAL S.A.

I. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej REINO CAPITAL S.A. (dalej zwana Polityką) określa zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej REINO CAPITAL S.A. (dalej zwana Spółką).
2. Polityka ma na celu ograniczenie ryzyka wystąpienia konfliktu interesów związanych z wynagradzaniem Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
3. Zasady przyjęte w Polityce przyczyniają się do realizacji strategii i długoterminowych celów biznesowej oraz zrównoważonego rozwoju i stabilności Spółki.
4. Szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki powinny być zgodne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w tym w szczególności Statutem Spółki oraz pozostałymi regulacjami wewnętrznymi Spółki.

II. Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki jest każdorazowo stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub określony obejmujący okres kadencji
 - b) umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
 - c) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Rada Nadzorcza w drodze uchwały, w uzgodnieniu z Członkiem Zarządu, określa podstawy prawne nawiązanego stosunku prawnego.
3. Rada Nadzorcza określa wysokość stałego i zmiennego wynagrodzenia Członka Zarządu.
4. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia członka Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględnić nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
5. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej.
6. Każdy z Członków Zarządu Spółki, niezależnie od stosunku prawnego łączącego go ze Spółką, będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia stałego, może otrzymywać wynagrodzenie zmienne.
7. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada Nadzorcza mając na uwadze motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia. Wynagrodzenie zmienne może być w szczególności uzależnione od wyników finansowych Spółki bądź Grupy Kapitałowej, osiąganych przez Spółkę i Grupę celów biznesowych zrealizowanych działań przysparzających korzyści Spółce, zaangażowania i efektywności Zarządu jako organu spółki jak i poszczególnych jego członków.
8. Część zmienna wynagrodzenia może być ustalona jako świadczenie okresowe lub jednorazowe, w zależności od podstaw jego ustalenia, struktury itp. W przypadku wynagrodzenia jednorazowego, którego podstawę ustalenia stanowią roczne wyniki finansowe Spółki bądź Grupy Kapitałowej lub realizacja określonych celów biznesowych, Rada może ustalić prawo do

- zaliczkowej wypłaty części wynagrodzenia zmiennego także przed zakończeniem roku obrotowego lub zrealizowaniem określonego celu. Rada, w uzasadnionych przypadkach, może również uchwalić odroczenie wypłaty lub możliwość żądania zwrotu wypłaconego już wynagrodzenia zmiennego.
9. Członkowi Zarządu może być także przyznane dodatkowe wynagrodzenie, którego wysokość oraz podstawy naliczania i wypłaty określa każdorazowo Rada Nadzorcza. Wynagrodzenie takie może być przyznane, w szczególności w przypadkach, kiedy dany rodzaj wynagrodzenia wynika ze szczególnych przepisów, ustalonych zwyczajów lub standardów rynkowych mających zastosowanie do członków organów spółek.
 10. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, w postaci, między innymi:
 - 1) prawa do korzystania z określonego majątku Spółki;
 - 2) prawa do dodatkowego ubezpieczenia;
 - 3) prawo do uczestnictwa w prywatnych programach opieki medycznej;
 - 4) prawa do uczestniczenia w funkcjonujących w Spółce programach motywacyjnych, w tym programach opartych na opcjach lub w inny sposób powiązanych z akcjami Spółki;
 - 5) prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką;
 - 6) prawa do uczestniczenia na zasadach ogólnych w programach emerytalnych o ile funkcjonują w Spółce.
 11. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu, poza tymi gdzie świadczenia odbywają się na zasadach ogólnych, określa uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

III. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest stosunek powołania.
2. Wynagrodzenie może być przyznane w stałej wypłacanej miesięcznie kwocie w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej, niezależnej od częstotliwości posiedzeń Rady, lub też za każde odbyte posiedzenie w którym dany członek Rady Nadzorczej wzięty udział.
3. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej oraz zasady jego wypłacania jest ustalana stosowną uchwałą Walnego Zgromadzenia.
4. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej powinno uwzględniać się poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku, stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku, przy uwzględnieniu skali działalności Spółki i jej sytuacji finansowej.
5. Członek Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym (przewodniczący wiceprzewodniczący lub sekretarz Rady) lub też będący członkiem komitetów działających w ramach Rady, z czym wiąże się dodatkowy nakład pracy, może otrzymywać od Spółki z tego tytułu wyższe wynagrodzenie od pozostałych członków Rady lub wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto.
6. W przypadku wynagrodzenia miesięcznego, gdy członkostwo lub pełnienie dodatkowej funkcji w Radzie Nadzorczej nie obejmuje pełnego miesiąca kalendarzowego Członek Rady Nadzorczej jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia w wymiarze proporcjonalnym do tego okresu.

IV. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza zobowiązana jest corocznie do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką.
2. Pierwsze sprawozdania Rada Nadzorcza sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady zawiera w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w Ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (dalej zwana Ustawą o ofercie) z uwzględnieniem dalszych zmian opublikowanych po dniu przyjęcia niniejszej Polityki, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) informację o zmianie wynagrodzenia, w ujęciu rocznym, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994r. z uwzględnieniem dalszych zmian opublikowanych po dniu przyjęcia niniejszej Polityki
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z przepisami Ustawy o ofercie, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
5. Walne Zgromadzenie przeprowadza dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach lub jeśli Spółka spełnia kryteria ustawowe, podejmuje uchwałę, opiniującą ww. sprawozdanie.

V. Ustanowienie, wdrożenie oraz przegląd Polityki wynagrodzeń

1. Za informacje zawarte w Polityce odpowiada Zarząd Spółki.
2. Projekt Polityki jest opracowywany przez Zarząd Spółki przy opiniującym udziale Rady Nadzorczej.
3. Polityka jest przyjmowana w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem prowadzi Zarząd Spółki.
5. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie w niniejszej Polityce oraz właściwe przepisy prawa, w zakresie:
 - a) rodzaju stosunku prawnego będącego podstawą do ustalania i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu;

- b) opisu oraz wysokości stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu;
 - c) kryteriów finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia z uwzględnieniem zapisów Polityki;
 - d) informacji dotyczącej warunków odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
6. Rada Nadzorcza na bieżąco sprawuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki a także dokonuje przeglądu przyjętej Polityki w ramach sporządzania Sprawozdania o którym mowa w pkt IV powyżej.

VI. Unikanie konfliktów interesów związanych z Polityką

1. Unikanie konfliktu interesów w zakresie wynagrodzeń organów Spółki służy podział kompetencji przy ustalaniu wynagrodzeń poszczególnych organów przewidziany art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki.
2. Zarząd Spółki bada na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń, biorąc pod uwagę regulacje wewnętrzne Spółki przyjęte przez Zarząd.
3. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
4. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa powyżej, Zarząd lub Rada Nadzorcza inicjuje aktualizację Polityki, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

VII. Obowiązki i zmiana Polityki

1. Postanowienia Polityki obowiązują od dnia jej przyjęcia stosowaną uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Uchwała w sprawie przyjęcia Polityki jest podejmowana przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż co cztery lata.
3. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.
4. Spółka publikuje na swojej stronie internetowej treść Polityki oraz uchwałę w sprawie jej zatwierdzenia, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania.