

 PRIVATE EQUITY MANAGERS S.A.	Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej
	Wersja I

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Private Equity Managers S.A., zwana dalej „**Polityką**”, określa zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Private Equity Managers S.A. Polityka została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Private Equity Managers S.A. w dniu [] 2020 r. Podstawę sporządzenia i publikacji Polityki stanowi art. 90c i nast. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

1. Definicje

W niniejszej Polityce użyto następujących skrótów i wyrażeń:

Grupa: grupa kapitałowa, w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę jednostki zależne

Komitet Audytu: Komitet Audytu powołany przez Radę

Komitet Wynagrodzeń: Komitet Nominacji i Wynagrodzeń powołany przez Radę

Rada: Rada Nadzorcza Spółki

Spółka: Private Equity Managers S.A. z siedzibą w Warszawie

Ustawa: Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych

Zarząd: Zarząd Spółki

2. Postanowienia ogólne

2.1. Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady, które mają przyczyniać się do:

- 2.1.1. realizacji długoterminowej strategii biznesowej Spółki, mającej prowadzić do realizacji strategicznych celów finansowych Spółki oraz innych strategicznych celów Spółki oraz Grupy,
- 2.1.2. realizacji długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę, oraz
- 2.1.3. utrzymania stabilności Spółki,

Zarząd: Tomasz Czechowicz - Prezes Zarządu • Ewa Ogryczak – Wiceprezes Zarządu •

Siedziba: Plac Europejski 1, 00-844 Warszawa; tel.: 22 354 83 53, faks: 22 554 83 39; e-mail: office@pemanagers.eu

www.pemanagers.eu

- z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy Spółki.

2.2. Realizacji powyższych celów mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje w Zarządzie i Radzie.

3. Podstawa wynagradzania Członków Zarządu

3.1. Podstawę wynagradzania Członków Zarządu jest stosunek prawny łączący Spółkę z danym Członkiem Zarządu, którym może być:

- 3.1.1. stosunek pracy, nawiązany na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub określony;
- 3.1.2. zlecenie usługi zarządzania Spółką na podstawie kontraktu menedżerskiego, zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
- 3.1.3. powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.

3.2. Zasady wynagradzania Prezesa Zarządu ustalane są i zmieniane przez Radę, na podstawie rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń.

3.3. Zasady wynagradzania Członków Zarządu innych niż Prezes Zarządu ustalane są i zmieniane przez Radę na wniosek Prezesa Zarządu, na podstawie rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń.

3.4. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada, w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób na stanowiskach członków zarządu, w tym w podmiotach o podobnym profilu i zakresie prowadzonej działalności, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia poszczególnych Członków Zarządu, odpowiadających realizacji zadań zarządczych danego Członka Zarządu.

3.5. Ustalając wysokość wynagrodzenia należnego danemu Członkowi Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie Spółki Rada uwzględnia fakt, że z uwagi na charakter działalności Spółki, tj. działalności holdingowej, Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje w organach spółek Grupy, wykonując tam uprawnienia przysługujące Spółce jako współnikowi lub akcjonariuszowi tych podmiotów lub sprawując w imieniu Spółki funkcje zarządcze, bądź nadzorcze.

3.6. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do szczególnie ważnych informacji dotyczących Spółki oraz spółek wchodzących w skład Grupy, w tym informacji mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Spółka zawiera z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji, obowiązujące w okresie pełnienia funkcji w Zarządzie lub po zakończeniu pełnienia funkcji w Zarządzie (przez okres wskazany w umowie o zakazie konkurencji, ustalony dla każdego Członka Zarządu indywidualnie), które mogą zawierać postanowienia zobowiązujące Spółkę do zapłaty odszkodowania należnego Członkowi Zarządu w związku z zakazem konkurencji. Do ustalania wysokości odszkodowania, o którym mowa w zdaniu poprzednim, stosuje się odpowiednio pkt. 3.2. – 3.5., a ponadto Rada uwzględnia takie okoliczności jak: zakres i rodzaj informacji, do których dostęp ma dany Członek Zarządu oraz czas trwania zakazu konkurencji. W przypadku zawarcia z Członkiem Zarządu kontraktu menedżerskiego, nie jest konieczne zawarcie odrębnej umowy o zakazie konkurencji, jeżeli kontrakt menedżerski zawiera postanowienia w tym zakresie.

4. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu

4.1. Z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu w Spółce, Członek Zarządu może otrzymać:

- 4.1.1. wynagrodzenie pieniężne, składające się z części stałej lub części zmiennej, lub
- 4.1.2. świadczenia niepieniężne.

4.2. Powołując Członka Zarządu do pełnienia Funkcji w Zarządzie, Rada określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu (o ile zostanie ono przyznane), takie jak wysokość wynagrodzenia stałego lub zmiennego, czy zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego, z uwzględnieniem pkt 3. Rada może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, z uwzględnieniem pkt 7. oraz pkt 5.2.

5. Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu

5.1. Każdemu z Członków Zarządu Spółki przysługuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w wysokości określonej w umowie o pracę lub w kontrakcie managerskim, ustalone przez Radę, po wydaniu rekomendacji przez Komitet Wynagrodzeń, w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób zajmujących stanowiska członków zarządu w spółkach o podobnym profilu działalności względem Spółki oraz przy uwzględnieniu indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia Członków Zarządu. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto. Wynagrodzenie miesięczne Członków Zarządu jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego Członka Zarządu.

5.2. Dopuszcza się możliwość wypłaty wynagrodzenia stałego w akcjach Spółki, po uprzednim ustaleniu i zatwierdzeniu takiej formy wypłaty przez Radę i uzyskaniu pozytywnej rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń.

5.3. Na potrzeby niniejszej Polityki, do celów ustalania wysokości wynagrodzenia stałego Członków Zarządu uwzględnia się wysokość wynagrodzenia stałego od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680).

6. Część zmienna składników wynagrodzenia Członka Zarządu

6.1. Członkom Zarządu może zostać przyznana premia roczna oraz prawo do objęcia akcji Spółki w ramach programu motywacyjnego stanowiące część zmienną składników wynagrodzenia Członka Zarządu („wynagrodzenie zmienne”).

6.2. Wynagrodzenie zmienne za dany rok obrotowy nie może przekroczyć 100% sumy wartości wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 5 powyżej (Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu) pobranego przez Członka Zarządu w Spółce oraz wynagrodzenia stałego pobranego przez danego Członka Zarządu w innych spółkach z Grupy za dany rok.

6.3. Wysokość obu premii jest uzależniona od realizacji indywidualnych lub zespołowych dla Członków Zarządu priorytetów ustalanych na dany rok (cele zarządcze), za który ma zostać wypłacona premia. Cele zarządcze dotyczą w szczególności poprawy wskaźników ekonomiczno-finansowych Spółki oraz podejmowania działań przyczyniających się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

Zarząd: Tomasz Czechowicz - Prezes Zarządu • Ewa Ogryczak – Wiceprezes Zarządu •

Siedziba: Plac Europejski 1, 00-844 Warszawa; tel.: 22 354 83 53, faks: 22 554 83 39; e-mail: office@pemanagers.eu

www.pemanagers.eu

- 6.4. Cele zarządcze są uchwalane i przekazywane Członkowi Zarządu, o ile to możliwe przed rozpoczęciem roku obrotowego, ale nie później niż do końca pierwszego kwartału kalendarzowego danego roku obrotowego. Jeżeli dany Członek Zarządu został powołany do Zarządu w trakcie roku obrotowego, cele zarządcze uchwalane są i przekazywane w terminie do 30 dni od dnia powołania, chyba że umowa lub akt powołania Członka Zarządu stanowią inaczej. Rada może przed formalnym uszczegółowieniem celów zarządczych poddać je konsultacji z tym Członkiem Zarządu.
- 6.5. Parametry przyznania obu premii mogą być modyfikowane w zależności o osobistych/zespołowych celów zarządczych stawianych przed członkami Zarządu w danym roku.
- 6.6. Wysokość ww. wynagrodzeń zmiennych uzależniona jest od wyników finansowych Grupy za dany rok, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego określa Rada w uchwale. Z zastrzeżeniem jej, wysokość premii gotówkowej oraz wartość programu motywacyjnego na dany rok jest również zatwierdzana przez Radę.
- 6.7. Wynagrodzenie zmienne przysługuje Członkowi Zarządu po (i) stwierdzeniu przez Radę spełnienia warunków jego przyznania, (ii) zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy, (iii) udzieleniu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy absolutorium z wykonania obowiązków oraz (iv) uzyskaniu pozytywnej oceny sprawozdania finansowego Spółki i Grupy za dany rok przez Radę. Rada stwierdza spełnienie warunków do przyznania wynagrodzenia zmiennego. Rada stwierdza spełnienie warunków do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy w oparciu o zbadane przez biegłego rewidenta sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty właściwe do oceny realizacji wyznaczonych celów zarządczych. Po pozytywnym stwierdzeniu spełnienia warunków, o których mowa wyżej, Rada określa kwotę wynagrodzenia zmiennego dla poszczególnych Członków Zarządu.
- 6.8. Szczegółowe zasady naliczania, wypłacania przysługującego Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z pkt 14 Polityki, w granicach określonych w niniejszej Polityce, określają uchwały Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
- 6.9. Spółce przysługuje roszczenie o zwrot (w całości albo w odpowiedniej części) wypłaconego Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że (odpowiednio w całości albo w odpowiedniej części) zostało ono przyznane Członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe. Wypłata wynagrodzenia zmiennego może być odroczone w przypadku podjęcia przez Radę uchwały, o której mowa w zdaniu następującym. Rada jest upoważniona do uszczegółowienia w drodze uchwały okresów odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego, nie dłużej jednak niż na okres trzech lat, jak również określenia, w jakiej części wypłata wynagrodzenia zmiennego jest objęta odroczeniem.

7. Niepieniężne świadczenia dla Członka Zarządu

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, tj.:

- prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
- prawo do dodatkowego ubezpieczenia.

Spółka ubezpiecza na swój koszt Członków Zarządu od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności cywilnej członków organów spółki kapitałowej. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

8. Uwzględnianie interesów społecznych oraz przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie

Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu zostały wzięte pod uwagę: stopień realizacji indywidualnych i zespołowych celów zarządczych oraz kryteria finansowe Grupy. Z uwagi na charakter działalności Spółki, kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie nie są brane pod uwagę przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu.

9. Podstawy ustalenia wynagrodzenia Członków Rady

Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu pełnienia funkcji w organie nadzorczym są uchwały Walnego Zgromadzenia.

10. Składniki wynagrodzenia Członków Rady

Członkowie Rady pobierają stałe wynagrodzenie miesięczne na postawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki na okres kadencji. Kadencja Członków Rady Nadzorczej trwa 5 lat. Wynagrodzenie Członków Rady może być zróżnicowane i uzależnione od funkcji pełnionej w Radzie oraz komitetach powołanych przez Radę.

11. Ograniczenie wynagrodzenia

Członkowie Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie Spółki oraz sprawowania funkcji w organie zarządczym, a także Członkowie Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym - nie mogą otrzymywać od Spółki innego niż opisane powyżej wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego.

12. Uwzględnienie w Polityce warunków pracy i płacy innych pracowników

Spółka, z uwagi na prowadzoną działalność holdingową – koncentruje się na zarządzaniu Grupą. Pracownicy i współpracownicy Spółki, z uwagi na prowadzoną działalność są wysoko wykwalifikowanymi ekspertami w swoich dziedzinach. Pracownicy i współpracownicy zatrudnieni są na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie, co w szczególności jest charakterystyczne dla sektora, w którym działa Spółka. Umożliwia również dostosowanie warunków współpracy z kadrą ekspercką do realizowanych zadań, w szczególności ścisłe powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi efektami ekonomicznymi przez Grupę.

Zarząd: Tomasz Czechowicz - Prezes Zarządu • Ewa Ogryczak – Wiceprezes Zarządu •

Siedziba: Plac Europejski 1, 00-844 Warszawa; tel.: 22 354 83 53, faks: 22 554 83 39; e-mail: office@pemanagers.eu

www.pemanagers.eu

13. Upoważnienie od Walnego Zgromadzenia

- 13.1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w pkt. 4-8 wyłącznie w zakresie wskazanym w art. 90d ust. 3 pkt 1, ust. 4 pkt 1 i 4 oraz ust. 5 Ustawy, w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie w niniejszej Polityce.
- 13.2. Rada na podstawie upoważnienia, o którym mowa w niniejszym punkcie Polityki, z zastrzeżeniem pkt 13.1 powyżej, może również zadecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.
- 13.3. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki/Grupy i braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, wynikających z braku realizacji założeń budżetowych w istotnej części lub jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada w drodze uchwały może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

14. Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami zarządu i rady nadzorczej, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów, a w przypadku gdy z członkiem zarządu lub rady nadzorczej nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka zarządu lub rady nadzorczej ze spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego

W zależności od nawiązanego stosunku prawnego Spółka rozróżnia:

- 14.1. stosunek pracy realizowany na mocy umowy o pracę na czas nieokreślony;
- 14.2. umowy o świadczenie usług zarządzania (kontrakt menedżerski) regulujących współpracę z Spółką i Grupa na czas nieokreślony lub na czas sprawowania funkcji;
- 14.3. powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji;
- 14.4. powołanie do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej na czas sprawowania funkcji.

W przypadku kontraktów managerskich każda ze stron może rozwiązać umowę za wypowiedzeniem za zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia lub ze skutkiem natychmiastowym z ważnych powodów bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ważnymi powodami uprawniającymi Spółkę do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, jest min. zawinione naruszenie przez drugą stronę istotnych postanowień umowy dotyczących w szczególności naruszenia zakazu konkurencji, zobowiązania do poufności, dopuszczenia do nadużyć finansowych wobec Spółki lub Grupy PEM lub istotnego działania na ich szkodę. Ważnymi powodami uprawniającymi Członka Zarządu do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia jest zwłoka w płatności wynagrodzenia za co najmniej dwa pełne okresy płatności, istniejąca pomimo pisemnego wezwania Spółki do dokonania płatności w terminie 14 dni, otrzymanego przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki. Z Członkiem Zarządu może zostać zawarta umowa o zakazie konkurencji przewidująca obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej za wynagrodzeniem, na maksymalny okres 12 miesięcy od ustania stosunku prawnego (stosunków prawnych) łączących Członka Zarządu ze Spółką.

15. Wskazanie w jaki sposób Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w punkcie 2 Polityki

- 15.1. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki sprzyjają w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu poprzez odpowiednie ukształtowanie celów zarządczych. Polityka umożliwia elastyczne reagowanie na zmiany sytuacji finansowej Spółki czy jej celów biznesowych przez możliwość doprecyzowania postanowień Polityki przez Radę a także poprzez umożliwienie czasowego odstąpienia od jej stosowania.
- 15.2. Realizacji celów Polityki sprzyja zaangażowanie w proces uchwalania oraz kontroli nad realizacją Polityki Walnego Zgromadzenia.
- 15.3. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki w jeszcze większym zakresie niż w przypadku pracowników nie pełniących funkcji Członków Zarządu (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę oraz Grupę w dłuższych okresach coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania.

16. Sprawozdania o wynagrodzeniach

- 16.1. Rada sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające 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 Polityką. Sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane jest niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki lub upływu terminu na jego zatwierdzenie.
- 16.2. Rada po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
- 16.3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady zawiera w szczególności:
- 16.3.1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- 16.3.2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
- 16.3.3. informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- 16.3.4. informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, 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;
- 16.3.5. wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019r. poz.351, 1495, 1571, 1655 i 1680);

Zarząd: Tomasz Czechowicz - Prezes Zarządu • Ewa Ogryczak – Wiceprezes Zarządu •

Siedziba: Plac Europejski 1, 00-844 Warszawa; tel.: 22 354 83 53, faks: 22 554 83 39; e-mail: office@pemanagers.eu

www.pemanagers.eu

- 16.3.6. liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
- 16.3.7. informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 16.3.8. informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przestanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

17. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń

- 17.1. Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w procesie, w którym udział brali Członkowie Zarządu oraz osoby odpowiedzialne za bieżące funkcjonowanie Spółki, w tym w szczególności obsługę prawną, controlling oraz kadry. Politykę opiniował również Komitet Wynagrodzeń, a następnie Rada. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym. Rada na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki. Spółka dokonuje przeglądu Polityki wynagrodzeń nie rzadziej niż raz w roku. W razie zidentyfikowania istotnych potrzeb zmiany postanowień Polityki wynagrodzeń, Zarząd Spółki przekazuje tę informację Komitetowi Wynagrodzeń, który przekazuje swoją opinię Radzie Nadzorczej w celu przedłożenia jej Walnemu Zgromadzeniu Spółki z wnioskiem o dokonanie zmian. Z wnioskiem o dokonanie zmian może zwrócić się również Zarząd Spółki za pośrednictwem Rady Nadzorczej, która ma prawo do zaopiniowania wniosku Zarządu.
- 17.2. Uchwała w sprawie aktualizacji Polityki wynagradzania lub pozostawienia Polityki wynagradzania bez zmian jest podejmowana przez Walne Zgromadzenie Spółki nie rzadziej niż raz na 3 lata.

18. Opis sposobu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub zarządzania takimi konfliktami interesów

- 18.1. Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki.
- 18.2. W celu uniknięcia konfliktów interesów w zakresie zagadnień unormowanych w Polityce ustanowiono podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia z uwzględnieniem art. 378 i 392 KSH.
- 18.3. W przypadku podejrzenia zaistnienia lub zaistnienia konfliktu interesów dotyczącego Członka Zarządu lub Rady w zakresie zagadnień objętych Polityką, taki Członek Zarządu lub Rady obowiązany jest powiadomić Spółkę o takim konflikcie. Członek Zarządu lub Rady, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką, w związku z którą powziął podejrzenie lub zaistniał konflikt interesów.
- 18.4. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

- 18.4.1. Członek Zarządu lub Rady może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub podmiot z Grupy, lub
- 18.4.2. interes majątkowy Członka Zarządu lub Rady wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki lub podmiotu z Grupy.
- 18.5. W stosunku do zarządzania konfliktami interesów w zakresie zagadnień objętych Polityką, w tym ich zgłaszania, a także zapobiegania tym konfliktom, stosuje się właściwe postanowienia obowiązujących regulacji wewnętrznych Spółki dotyczących zarządzania konfliktami interesów.

19. Obowiązki Polityki

Niniejsza Polityka obowiązuje od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. W celu określania, wyliczania i wypłacania składników zmiennych wynagrodzenia Członków Zarządu za rok obrotowy 2019 i 2020, które zostały przyjęte uchwałami Rady, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady obowiązujące dotychczas. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Walnego Zgromadzenia, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.

Dokumenty powiązane:

- a) Statut Spółki
- b) Regulamin Walnego Zgromadzenia
- c) Regulamin Rady Nadzorczej
- d) Regulamin Zarządu

Zarząd: Tomasz Czechowicz - Prezes Zarządu • Ewa Ogryczak – Wiceprezes Zarządu •

Siedziba: Plac Europejski 1, 00-844 Warszawa; tel.: 22 354 83 53, faks: 22 554 83 39; e-mail: office@pemanagers.eu

www.pemanagers.eu