

# **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI QUANTUM SOFTWARE SA Z SIEDZIBĄ W KRAKOWIE**

*Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu Art. 90d 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 (t.j. Dz.U. 2019 poz. 623. ze zm) („Ustawa o ofercie”).*

*W Niniejszej Polityce Wynagrodzeń uwzględniono również wymogami: Rozdziału VI. pt. „Wynagrodzenia” dokumentu „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”.*

Zasady ujęte w Polityce mają zastosowanie do członków organów statutowych Spółki. Polityka Wynagrodzeń jest elementem składowym funkcjonujących w Spółce zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się wartości etyczne i kompetencje, przejrzyste struktury organizacyjne, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem.

## **I. CELE POLITYKI**

1. Celem Polityki Wynagrodzeń w Quantum software S.A. („Spółka”) jest:
  - kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, za zarządzanie Spółką oraz w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółki i spółek zależnych, a także zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń członków organów Spółki;
  - wspieranie strategii Spółki w realizacji założonego wyniku biznesowego; zapewnienie dopasowania poziomu i struktury wynagrodzeń do wymagań ostrożnego zarządzania ryzykiem i finansami Spółki;
  - wspieranie realizacji długoterminowej strategii prowadzenia działalności;
  - przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów;
  - dostosowanie ryzyka podejmowanego przez członków organów Spółki do ryzyka inwestorów (akcjonariuszy Spółki) podejmowanego w związku z inwestowaniem w Spółkę.
2. Realizacja strategii biznesowej, długotrwałych interesów oraz stabilności Spółki następuje poprzez:
  - przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego;
  - przypisanie wag do poszczególnych kryteriów;
  - zbalansowanie kryteriów ilościowych i jakościowych;
  - weryfikacji spełnienia poszczególnych kryteriów warunkujących wypłatę wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości;
  - ustalenie proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym;
  - wynagradzanie Członków Zarządu również w formie instrumentów finansowych, co ma przyczynić się do długookresowego zaangażowania Członków Zarządu oraz nastawienia na budowanie długookresowej wartości Spółki

## **II. STRUKTURA ŚWIADCZEŃ DLA CZŁONKÓW ZARZĄDU**

1. Wynagrodzenie wypłacane Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki obejmuje:

- wynagrodzenie stałe za posiedzenia zarządu i z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami finansowymi lub niefinansowymi;
  - wynagrodzenie zmienne – wynagrodzenie, którego wypłata uzależniona jest od realizacji celów zarządczych, mogące przybrać formę dodatkowych wypłat pieniężnych lub krótko- lub długoterminowych programów motywacyjnych.
2. Oprócz wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 1, Członkom Zarządu mogą zostać przyznane następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne:
    - możliwość korzystania ze sprzętu Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu (abonament telefoniczny);
    - możliwość korzystania z kart multisport, prywatnej opieki zdrowotnej, ubezpieczenia na życie i innych benefitów pracowniczych obowiązujących powszechnie w Spółce i dostępnych dla wszystkich pracowników Spółki;
    - pokrycie kosztów szkoleń przyczyniających się do podniesienia kwalifikacji bądź kompetencji wymaganych na zajmowanym stanowisku;
    - pokrycie kosztów podróży służbowych (koszty noclegu, transportu, diety);
    - odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji;
    - odprawy pieniężne;
    - uprawnienie do uczestniczenia (na zasadach ogólnych) z funkcjonującego w Spółce programu emerytalnego (PPK);
    - nagroda (premia uznaniowa), której przyznanie i wysokość nie jest zależna od spełnienia celów zarządczych;
    - inne świadczenia wynikające z prawa pracy (w odniesieniu do Członków Zarządu zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę) lub wynikające z innych bezwzględnie obowiązujących przepisów powszechnie obowiązującego prawa.
  3. Członkowie Zarządu będący akcjonariuszami Spółki, mogą otrzymywać dywidendę z tytułu udziału w zysku Spółki.
  4. Dopuszcza się możliwość wynagradzania Członków Zarządu Spółki w związku z pozostawaniem tych osób w stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnym ze Spółką lub podmiotami zależnymi, na podstawie którego wykonywana jest na rzecz Spółki praca lub świadczone są usługi niezwiązane z realizacją funkcji zarządczych. Wynagrodzenie może składać się z części stałej, zmiennej oraz dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych (jak wskazano w ust. 2 powyżej).
  5. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać stałe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie spółki zależnej.
  6. W wypadku zawarcia z Członkiem Zarządu umowy o zakazie konkurencji, Członkowi Zarządu może być przyznane z tego tytułu świadczenie pieniężne.

### III. ZASADY PRYZNAWANIA ŚWIADCZEN CZŁONKOM ZARZĄDU SPÓŁKI

1. Rada Nadzorcza określa wynagradzanie Członka Zarządu w formie uchwały.
2. Członkowie Zarządu mogą pobierać wynagrodzenie stałe na podstawie:
  - a) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji,
  - b) umowy o pracę,
  - c) kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej.
3. Wszelkie świadczenia na rzecz osób wchodzących w skład Zarządu Spółki są przyznawane przez Radę Nadzorczą na podstawie decyzji tego organu (poprzez

wskazanie w uchwale albo w treści umowy z Członkiem Zarządu). Rada Nadzorcza może uchwalić regulamin wynagradzania Zarządu.

4. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki jest jedynie wynagrodzenie stałe.
5. Wynagrodzenie stałe ustalane jest kwotowo i wypłacane w terminach wypłaty wynagrodzenia pracownikom Spółki, chyba że zapłata wynagrodzenia następuje na podstawie faktury VAT wystawianej na koniec miesiąca kalendarzowego. W takim wypadku zapłata wynagrodzenia następuje w terminie wynikającym z faktury VAT.
6. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stałego dla Członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:
  - a) kwalifikacje, umiejętności i poziom doświadczenia zawodowego;
  - b) funkcję w Zarządzie Spółki;
7. Wynagrodzenie zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych w tym:
  - a) osiągnięcie określonego wskaźnika EBITDA,
  - b) osiągnięcie określonego wskaźnika zysku netto na akcję;
  - c) osiągnięcie określonego wskaźnika wzrostu przychodów;
  - d) wzrost innowacyjności Spółki poprzez realizację prac rozwojowych;
8. Zasady naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
9. Rada Nadzorcza w drodze uchwały określa również zakres i zasady przyznawania świadczeń niepieniężnych i pieniężnych, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
10. Wskazane cele zarządcze mają przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterwałych interesów oraz stabilności Spółki.
11. Członkowie Zarządu są powoływani przez Radę Nadzorczą na 3 letnią kadencję i pełnią swoją funkcję wg zasad wskazanych w statucie Spółki i Kodeksie Sądów Handlowych.

#### IV. PROGRAMY MOTYWACYJNE W OPARCIU O AKCJE

1. Członkowie Zarządu Spółki mogą być objęci programem premiowania opartym na kapitale Spółki, stanowiącym rodzaj wynagrodzenia zmiennego. Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym ustanawianym dla kluczowych osób w Spółce (w tym Członków Zarządu). Programy motywacyjne mogą być krótko- lub długoterminowe.
2. Programy motywacyjne ustanawiane są przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w formie odrębnej uchwały i mają na celu zwiększenie wartości Spółki i jej grupy kapitałowej, umożliwienie kluczowym dla rozwoju grupy kapitałowej pracownikom i współpracownikom (w tym Członkom Zarządu oraz członkom zarządu podmiotów z grupy) partycypacji w oczekiwanym wzroście wartości grupy kapitałowej oraz zapewnienia ich trwałego związania z grupą.
3. Wypłacenie wynagrodzenia w formie akcji może zostać uzależnione od pozostawania przez Członka Zarządu w stosunku zatrudnienia w Spółce lub Grupie Kapitałowej lub od trwania jego mandatu zarządczego przez cały okres, którego dotyczy program.
4. Podstawowy program motywacyjny obejmujący wszystkie kluczowe osoby w Spółce i grupie, może być uchwalany na okres kilku lat obrotowych (maksymalnie 5 lat), przy czym akcje mogą zostać przyznane za każdy rok obrotowy trwania programu.

5. Szczegółowe zasady programu motywacyjnego określa regulamin programu, który ustala Rada Nadzorcza.

#### V. WYNAGRODZENIE RADY NADZORCZEJ

1. Wysokość i sposób wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalana jest kwotowo przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie niezależnie od zatrudnienia w Spółce lub w spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej na jakiegokolwiek podstawie (i pobierania z tego tytułu wynagrodzenia) lub świadczenia na rzecz Spółki (spółek z Grupy) innych usług.
3. Spółka w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej nie wprowadza podziału na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia.
4. Wyłączną podstawę prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej są uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji lub w uchwale odrębnej.
5. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady, a w szczególności kosztów przejazdu, noclegów i wyżywienia.
6. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani przez Walne Zgromadzenie na 3 letnią kadencję i pełnią swoją funkcję wg zasad wskazanych w statucie Spółki i Kodeksie Spółek Handlowych.

#### VI. OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO – RENTOWYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

1. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na zasadach wynikających z przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą dobrowolnie uczestniczyć w Pracowniczym Planie Kapitałowym na zasadach wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 roku (Dz.U. 2018, poz.2215) oraz przyjętymi w Spółce jednolicie dla wszystkich osób zatrudnionych w Spółce.
2. W Spółce nie ustanowiono dodatkowych programów emerytalno–rentowych i programów wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

#### VII. OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI

1. Polityka Wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki stworzona została w standardowym dla Spółki procesie z udziałem prawnika i właściwych Członków Zarządu wraz z opiniującym udziałem Rady Nadzorczej. W procesie decyzyjnym mającym na celu ustanowienie Polityki uwzględniono opinie przedstawicieli polskiego rynku kapitałowego na temat tego, jak powinny być wynagradzanie zarządy oraz rady nadzorcze niefinansowych spółek giełdowych. Dokonano analizy zasad wynagradzania i struktury wynagrodzeń organów korporacyjnych w spółkach (zarówno polskich jak i zagranicznych) działających w tej samej branży. W odniesieniu do Członków Zarządu uwzględniono motywacyjny charakter tego wynagrodzenia i podział na wynagrodzenie stałe i zmienne. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie.
2. Za informacje zawarte w Polityce, wdrożenie, aktualizację i jej zmianę odpowiedzialny jest Zarząd. Polityka podlega przeglądowi dokonywanemu przez Zarząd nie rzadziej niż raz w roku, w szczególności pod kątem funkcjonowania Polityki zgodnie z jej celami oraz zgodności Polityki z polskimi przepisami, regulacjami europejskimi, a

także praktykami rynkowymi oraz zaleceniami organów nadzoru. Zarząd przekazuje Radzie Nadzorczej dane konieczne do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach na zasadach i w terminie wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

3. Rada Nadzorcza sprawuje ogólny nadzór nad Polityką i sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do stosowania lub zmiany Polityki.
4. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

#### VIII. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w Art.90g. ust. 1 Ustawy o ofercie, celem przedstawienia Walnemu Zgromadzeniu kompleksowych informacji w zakresie wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej otrzymanych w poprzedzającym roku obrotowym.
2. Rada po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
4. Zakres sprawozdania określa Art. 90g ust.2. Ustawy o ofercie. W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu i Członka Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu Rada zamieszcza informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu.
5. Walne Zgromadzenie Spółki podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
6. Spółka zamieszcza sprawozdanie na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.
7. Sprawozdanie poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych Ustawą.

#### IX. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI

1. Jeśli jest to niezbędne do realizacji uzasadnionych długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.
2. Decyzję w sprawie, o której mowa w ust. 1, Rada Nadzorcza podejmuje z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu, z tym że wniosek Zarządu winien zawierać co najmniej wskazanie przyczyny, dla której dojść winno do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki, oraz propozycję okresu przez jaki odstąpienie takie winno trwać.

## X. UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

1. Niniejsza Polityka ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
2. Przeciwdziałaniu możliwości wystąpienia konfliktu interesów w ramach ustalania i wdrażania polityki służą:
  - a) przyznanie prawa Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej do zawiadamiania o dostrzeżonych naruszeniach postanowień niniejszej Polityki,
  - b) nałożenie obowiązku na każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiadamiania o możliwości zaistnienia konfliktu interesów.
3. W razie zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka organu możliwości zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów, Członek taki jest zobowiązany zawiadomić o tym:
  - a) w wypadku, gdy obowiązującym do zawiadomienia jest członek Zarządu – Przewodniczącemu Rady Nadzorczej.
  - b) w wypadku, gdy obowiązującym do zawiadomienia jest członek Rady Nadzorczej – Prezesa Zarządu.
4. W przypadku wykrycia konfliktu interesów, Rada Nadzorcza informuje Walne Zgromadzenie o jego wystąpieniu w Sprawozdaniu o którym mowa w pkt. VIII oraz rekomenduje rozwiązanie tego konfliktu.

## XI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.
2. Spółka zamieszcza Politykę Wynagrodzeń oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia w jej sprawie wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.
3. W zakresie nieuregulowanym Polityką lub uchwałami Rady Nadzorczej stosuje się przepisy powszechnie obowiązującego prawa. W przypadku sprzeczności Polityki Wynagrodzeń z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, stosuje się te bezwzględnie obowiązujące przepisy w miejsce sprzecznych z nimi postanowień Polityki.