

**Załącznik do UCHWAŁY NR 21/08/2020**

**Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia**

**Everest Investments Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie**

**z dnia 28 sierpnia 2020 r.**

**w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej**

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ**

**Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Everest Investments S.A.**

**z siedzibą w Warszawie**

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Everest Investments S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”) została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki zgodnie z przepisami 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. 2005 Nr 184, poz. 1539, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 623) („Polityka wynagrodzeń”).

**§ 1**

**POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, które mają przyczyniać się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.
2. Strategia biznesowa Spółki jest oparta na następujących filarach:
  - a. zwiększanie przewag konkurencyjnych w kluczowym biznesie Spółki;
  - b. dalsze inwestowanie w rozwój biznesów specjalistycznych.
3. Realizacja strategii biznesowej Spółki ma prowadzić do realizacji strategicznych celów finansowych Spółki oraz innych strategicznych celów Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Spółki.
4. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu

najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.

## § 2

### STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW ZARZĄDU ZE SPÓŁKĄ

1. Spółka może zawierać z członkami Zarządu umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony.
2. Umowa o pracę może obejmować zatrudnienie na stanowisku Prezesa Zarządu lub Wiceprezesa Zarządu lub Członka Zarządu.
3. Umowa o pracę z członkiem Zarządu może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron.
4. Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi nie krócej niż 3 miesiące bez względu, która strona dokonuje wypowiedzenia.
5. Wygaśnięcie mandatu członka Zarządu jest przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.
6. W razie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez Spółkę, członkowi Zarządu przysługuje rekompensata w wysokości określonej w umowie o pracę. Jeżeli przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jest którakolwiek z przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazanych w art. 52 i 53 Kodeksu Pracy rekompensata nie przysługuje.
7. Umowa o pracę może zostać rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych w art. 52 i 53 Kodeksu Pracy. W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia członkowi Zarządu nie przysługuje rekompensata.
8. Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcję Prezesa Zarządu lub Wiceprezesa Zarządu lub Członka Zarządu na podstawie uchwały o powołaniu.
9. Uchwałę o powołaniu do pełnienia funkcji członka Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza.
10. Członkowie Zarządu pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami Rady Nadzorczej na okres sprawowania mandatu. Kadencja członków Zarządu jest wspólna i trwa przez okres ustalony w Statucie Spółki.

11. Ze względu na dostęp członków Zarządu do poufnych informacji: technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Spółki, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Spółka może zawrzeć z członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy.

### § 3

#### **OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU**

1. Członkom Zarządu przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie za pracę określone dla każdego członka Zarządu w umowie o pracę lub uchwale o powołaniu.
2. Wynagrodzenie miesięczne członków Zarządu może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego członka Zarządu.
3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób na stanowiskach członków Zarządu w tym w podmiotach o podobnym profilu działalności 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.
4. Miesięczne wynagrodzenie członków Zarządu podlega corocznej waloryzacji o wskaźnik realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w stosunku do roku poprzedniego ogłaszany przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
5. Wynagrodzenie miesięczne obejmuje również wynagrodzenie za przeniesienie na Spółkę wszelkich majątkowych praw autorskich do utworów stworzonych przez członka Zarządu w wyniku wykonywania obowiązków członka Zarządu oraz praw własności przemysłowej do wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych, opracowania znaku towarowego lub topografii układu scalonego dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków członka Zarządu.
6. Członkowie Zarządu otrzymują premię roczną lub premię uznaniową (nagrody).
7. Wysokość premii rocznej uzależniona jest od wysokości rocznego wynagrodzenia członka Zarządu oraz stopnia realizacji celów zarządczych ustalonych w umowie o pracę z członkiem Zarządu.

8. Premia wypłacana jest po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki.
9. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania członków Zarządu brane są pod uwagę kryteria finansowe Spółki oraz Grupy Kapitałowej Spółki.
10. Członkowie Zarządu objęci są Pracowniczym Planem Kapitałowym („PPK”) na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215) („Ustawa o PPK”). Członek Zarządu ma prawo rezygnacji z PPK na zasadach określonych w Ustawie o PPK.
11. Członkowie Zarządu mają prawo do korzystania w celach służbowych z samochodu służbowego o wartości zgodnie z przyjętymi zasadami obowiązującymi w Spółce.
12. Członkom Zarządu przysługuje prawo korzystania z wybranego pakietu opieki medycznej finansowanego przez Spółkę.
13. Spółka ubezpiecza na swój koszt członków Zarządu od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (D&O Liability Insurance).
14. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są zmienne i uzależnione są od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia.
15. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów w odniesieniu do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

#### **§ 4**

#### **STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ**

1. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani do pełnienia funkcji uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.

2. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki na okres sprawowania mandatu.
3. Kadencja Członków Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa przez okres ustalony w Statucie Spółki.
4. Uchwałę o powołaniu na wspólną kadencję pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej podejmuje Walne Zgromadzenie Spółki.

## **§ 5**

### **OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

1. Wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Spółki ustalane jest przez Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały.
2. Walne Zgromadzenie Spółki może przyznać członkom Rady Nadzorczej Spółki indywidualne nagrody w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.
3. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Rady Nadzorczej oraz w zakresie wskazania kryteriów w odniesieniu do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

## **§ 6**

### **UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW**

1. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń w Spółce obowiązuje podział kompetencji przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych, z uwzględnieniem postanowień Polityki wynagrodzeń.
2. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki wynagrodzeń dotyczącego jego osoby lub innego członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego członków

Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku wiedzy lub podejrzenia dotyczącego członków Rady Nadzorczej).

3. W przypadku otrzymania informacji wskazanych w ust. 2 Rada Nadzorcza nakazuje podjęcie działań mających na celu weryfikację informacji, przegląd Polityki wynagrodzeń oraz jej ewentualną aktualizację w celu usunięcia lub uniemożliwienia zaistnienia konfliktu interesów.

## § 7

### POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Przy ustalaniu Polityki wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej poprzez wartościowanie stanowisk w Spółce, dokonanie podziału na grupy zaszeregowania oraz przydzielenie poszczególnym grupom zaszeregowania przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem celów zmierzających do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.

2. Projekt Polityki wynagrodzeń jak również projekt zmian do Polityki wynagrodzeń opracowuje Zarząd. Projekt jest przedkładany Radzie Nadzorczej w celu zaopiniowania i wprowadzenia ewentualnych zmian. Projekt Polityki wynagrodzeń po zaopiniowaniu i zaproponowaniu zmian jest przedkładany przez Radę Nadzorczą Walnemu Zgromadzeniu Spółki.

3. Walne Zgromadzenie Spółki ustala ostateczną treść Polityki wynagrodzeń lub zwraca do Rady Nadzorczej w celu dalszych prac uwzględniających uwagi Walnego Zgromadzenia Spółki.

4. Polityka wynagrodzeń jest przyjmowana uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.

5. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem podjęcia niniejszej Uchwały.”

/---/