

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI

§1

Definicje i postanowienia ogólne

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 w zw. z art. 90c ust. 2 pkt 3) Ustawy o Ofercie oraz w zw. z art. 110aa ust. 1 Ustawy o Obrocie Instrumentami Finansowymi, przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
2. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
 - a) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Spółka jest spółką dominującą;
 - b) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego 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) **Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć niniejszą Politykę Wynagrodzeń w Spółce;
 - e) **Polityce Wynagrodzeń DM** – należy przez to rozumieć obowiązującą w Spółce politykę wynagrodzeń dla osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka domu maklerskiego, przyjętą na podstawie art. 110v ust. 1 i nast. Ustawy o Obrocie Instrumentami Finansowymi oraz na podstawie przepisów Rozporządzenia, w zakresie w jakim znajduje ona zastosowanie do Spółki jako małego domu maklerskiego w rozumieniu Ustawy o Obrocie Instrumentami Finansowymi;
 - f) **Programie Motywacyjnym** – należy przez to rozumieć obowiązujący w Spółce program motywacyjny dla pracowników Spółki przyjęty uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki;
 - g) **Programie Premiowym** – należy przez to rozumieć obowiązujący w Spółce program premii dla Zarządu przyjęty uchwałą Walnego Zgromadzenia i wykonywany przez Radę Nadzorczą
 - h) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki;
 - i) **Rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie szacowania kapitału wewnętrznego i aktywów płynnych, systemu zarządzania ryzykiem, badania i oceny nadzorczej, a także polityki wynagrodzeń w domu maklerskim oraz małym domu maklerskim (Dz. U. z 2021 r., poz. 2267 z późn. zm.);
 - j) **Spółce** – należy przez to rozumieć Caspar Asset Management Spółka Akcyjna z siedzibą w Poznaniu, przy ul. Półwiejskiej 32, 61-888 Poznań, zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Poznań-Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000335440, NIP 7792362543, REGON 301186397;
 - k) **Statucie** – należy przez to rozumieć statut Spółki;
 - l) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy o Ofercie;
 - m) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć sprawozdanie finansowe w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 120 z późn. zm.), co najmniej zbadane przez firmę audytorską;

- n) **Ustawie o Obrocie Instrumentami Finansowymi** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. z 2024 r., poz. 722 z późn. zm.);
 - o) **Ustawie o Ofercie** – 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 2025 r., poz. 592 z późn. zm.);
 - p) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki;
 - q) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki;
 - r) **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 pokrycia straty oraz udzielenie członkom organów absolutorium z wykonywania przez nich obowiązków.
3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką. Polityka Wynagrodzeń, zgodnie z art. 90c ust. 2 pkt 3) Ustawy o Ofercie nie obejmuje kwestii uregulowanych w Polityce Wynagrodzeń DM obejmującej zasady wynagradzania m.in. członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
 4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub w Polityce Wynagrodzeń DM.
 5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o Ofercie, 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 Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce, z uwzględnieniem ust. 3 powyżej.
 7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń oraz Polityki Wynagrodzeń DM, Osobę Objętą 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 Spółki i Grupy Kapitałowej, która obejmuje kierunki rozwoju działalności biznesowej Spółki, jej długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności („**Strategia**”). Na podstawie Strategii wyznaczane są cele rynkowe, wynikowe lub lojalnościowe („**Cele**”), których realizacja jest powiązana z poziomem wynagrodzenia zmiennego Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń.
 9. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
 - a) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
 - b) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,
 - c) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką oraz Grupą Kapitałową,
 - d) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki,
 - e) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.
 10. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej 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 organach Spółki, w tym obecnych i przyszłych czynników ryzyka związanych z działalnością Spółki i Grupy Kapitałowej.

11. W celu uniknięcia konfliktów interesów 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 Grupę Kapitałową lub;
 - b) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki lub Grupy Kapitałowej.
12. Rozwiązania przewidziane w ust. 11 powyżej, nie wyłączają obowiązku zastosowania obowiązujących w Spółce regulacji dotyczących unikania i rozwiązywania konfliktów interesów.

§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 Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie lub dyskusja nad Sprawozdaniem.
3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:
 - a) przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępstwo od Polityki Wynagrodzeń,
 - b) opisu składników wynagrodzenia stałego oraz zmiennego Osób Objętych Polityką,
 - c) zmiany § 14 Polityki Wynagrodzeń,
 - d) 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. Zarząd:
 - a) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,
 - b) zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie niestanowiącym 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 §16 Polityki Wynagrodzeń.
6. 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) przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki Wynagrodzeń, które nie stanowią istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń.
7. Walne Zgromadzenie zachowuje kompetencje do przyjmowania Polityki Wynagrodzeń oraz ustanawiania programów motywacyjnych opartych o instrumenty finansowe, natomiast Rada Nadzorcza wykonuje kompetencje dotyczące ustalania i przyznawania wynagrodzenia członkom Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń oraz Statutem

§3

Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń

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 sposobu jej stosowania lub zmiany.

§4

Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu może im zostać przyznane wynagrodzenie. O przyznaniu wynagrodzenia członkowi Rady Nadzorczej oraz jego wysokości decyduje Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
2. Członkom Rady Nadzorczej nie jest przyznawane wynagrodzenie zmienne, w tym w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki lub Grupy Kapitałowej.
3. Wynagrodzenie stałe członków Rady Nadzorczej jest przyznawane wyłącznie w formie pieniężnej i 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.
4. Ze względu na pełnioną funkcję, w szczególności przewodniczącego Rady Nadzorczej lub komitetu, uwzględniając nakład pracy związany z pełnieniem tego rodzaju funkcji, wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej może zostać podwyższone o kwotę wskazaną w uchwale Walnego Zgromadzenia.

§5

Wynagrodzenie stałe członka Zarządu

1. Wynagrodzenie stałe członków Zarządu zostaje przyznane w formie wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego w Podstawie Prawnej Zatrudnienia lub w odrębnej uchwale Rady Nadzorczej.
2. Spółka może zapewnić członkowi Zarządu, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, w szczególności następujące dodatkowe świadczenia niepieniężne:
 - a) możliwość korzystania z samochodu służbowego na zasadach obowiązujących w Spółce;
 - b) możliwość korzystania ze sprzętu lub narzędzi pracy powierzonych członkowi Zarządu na potrzeby wykonywania przez niego obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce, w szczególności udostępnienie służbowego laptopa lub telefonu komórkowego;
 - c) pokrycie kosztów prywatnej opieki medycznej członka Zarządu;
 - d) pokrycie całości lub części kosztów zajęć sportowych,
 - e) pokrycie kosztów szkoleń, kursów oraz innych form doskonalenia zawodowego,
 - f) zapewnienie ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej związanej z pełnieniem funkcji w Spółce.

§6

Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu

1. Wynagrodzenie zmienne członka Zarządu może zostać przyznane w formie:
 - a) premii rocznej uzależnionej m.in. od wyników finansowych Spółki („**Premia Roczna**”),
 - b) premii za realizację zadań („**Premia Zadaniowa**”),
 - c) nagrody za szczególne osiągnięcia członka Zarządu, które przyczyniły się do szybszej lub efektywniejszej realizacji Strategii Spółki („**Nagroda Uznaniowa**”),
 - d) instrumentów finansowych, w tym w postaci warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do objęcia akcji w kapitale zakładowym Spółki („**Instrumenty Finansowe**”).
2. Wynagrodzenie stałe powinno stanowić taką część łącznego wynagrodzenia członków Zarządu, aby było możliwe prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej wynagrodzenia zmiennego, w tym zmniejszenie wysokości tego wynagrodzenia lub jego niewypłacenie. Wysokość wynagrodzenia zmiennego przyznanego w danym roku obrotowym od Spółki nie może przekroczyć:
 - a) 150% wynagrodzenia stałego przysługującego członkowi Zarządu od Spółki za ten rok obrotowy – w odniesieniu do składnika wynagrodzenia zmiennego w postaci Instrumentów Finansowych;
 - b) 100% wynagrodzenia stałego przysługującego członkowi Zarządu od Spółki za ten rok obrotowy – w odniesieniu do sumy wszystkich pozostałych składników wynagrodzenia zmiennego należnych od Spółki, z zastrzeżeniem ust. 3, poniżej.
3. Jeżeli członek Zarządu pełni funkcję lub jest zatrudniony także w innych spółkach należących do Grupy Kapitałowej, wówczas w odniesieniu do takiego członka Zarządu nie stosuje się ust. 2 lit. b) powyżej, a jego całkowite wynagrodzenie zmienne otrzymywane w formie pieniężnej od wszystkich spółek z Grupy Kapitałowej w danym roku obrotowym, nie może być wyższe niż całkowita wysokość wynagrodzenia stałego przyznawanego łącznie we wszystkich spółkach z Grupy Kapitałowej za ten rok obrotowy. W przypadku, gdyby wyliczone wynagrodzenie zmienne w formie pieniężnej miało przekroczyć wartość łącznego wynagrodzenia stałego, wynagrodzenie zmienne wypłacane w formie pieniężnej ulegnie zmniejszeniu w każdej ze spółek należących do Grupy Kapitałowej proporcjonalnie do udziału wyliczonego wynagrodzenia zmiennego w formie pieniężnej w każdej z tych spółek w całkowitym wynagrodzeniu zmiennym w formie pieniężnej we wszystkich spółkach z Grupy Kapitałowej.
4. Przyznanie wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu może być uzależnione od spełnienia kryteriów o charakterze finansowym i niefinansowym. Za kryteria uznaje się w szczególności realizację Celów.
5. Kryteria przyczyniają się do realizacji Strategii poprzez powiązanie ich z wyznaczonymi Celami, a także poprzez zrównoważenie zachęt osiągania indywidualnych wyników przez Osobę Objętą Polityką z realizacją Celów i Strategii, przy szczególnym uwzględnieniu interesu Grupy Kapitałowej, w tym Spółki.
6. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze finansowym jest oparta o dane ze Sprawozdania Finansowego Spółki lub Grupy Kapitałowej.
7. 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.

§7

Premia Roczna

1. Członkowi Zarządu może przysługiwać Premia Roczna, której przyznanie i wysokość są uzależnione m.in. od wyniku finansowego osiągniętego w danym roku przez Spółkę.
2. Kryteriami przyznania Premii Rocznej są w szczególności kryteria:
 - a) finansowe - dotyczące realizacji celów biznesowych wyznaczonych przez Radę Nadzorczą na dany rok obrotowy;
 - b) niefinansowe - dotyczące m.in. zgodności działania członka Zarządu z przepisami prawa, procedurami wewnętrznymi Spółki oraz zasadami etycznymi oraz spełniania odpowiednich standardów dotyczących kompetencji oraz reputacji.
3. Szczegółowe zasady przyznawania Premii Rocznej, w tym kryteria jej przyznania, a także terminy rozliczenia i wypłaty Premii Rocznej określa regulamin Programu Premiowego.
4. O przyznaniu Premii Rocznej oraz jej wysokości decyduje Rada Nadzorcza.

§8

Premia Zadaniowa

1. Rada Nadzorcza może zdecydować, w drodze uchwały, o przyznaniu członkowi Zarządu premii zadaniowej za spełnienie kryterium przyznania wynagrodzenia zmiennego w postaci realizacji określonego zadania („Zadanie”).
2. Zadaniem jest działanie oparte o realizację kryterium niefinansowego, w szczególności zadanie, które posiada swój skutek w zakresie skutecznego zarządzania Spółką z uwzględnieniem kwestii środowiskowych związanych z funkcjonowaniem Spółki oraz w zakresie zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności jej działalności.
3. Przyznanie Premii Zadaniowej następuje nie wcześniej niż po weryfikacji realizacji Zadania i jego skutków określonych w ust. 2, powyżej. Weryfikacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji Zadania pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie realizacji Zadania. W uchwale, o której mowa w ust. 1 dokonuje się oceny realizacji Zadania, a także określa się wysokość i inne warunki Premii Zadaniowej.
4. Kryteria przyznania Premii Zadaniowej określone w ust. 2 przyczyniają się do realizacji Strategii Grupy poprzez promowanie stabilnego i zrównoważonego rozwoju Grupy, uwzględniającego jej długoterminowe interesy.

§9

Nagroda Uznaniowa

1. Niezależnie od Premii Rocznej i Premii Zadaniowej, Rada Nadzorcza może zdecydować, w drodze uchwały, o przyznaniu członkowi Zarządu Nagrody Uznaniowej w przypadku szczególnie pozytywnej oceny pracy danego członka Zarządu, które przyczyniły się do szybszej bądź efektywniejszej realizacji Strategii.
2. Warunki przyznania Nagrody Uznaniowej są określane w regulaminie Programu Premiowego lub w uchwale, o której mowa w ust. 1 powyżej.

§10

Instrumenty Finansowe

1. Warunki przyznania i realizacji uprawnień do otrzymania Instrumentów Finansowych określane są w dokumentach konstytuujących Program Motywacyjny, w szczególności w uchwałach Walnego Zgromadzenia wprowadzających Program Motywacyjny w Grupie oraz przyjętych na podstawie tych uchwał regulaminach i uchwałach wykonawczych przyjmowanych przez Radę Nadzorczą.

2. Przyznanie oraz realizacja uprawnień do otrzymania Instrumentów Finansowych uzależnione są od spełnienia kryteriów określonych w dokumentach wprowadzających Program Motywacyjny w Grupie. Kryteria mogą mieć charakter:
 - a) finansowy - związany z osiągnięciem określonego wyniku finansowego lub realizacją wyznaczonych celów biznesowych;
 - b) niefinansowy – związany m.in. ze spełnieniem oznaczonego kryterium lojalnościowego lub jakościowego.
3. Członkowie Zarządu nabywają uprawnienie do otrzymania Instrumentów Finansowych po upływie okresu pozwalającego na dokonanie oceny spełnienia kryteriów ich przyznania.
4. Rozporządzanie Instrumentami Finansowymi, w tym ich zbywanie może zostać ograniczone na zasadach przewidzianych w dokumentach konstytuujących Program Motywacyjny, w szczególności poprzez zawarcie umów typu lock-up.
5. Wynagrodzenie członków Zarządu, przyznane w formie Instrumentów Finansowych przyczynia się do realizacji Strategii Spółki oraz Grupy Kapitałowej, ich długoterminowych interesów oraz do zapewnienia ich stabilności poprzez zwiększenie motywacji oraz długoterminowe związanie ze Spółką członków jej Zarządu, będących jednocześnie kluczowymi menadżerami niezbędnymi dla prawidłowego funkcjonowania i rozwoju Spółki oraz Grupy Kapitałowej.

§11

Okres odroczenia

1. Okres odroczenia jest okresem, w którym wypłata wynagrodzenia zmiennego pozostaje wstrzymana po zakończeniu okresu, w którym wyniki osiągnięte przez członka Zarządu są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia wynagrodzenia zmiennego („**Okres Odroczenia**”).
2. Jeżeli warunki wynagrodzenia zmiennego nie określają Okresu Odroczenia, to może ono zostać wypłacone członkowi Zarządu bez zachowania Okresu Odroczenia.

§12

Zwrot wynagrodzenia zmiennego

Pobrane wynagrodzenie zmienne może podlegać zwrotowi, w przypadkach oraz w granicach dozwolonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa oraz w Podstawie Prawnej Zatrudnienia, w sytuacji gdy:

- a) zostało ono przyznane w wyniku błędu wywołanego przez członka Zarządu co do spełnienia przez niego kryteriów przyznania wynagrodzenia zmiennego,
- b) zostało ono przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub w Polityce Wynagrodzeń DM.

§13

Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym

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

§14

Trwałość Podstawy Prawnej Zatrudnienia

1. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń pełni funkcję na podstawie powołania i z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie.
2. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej, czteroletniej kadencji. Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani przez Walne

Zgromadzenie na okres wspólnej, pięcioletniej kadencji. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.

3. Ponadto, Spółka zawiera z członkami Zarządu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne, w tym kontrakty menadżerskie, szczegółowo regulujące zakres ich praw i obowiązków w stosunku do Spółki wynikający z zajmowanego przez nich stanowiska w strukturze organizacyjnej Spółki. Umowy zawierane z członkami Zarządu przewidują w szczególności następujące postanowienia:
 - a) Umowy zawierane są na czas nieokreślony;
 - b) Umowy ulegają rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego nie mniej niż trzy miesiące i nie więcej niż sześć miesięcy;
 - c) Umowa może zostać rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie natychmiastowym, z przyczyn w niej określonych dotyczących, w szczególności ciężkich naruszeń obowiązków Osoby Objętej Polityką takich jak wyrządzenie szkody Spółce lub narażenie Spółki na jej poniesienie;
 - d) Umowa może zostać rozwiązana również za porozumieniem stron.
4. Wynagrodzenie członka Zarządu może obejmować odszkodowanie tytułem powstrzymania przez członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu Podstawy Prawnej Zatrudnienia. Zakaz konkurencji powinien obejmować okres nie krótszy niż 6 miesięcy, przy czym Spółka powinna posiadać możliwość jego przedłużenia lub skrócenia. Miesięczne odszkodowanie dla członka Zarządu nie będzie niższe niż 1/4 wynagrodzenia stałego oraz nie będzie wyższe niż miesięczna kwota wynagrodzenia stałego. Naruszenie zakazu konkurencji może wiązać się z uprawnieniem Spółki do żądania zapłaty kary umownej.

§15

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 lub mogłoby zagrozić naruszeniem przez Spółkę wymogów kapitałowych nałożonych na nią lub na Grupę Kapitałową przepisami prawa.
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 5 powyżej.
7. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.

§16

Sprawozdanie

1. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania lub przeprowadzenia dyskusji nad Sprawozdaniem oraz umożliwiającym poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
3. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o Ofercie 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 Finansowego. Zarząd zapewnia, by zakres umowy z firmą audytorską dotyczący badania Sprawozdania Finansowego za dany rok obrotowy obejmował ocenę Sprawozdania przez biegłego rewidenta.

§17

Przepisy końcowe

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.