

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ  
DAMF INWESTYCJE S.A. z siedzibą w Płocku**

Na podstawie 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 (Dz.U.2019.623 t.j. z dnia 2019.04.02) (**Ustawa o ofercie**) przyjmuje się następującą Politykę Wynagrodzeń DAMF INWESTYCJE S.A. z siedzibą w Płocku (dalej: **Polityka**)

**§ 1**

Ilekoć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

- a) **Spółce** - należy przez to rozumieć **DAMF INWESTYCJE S.A.** z siedzibą w Płocku, ul. Padlewskiego 18C, 09-402 Płock, zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000410606, NIP 5252528128, REGON 146002313, będąca spółką publiczną
- b) **Radzie** lub **Radzie Nadzorczej** - należy przez to rozumieć Radę Nadzorczą DAMF INWESTYCJE S.A.,
- c) **Zarządzie** - należy przez to rozumieć Zarząd DAMF INWESTYCJE S.A.,
- d) **Walnym Zgromadzeniu** - należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie DAMF INWESTYCJE S.A.,
- e) **Polityce Wynagrodzeń** lub **Polityce** – należy przez to rozumieć niniejszy dokument stanowiący Politykę Wynagrodzeń Politykę wynagrodzeń Członków w rozumieniu 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 (Dz.U.2019.623 t.j. z dnia 2019.04.02)
- f) **Statucie** - należy przez to rozumieć statut DAMF INWESTYCJE S.A.,

**§ 2**

**Postanowienia ogólne**

1. Postanowienia Polityki obejmują osoby, które pełnią funkcje w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej na zasadzie powołania, umów, jak również będące pracownikami.
2. Polityka zgodnie z brzmieniem art. 90d przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie.
3. Polityka wynagrodzeń uwzględnia wielkość Spółki, ryzyko związane z jego działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.
4. Za informacje zawarte w polityce wynagrodzeń odpowiadają członkowie zarządu spółki.
5. Polityka opiera się na następujących podstawowych zasadach:
  - a. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzależniona jest od sytuacji finansowej Spółki a przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania powierzonych funkcji, odpowiedzialność oraz konkurencyjność,
  - b. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru,
  - c. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z wynagrodzenia stałego,
  - d. Niezależnie od wynagrodzenia stałego Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie zmienne i inne świadczenia dodatkowe,
6. Rada Nadzorcza określa w uchwale wysokość Wynagrodzenia stałego członków Zarządu Spółki uwzględniając kwalifikacje, doświadczenie, zakres obowiązków i odpowiedzialności członka Zarządu.

7. Walne Zgromadzenie określa w uchwale wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej mając na uwadze sytuację ekonomiczną Spółki, zakres obowiązków członków Rady Nadzorczej oraz odpowiedzialność Członków Rady Nadzorczej.

### **§ 3**

#### ***Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej***

1. Spółka wypłaca stałe wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu. Stałe wynagrodzenie może wynikać z postanowień Umowy o pracę, aktu powołania, kontraktu menadżerskiego lub innej dopuszczalnej prawem umowy.
2. Wynagrodzenie stałe Członków Rady Nadzorczej i Zarządu wypłacane jest w wysokości zapewniającej konkurencyjność w stosunku do poziomu wynagrodzeń oferowanego na równorzędnych stanowiskach porównywalnych podmiotów z uwzględnieniem zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz sytuacji finansowej Spółki.
3. Wynagrodzenie dodatkowe zmienne (**Premia**) może zostać wypłacone Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu w przypadku gdy sytuacja spółki na to pozwala w szczególności z tytułu realizacji założonych celów lub osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników przez Spółkę. Premia ma charakter wynagrodzenia szczególnego oraz motywacyjnego.
4. Wśród przypadków wypłaty wynagrodzenia dodatkowego zmiennego nie stanowiącego Premii mogą znaleźć się w szczególności przypadki wypłaty
  - a. Odprawy na wypadek zakończenia współpracy;
  - b. Odszkodowanie z tytułu nałożenia zakazu konkurencji;
  - c. Rekompensaty za zmianę miejsca zamieszkania;
  - d. Świadczenia jednorazowego za podjęcie współpracy;
5. Innymi składnikami wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Zarządu mogą być:
  - a. prawo korzystania z samochodu służbowego na cele prywatne,
  - b. pokrywanie kosztów samochodu prywatnego wykorzystywanego dla celów służbowych,
  - c. telefon służbowy dla celów prywatnych,
  - d. finansowanie szkoleń lub studiów,
  - e. pakiet dodatkowego ubezpieczenia,
  - f. pakiet medyczny,
  - g. zwrot wydatków z tytułu pełnionych funkcji,

### **§ 4**

#### ***Proporcje składników wynagrodzenia stałego i zmiennego***

Nie ustala się proporcji wynagrodzenia stałego i zmiennego.

### **§ 5**

#### ***Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń***

1. Niniejsza polityka uwzględnia rozsądny stosunek wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Zarządu stosunku do warunków prac i płacy pracowników Spółki.
2. W szczególności przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Zarządu uwzględnia się, doświadczenie, kompetencje oraz zakres obowiązków spoczywających na Członkach Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki.

## **§ 6**

### **Warunki Umów zawieranych z Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej**

1. Członkowie Zarządu Spółki pełnią funkcję na podstawie powołania i / lub umowy o pracę i / lub innego rodzaju umów cywilnoprawnych. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Członkowie Zarządu pełnią funkcję na podstawie powołania oraz Umowy o pracę, wynagrodzenie wypłacane jest na podstawie umowy o pracę.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję na podstawie powołania. W wyjątkowych wypadkach dopuszczalne jest zawarcie umów z Członkami Rady Nadzorczej, w szczególności umów o pracę. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki członkowie Rady Nadzorczej nie są związani ze Spółką żadną umową, wynagrodzenie wypłacane jest na podstawie aktu powołania oraz uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Umowy zawierane z Członkami Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki zawierane są na czas nie określony, z zachowaniem warunków wypowiedzenia i rozwiązania tych umów przewidzianych w stosownych przepisach prawa pracy.
4. Powołanie Członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu następuje na czas nieokreślony, z uwzględnieniem przewidzianej Statutem Spółki kadencji danego organu.

## **§ 7**

### **Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur**

W Spółce nie obowiązują dodatkowe programy emerytalno –rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

## **§ 8**

### **Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń**

1. Zarząd Spółki we współpracy z Radą Nadzorczą opracowuje wdraża i aktualizuje Politykę. W trakcie procesu decyzyjnego opracowywania Polityki Zarząd oraz Rada Nadzorcza biorą pod uwagę sytuację spółki, warunki rynkowe oraz zasady określone w § 1 powyżej.
2. Polityka została opracowana na bazie wypracowanego przez Zarząd i Radę Nadzorczą dyskusji oraz analiz.
3. Wprowadzenie Polityki wynagrodzeń oraz każda jej zmiana wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.

## **§ 9**

### **Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów**

Mając na uwadze rozmiar, zakres działalności oraz warunki rynkowe w Spółce nie zachodzą szczególne ryzyka zaistnienia konfliktu interesów stąd Spółka nie wprowadza szczególnych regulacji wewnętrznych w zakresie unikania oraz zarządzania konfliktami.

## **§ 10**

### **Wskazanie, w jaki sposób polityka wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności spółki**

Polityka przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez zapewnienie odpowiedniego poziomu kadry zarządzającej, odpowiedniego poziomu motywacji oraz narzędzi dla realizacji strategii Spółki.

## **§ 11**

### **Odstąpienie od stosowania Polityki**

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.
2. Decyzję o odstąpieniu od czasowego stosowania Polityki podejmuje Rada w formie uchwały.