

## **Polityka wynagradzania członków Zarządu Caspar Asset Management Spółka Akcyjna**

### **§ 1**

Przez określenie Spółka używane w niniejszym dokumencie rozumie się Caspar Asset Management Spółka Akcyjna z siedzibą w Poznaniu.

### **§ 2**

Celem wprowadzanej polityki jest w szczególności:

- 1) zapewnienie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem w Spółce,
- 2) wsparcie realizacji strategii przyjętej przez Spółkę, z uwzględnieniem długoterminowych skutków działań podejmowanych przez Spółkę,
- 3) wspieranie działań zapobiegających powstawaniu konfliktów interesów i optymalne zarządzanie nimi, zachęcanie do odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz promowanie świadomości ryzyka i ostrożnego podejmowania decyzji.
- 4) realizacja zasad adekwatnego wynagrodzenia do zakresu wykonywanych czynności w ramach posiadanych przez Spółkę możliwości finansowych,
- 5) zapewnienie prowadzenia elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzeń uzależnionych od wyników.

### **§ 3**

1. Zasady stosowane w niniejszej polityce mają zastosowanie do członków Zarządu Spółki, w tym Wiceprezesów Zarządu oraz Prezesa Zarządu.
2. Polityka wynagradzania członków Zarządu Spółki jest elementem składowym funkcjonujących w Spółce zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się wartości etyczne i kompetencje osób zarządzających i nadzorujących, przejrzyste struktury organizacyjne, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem.
3. Rozwiązania przyjęte w Polityce przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności spółek z Grupy, a także mają na celu wsparcie zrównoważonego rozwoju, w tym zapewnienie spójności polityki ze strategią wprowadzania do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w procesie podejmowania decyzji inwestycyjnych.

### **§ 4**

Zasady ogólne:

- 1) Dopasowanie systemu wynagrodzeń do strategii działalności Spółki, jej celów i długoterminowych interesów,
- 2) Kształtowanie wynagrodzeń na poziomach zapewniających odpowiednie zasoby kadrowe,
- 3) Projektowanie, stosowanie i nadzorowanie systemu wynagrodzeń pod kątem zgodności z zasadami prawidłowego zarządzania finansami i ryzykiem Spółki,
- 4) Adekwatność wynagrodzenia do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji zawodowych wymaganych na danym stanowisku z uwzględnieniem jakości świadczonej pracy, na wynagrodzenie nie ma wpływu żadna forma dyskryminacji wskazana w Kodeksie Pracy, w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 5) Adekwatność wynagrodzenia do posiadanego doświadczenia i kwalifikacji oraz zakresu odpowiedzialności organizacyjnej przewidzianego dla danego stanowiska.

**§ 5**

1. Zasady wynagradzania Zarządu ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce.
2. Polityka wynagradzania członków Zarządu oparta jest na następujących zasadach:
  - a) członkowie Zarządu powoływani są zgodnie ze Statutem Spółki przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki,
  - b) ustalanie wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, zasad przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pełnieniem funkcji należy zgodnie ze Statutem do kompetencji Rady Nadzorczej Spółki, z uwzględnieniem zasad określonych w niniejszej polityce;
  - c) Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie przysługuje wynagrodzenie stałe w formie ryczałtu, którego wysokość określa Rada Nadzorcza Spółki zgodnie z postanowieniami niniejszej polityki oraz zgodnie z jej Statutem,
  - d) Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie może być także przyznane wynagrodzenie zmienne na zasadach wskazanych w Polityce zmiennych i stałych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka spółek z Grupy Caspar Asset Management S.A., Polityce wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki oraz w regulaminach premiowych i motywacyjnych przyjmowanych w uchwałach Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Spółki lub na ich podstawie,
  - e) wynagrodzenia stałe członków Zarządu płatne są comiesięcznie z dołu, a zmienne zgodnie z postanowieniami odpowiednich regulaminów premiowych i motywacyjnych,
  - f) Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki może uchwalać corocznie kwotę przeznaczoną na nagrody dla członków Zarządu; wysokość nagrody uzależniona jest

od zrealizowanych przez Spółkę zysków i indywidualnego nakładu pracy niezbędnego do prawidłowego wykonania funkcji członka Zarządu, jak i Zarządu w całości w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki; Członkowie Zarządu mogą również uczestniczyć w programach motywacyjnych opartych o instrumenty finansowe, w szczególności o akcje Spółki lub warranty subskrypcyjne uprawniające do objęcia akcji Spółki. Przy ocenie indywidualnych wyników osiągniętych przez danego członka Zarządu bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe; szczegółowe warunki przyznawania zmiennych składników wynagrodzeń określone są w odpowiednich regulaminach premiowych/motywacyjnych przyjmowanych przez Walne Zgromadzenie lub na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia;

- g) negatywna ocena w związku z kryteriami niefinansowymi pracy członka Zarządu, może skutkować podjęciem przez Spółkę decyzji o wstrzymaniu, jak również o częściowej lub całkowitej redukcji wynagrodzenia zmiennego danego członka Zarządu.
- h) przy ustalaniu wynagrodzeń stałych oraz innych świadczeń składających się na wynagrodzenia całkowite członków Zarządu brane są pod uwagę wyniki Spółki, jak również całkowite koszty prowadzenia działalności przez Spółkę,
- i) w przypadku, gdy wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne – stałe składniki powinny stanowić na tyle dużą część łącznej wysokości wynagrodzenia, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie,
- j) gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników mają charakter wyjątkowy; mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania zatrudnienia i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia,
- k) ewentualne wynagrodzenie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z członkiem Zarządu powinno odzwierciedlać wyniki osiągnięte przez tę osobę za okres co najmniej trzech ostatnich lat sprawowania funkcji, a w przypadku osób sprawujących funkcje krócej niż trzy lata - za ten okres; zasady dotyczące tych płatności powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu negatywnych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów, o których mowa w lit. f), Spółka przewiduje w umowie z członkiem Zarządu możliwość wstrzymania, ograniczenia lub odmowy wypłaty lub realizacji tego świadczenia w takiej sytuacji;
- l) zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników są wypłacane w oparciu o przejrzyste zasady i kryteria oraz w sposób zapewniający efektywną realizację polityki wynagrodzeń;
- m) członkowie Zarządu, jeśli obok sprawowania funkcji w organie zarządzającym są pracownikami Spółki, podlegają również innym regulacjom wynikającym z prawa pracy, w tym dotyczących świadczeń dodatkowych należnych pracownikom Spółki,
- n) w przypadku określonym powyżej, członkom Zarządu z tytułu pracy świadczonej na rzecz Spółki niezwiązanej z pełnieniem funkcji w Zarządzie Spółki, przysługuje wyłącznie

wynagrodzenie stałe określone w umowie o pracę, której warunki (w tym wysokość wynagrodzenia) ustalane są zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa przez Radę Nadzorczą Spółki,

- o) Walne Zgromadzenie może podjąć decyzję o wstrzymaniu, ograniczeniu, odmowie wypłaty lub realizacji zmiennych składników wynagrodzenia, jeśli Spółka znajduje się w złej sytuacji finansowej, w szczególności, gdy wykazuje stratę bilansową za rok obrotowy, w którym dokonywana jest wypłata zmiennych składników wynagrodzeń lub też, gdy nie spełnia lub istnieje duże prawdopodobieństwo, że nie będzie spełniać w najbliższej przyszłości wymogów kapitałowych.

## § 6

1. W zakresie nieuregulowanym w niniejszej polityce zasady wynagradzania członków Zarządu określa Polityka zmiennych i stałych składników wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka spółek z Grupy Caspar Asset Management S.A oraz 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. z 2021 r. poz. 2267 z późn. zm.) lub akt je zastępujący, a także Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. Wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Zarządu podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki.

## § 7

1. Rada Nadzorczą Spółki raz w roku przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania (w tym w zakresie wynagradzania członków Zarządu Spółki) w Spółce.
2. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy na podstawie przedstawionego raportu dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.
3. Wynagrodzenie członków Zarządu finansowane jest wyłącznie ze środków znajdujących się w posiadaniu Spółki.
4. Rada Nadzorczą sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania.