

**Polityka wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej**  
**Polskiego Banku Komórek Macierzystych S.A. („Polityka Wynagrodzeń”)**

**§1**

**Definicje i postanowienia ogólne**

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń w Polskim Banku Komórek Macierzystych S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”).
2. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
  - a) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 1680 ze zm.),
  - b) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć członka Zarządu albo członka Rady Nadzorczej,
  - c) **Podstawie Prawnej Zatrudnienia** – należy przez to rozumieć umowę o pracę, kontrakt menedżerski, umowę zlecenia, uchwałę o powołaniu lub inny stosunek prawny o podobnym charakterze łączące Spółkę i członka Zarządu,
  - d) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki,
  - e) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy,
  - f) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 1680 ze zm.) zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie,
  - g) **Statucie** – należy przez to rozumieć statut Spółki,
  - h) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 2217 z późn. zm.),
  - i) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki,
  - j) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki,
  - k) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, którego przedmiotem jest rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, powzięcie uchwał w sprawie podziału zysku albo pokryciu straty, udzieleniu członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków oraz podjęcie uchwały, o której mowa w art. 90g ust. 6 Ustawy.
3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką.
4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobom Objętym Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.

5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.
6. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką, które obowiązują w Spółce.
7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osoby Objęte Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
8. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii rozwoju Grupy Kapitałowej, która wyznacza kierunki działalności biznesowej Spółki, jej długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności Spółki („**Strategia**”). Na podstawie Strategii wyznaczane są obowiązujące w danym okresie cele rynkowe, wynikowe Spółki lub lojalnościowe („**Cele**”), których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką.
9. Zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
  - a) pełnego zaangażowania Osób Objętych Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
  - b) motywowania Osób Objętych Polityką do realizacji Strategii i Celów,
  - c) trwałego związania Osób Objętych Polityką ze Spółką,
  - d) wysokości wynagrodzenia Osób Objętych Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki,
  - e) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osoby Objęte Polityką przy pełnieniu funkcji.
10. Przy ustalaniu wynagrodzenia Osób Objętych Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
  - a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osób Objętych Polityką,
  - b) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.
11. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoby Objęte Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osób Objętych Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osób Objętych Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.
12. W celu uniknięcia konfliktów interesów pomiędzy Osobą Objętą Polityką, a Spółką, związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania

*głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:*

- a) Osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub*
- b) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.*

## **§2**

### **Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń**

- 1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.*
- 2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do obowiązującej Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.*
- 3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:*
  - a) wskazania wzajemnych proporcji stałych i zmiennych składników wynagrodzenia Osób Objętych Polityką,*
  - b) przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń,*
  - c) zmiany § 2 ust.3 Polityki Wynagrodzeń.*
- 4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta wyłącznie po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii o projektowanych zmianach w Polityce Wynagrodzeń.*
- 5. W przypadku w którym Walne Zgromadzenie upoważniło Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń na podstawie przepisów Ustawy, zmiany tych elementów dokonuje Rada Nadzorcza, w przeciwnym wypadku zmiana tych elementów zastrzeżona jest do kompetencji Walnego Zgromadzenia.*
- 6. Zarząd:*
  - a) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,*
  - b) zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,*
  - c) udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie*

umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w § 9 Polityki Wynagrodzeń.

7. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:
  - a) przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,
  - b) niezwłoczne opracowywanie elementów Polityki Wynagrodzeń, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie,
  - c) przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń.
  - d) ogólny nadzór nad realizacją Polityki Wynagrodzeń.

### §3

#### **Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń**

1. Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany. W szczególności, Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji adekwatności kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1 powyżej obejmuje również ocenę treści sporządzanego przez Radę Nadzorczą Sprawozdania, w szczególności w zakresie obligatoryjnych elementów wskazanych Ustawą.

### §4

#### **Wynagrodzenie członka Zarządu**

1. Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą wynagrodzenie zasadnicze („**Wynagrodzenie Stałe**”) oraz może obejmować wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane („**Wynagrodzenie Zmienne**”).
2. Wysokość Wynagrodzenia Stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w drodze odrębnej uchwały, przy uwzględnieniu postanowień Polityki Wynagrodzeń, poziomu posiadanego wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakteru stanowiska oraz zakresu odpowiedzialności członka Zarządu.
3. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego, członkowi Zarządu może przysługiwać Wynagrodzenie Zmienne. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest uzależniona od spełnienia się warunków dotyczących realizacji kryteriów finansowych i niefinansowych.
4. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu.

5. Rada Nadzorcza ustala wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:
  - a) opisu składników Wynagrodzenia Stałego i Wynagrodzenia Zmiennego, w tym w szczególności premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu („**Opis**”),
  - b) jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Zmiennego Wynagrodzenia („**Kryteria**”),
  - c) okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego,
  - d) zasad żądania przez Spółkę zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego oraz
  - e) zasad związanych z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
6. Kryteria powinny być ustalone w sposób zapewniający zrównoważenie zachęt osiągnięcia indywidualnych wyników przez Osoby Objęte Polityką z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.
7. Opis może przewidywać, że świadczenia przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Zmiennego mają charakter pieniężny i niepieniężny.
8. Jeżeli do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego konieczne jest spełnienie określonych wcześniej Kryteriów, Rada Nadzorcza stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do Wynagrodzenia Zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia.
9. Wynagrodzenie Zmienne, którego przyznanie lub wysokość podlega swobodnemu uznaniu Rady Nadzorczej jest każdorazowo ustalane i rozliczane na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.
10. Bez uszczerbku dla Celów wyznaczanych na podstawie Strategii, których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką, Wynagrodzenie Zmienne, o ile przewidują to warunki Wynagrodzenia Zmiennego, może być przyznane w związku realizacją przez danego członka Zarządu określonych celów jakościowych w danym roku obrotowym („**Cele Jakościowe**”). Rada Nadzorcza ustala i zatwierdza obowiązujące w danym roku obrotowym indywidualne cele jakościowe dla danego członka Zarządu. Weryfikacja osiągnięcia Celów Jakościowych i ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego następuje nie wcześniej niż po zakończeniu danego roku obrotowego.
11. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego lub założenia budżetu Grupy Kapitałowej na dany rok obrotowy.
12. Weryfikacja spełnienia Kryteriów o charakterze niefinansowym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie spełnienia takich Kryteriów.
13. Wynagrodzenie Stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej Wynagrodzenia Zmiennego uzależnionego od wyników Spółki lub Osób Objętych Polityką, w tym zmniejszenie wysokości tych składników lub ich niewypłacenie. Wynagrodzenie Zmienne należne za dany rok

obrotowy nie może przekroczyć 150% należnego w danym roku obrotowym Wynagrodzenia Stałego.

14. Wynagrodzenie Zmienne może być również przyznane w formie instrumentów finansowych w ramach obowiązującego w Spółce programu motywacyjnego („**Program Motywacyjny**”).
15. Rada Nadzorcza określa okresy, za które nabywa się uprawnienie do otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego w formie instrumentów finansowych lub pochodnych instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego i zasady późniejszego zbywania tych instrumentów przez członków Zarządu, przy czym:
  - a) Program Motywacyjny lub jego regulamin powinny w sposób czytelny precyzować szczegółowe warunki Programu Motywacyjnego,
  - b) Program Motywacyjny powinien być skonstruowany tak, by przyczyniać się do realizacji Strategii.

## **§5**

### **Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej**

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki.
3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.
4. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
5. Uchwała Walnego Zgromadzenia może przewidywać, że członkowi Rady Nadzorczej przysługuje miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w określonej wysokości, bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń Rady Nadzorczej.
6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonego zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komitetach lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.
7. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności przewodniczącego Rady Nadzorczej lub członkostwo w Komitecie Audytu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone lub może zostać mu przyznane dodatkowe wynagrodzenie w kwocie określonej w uchwale Walnego Zgromadzenia.
8. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w trakcie trwania miesiąca kalendarzowego.
9. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych. O usprawiedliwieniu lub nieusprawiedliwieniu nieobecności członka Rady Nadzorczej na jej posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

## §6

### **Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym**

*Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.*

## §7

### **Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia**

- 1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję w organach Spółki na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.*
- 2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi pięć lat.*
- 3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres oddzielnej kadencji, który wynosi pięć lat dla każdego z nich. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.*
- 4. Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia członka Zarządu jest uzależniona od pełnienia przez niego funkcji. Spółka dąży do zawierania z członkami Zarządu umów na czas nieokreślony.*
- 5. Wypowiedzenie Podstawy Prawnej Zatrudnienia członka Zarządu jest możliwe z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego nie mniej niż sześć miesięcy. Każda ze stron Podstawy Prawnej Zatrudnienia może wypowiedzieć ją bez zachowania terminu wypowiedzenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym w przypadkach wskazanych przez obowiązujące przepisy prawa.*
- 6. Wynagrodzenie członka Zarządu może również obejmować odszkodowanie tytułem powstrzymywania przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia („**Zakaz Konkurencji**”). Zakaz Konkurencji obejmuje okres nie krótszy niż 6 miesięcy. Miesięczna wysokość odszkodowania tytułem przestrzegania Zakazu Konkurencji określana jest w Podstawie Prawnej Zatrudnienia i nie może przekroczyć równowartości 100% średniomiesięcznego wynagrodzenia wypłacanego członkowi Zarządu w okresie poprzedzających 12 miesięcy.*

## §8

### **Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń**

- 1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do danej Osoby Objętej Polityką („**Odstąpienie**”).*
- 2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.*
- 3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.*

4. *O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.*
5. *W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:*
  - a) *okres, na który zastosowano Odstąpienie,*
  - b) *elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,*
  - c) *przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.*
6. *Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 4 powyżej.*
7. *Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.*

## **§9**

### **Sprawozdanie**

1. *Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki przy czym pierwsze Sprawozdanie sporządzane jest łącznie za lata 2019 i 2020.*
2. *Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.*
3. *Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.*
4. *Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.*
5. *Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Rocznego Spółki. Zarząd zapewnia, by zakres umowy dotyczący zbadania Sprawozdania Rocznego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.*

## **§10**

### **Przepisy końcowe**

*Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.*