



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ  
W SPÓŁCE SKARBIEC HOLDING S.A.**

LISTOPAD 2022



## ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. 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. z 2021 r. poz. 1983, ze zm.).
2. Zakres niniejszej Polityki Wynagrodzeń i jej kształt uwzględnia zarówno sytuację docelową Spółki, która uzyskuje przychody z różnych źródeł, jak również obecne uwarunkowania, w których funkcjonowanie Spółki koncentruje się w przeważającej mierze na działalności związanej z zarządzaniem Grupą Kapitałową, a Spółka nie osiąga istotnych przychodów z innych źródeł niż z tytułu takiej Grupy Kapitałowej (np. przychodów innych niż dywidenda czy też innych niż z tytułu opłat licencyjnych związanych z posiadaniem przez Spółkę znaku towarowego Skarbiec). Z tego względu charakteryzuje się ona dużą elastycznością, w której istotną rolę odgrywa Rada Nadzorcza mająca kompetencje do uszczegóławiania i modyfikacji wielu jej postanowień, przy zastrzeżeniu jednak, że suma korzyści przyznawanych członkom Zarządu nie może przekroczyć sumy łącznych korzyści przewidzianych niniejszą Polityką. Z tego względu realizacja Polityki Wynagrodzeń w wariacie docelowym funkcjonowania Spółki zmierza do zabezpieczenia interesu Spółki w sytuacji osiągnięcia ujemnych wyników finansowych. Skutkiem powyższego np. brak zysku netto mieć będzie bezpośrednie przełożenie na możliwość przyznania członkom Zarządu nagrody oraz zmiennych składników wynagrodzenia. Jednocześnie stałe składniki wynagrodzenia są określane w takiej wysokości, aby zapewniały konkurencyjne warunki pracy i płacy względem innych podmiotów na rynku oraz utrzymanie w Spółce wykwalifikowanej kadry menadżerskiej.
3. Zmienne składniki wynagrodzenia jako element motywujący członków Zarządu przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Grupy Kapitałowej, długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności. W szczególności sprzyjają one osiągnięciu wysokich wyników finansowych w strategicznych obszarach działalności Spółki, przy jednoczesnym uwzględnieniu kwestii związanych z ochroną środowiska. Ponadto ich celem jest respektowanie słuszych interesów społecznych oraz są nakierowane na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki, a jeżeli one występują, na ich likwidowanie. Realizacja zmiennych składników wynagrodzenia buduje odpowiednie środowisko motywacyjne dla członków Zarządu, uzależniając wysokość tych wynagrodzeń bezpośrednio od realizacji określonych przez Radę Nadzorczą celów finansowych lub niefinansowych Spółki.
4. Polityka Wynagrodzeń, w tym jej kryteria dotyczące przyznania członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia lub nagrody, przyczyniają się do realizacji powyżej wskazanych celów, poprzez odpowiednie zmotywowanie członków Zarządu, będących osobami decyzyjnymi w Spółce, do zarządzania Spółką na odpowiednio wysokim poziomie, co powinno przynosić wymierne korzyści zarówno dla Spółki, jej interesariuszy, jak i dla samych członków Zarządu. Nadto, postanowienia Polityki Wynagrodzeń motywują do pracy w Spółce kadrę zarządzającą posiadającą wiedzę i doświadczenie wymagane nie tylko do zarządzania spółką notowaną na rynku regulowanym, będącą jednostką zainteresowania publicznego, ale także niezbędne do zrozumienia i rozwijania działalności, jaka jest prowadzona przez Spółkę.
5. Warunki pracy i płacy ustanowione niniejszą Polityką Wynagrodzeń dla członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej zostały ustalone z uwzględnieniem warunków rynkowych podobnych wynagrodzeń przyznawanych członkom zarządów i rad nadzorczych innych spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, ze szczególnym uwzględnieniem branży w której działa Spółka, a także z uwzględnieniem warunków pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej. Wskazane uwzględnienia zostały poczynione w sposób obiektywny.
6. Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki Wynagrodzeń następujące znaczenie:



- a) **„Grupa Kapitałowa”** - Spółka wraz ze spółkami zależnymi zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 217, ze zm.);
- b) **„KSH”** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1526, ze zm.);
- c) **„Polityka Wynagrodzeń”, „Polityka”** – niniejsza polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyjęta na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;
- d) **„Rada Nadzorcza”** – Rada Nadzorcza Spółki;
- e) **„Spółka”** – Skarbiec Holding S.A. z siedzibą w Warszawie (00-609) przy Al. Armii Ludowej 26, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000503222, NIP: 7010131150; REGON: 141318276, z kapitałem zakładowym w wysokości 5.457.341,60 złotych, opłaconym w całości;
- f) **„Umowa”** – umowa zawierana z członkami Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej;
- g) **„Ustawa o Ofercie”** – ustawa 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. z 2021 r. poz. 1983, ze zm.);
- h) **„Zarząd”** – Zarząd Spółki;
- i) **„Walne Zgromadzenie”** – Walne Zgromadzenie Spółki.



## **ROZDZIAŁ 2 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU**

### **Podstawy prawne wynagradzania członków Zarządu**

1. Warunki wynagradzania członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku.
2. Członkowie Zarządu uzyskują prawo do wynagrodzenia na podstawie jednego z niżej wymienionych stosunków prawnych:
  - a) powołania do pełnienia funkcji członka Zarządu na czas sprawowania funkcji członka Zarządu;
  - b) tzw. kontraktu menedżerskiego zawieranego na czas sprawowania funkcji członka Zarządu;
  - c) stosunku pracy nawiązywanego na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub określony.
3. Rada Nadzorcza może ustalić różne podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania dla poszczególnych członków Zarządu, jak również różne podstawy dla wynagradzania członka Zarządu za zarządzanie Spółką. Niezależnie od powyższego, zasady podziału wynagrodzenia danego członka Zarządu na część stałą oraz część zmienną wynagrodzenia (jeżeli część zmienna wynagrodzenia jest przewidziana), muszą być zgodne z postanowieniami niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
4. Powołanie do Zarządu następuje na zasadach przewidzianych w statucie Spółki.

### **Okres wypowiedzenia umowy o pracę**

5. W razie zawarcia umowy o pracę okres wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego członka Zarządu ze Spółką nie może przekraczać 3 miesięcy.

### **Odprawa w razie zakończenia współpracy**

6. W związku z zakończeniem współpracy z członkiem Zarządu Rada Nadzorcza może przyznać odprawę w wysokości do trzymiesięcznego ostatniego wynagrodzenia stałego, jeżeli członek Zarządu przepracował w Spółce co najmniej 9 miesięcy. W sytuacji gdyby członek Zarządu przepracował w Spółce okres krótszy niż 9 miesięcy, limit wysokości odprawy może ulec modyfikacji w ten sposób, że:
  - a) wynosi 6 miesięczne ostatnie wynagrodzenie stałe w razie przepracowania w Spółce krócej niż 7 miesięcy;
  - b) wynosi 5 miesięczne ostatnie wynagrodzenie stałe w razie przepracowania w Spółce co najmniej 7 miesięcy, ale krócej niż 8 miesięcy;
  - c) wynosi 4 miesięczne ostatnie wynagrodzenie stałe w razie przepracowania w Spółce co najmniej 8 miesięcy.
7. Rada Nadzorcza może przewidzieć przypadki nie przysługiwania odprawy.

### **Zakaz konkurencji**

8. Z tytułu przestrzegania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu pełnienia funkcji członka Zarządu, Rada Nadzorcza może przyznać członkowi Zarządu comiesięczne odszkodowanie w wysokości do 100% ostatniego wynagrodzenia stałego otrzymanego przez takiego członka maksymalnie przez okres 3 miesięcy po ustaniu współpracy ze Spółką.



Odszkodowanie to może ulec wydłużeniu o kolejne 3 miesiące, tj. na okres maksymalnie do 6 miesięcy w przypadku, gdy stosunek prawny pomiędzy Spółką a członkiem Zarządu nie przewiduje 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia umowy (o pracę lub cywilnoprawnej dot. zarządzania Spółką) po ustaniu pełnienia funkcji członka Zarządu.

### **Elementy wynagrodzenia**

9. Członek Zarządu, niezależnie od stosunku prawnego łączącego go ze Spółką, może otrzymać od Spółki następujące składniki wynagrodzenia:
  - a) stałe (zasadnicze);
  - b) zmienne (przyznawane w oparciu o ustalone odrębnie cele indywidualne lub grupowe);
  - c) inne, np. nagroda lub pakiet prywatnej opieki medycznej obejmujący członka Zarządu oraz członków jego rodziny.
10. Wszystkie kwoty wynagrodzenia w relacjach pomiędzy Spółką a członkiem Zarządu określone są w wysokości brutto.

### **Wynagrodzenie stałe**

11. Wynagrodzenie stałe członka Zarządu obejmuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej.
12. Rada Nadzorcza ustala wysokość wynagrodzenia stałego członka Zarządu biorąc pod uwagę w szczególności:
  - a) pełnioną funkcję w Zarządzie;
  - b) zakres obowiązków i odpowiedzialności;
  - c) posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe;
  - d) dotychczasowe osiągnięcia;
  - e) wielkość nadzorowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
  - f) poziom wynagrodzenia członków zarządu w spółkach o podobnym profilu i skali działania (z uwzględnieniem skali działania całej Grupy Kapitałowej).

### **Wynagrodzenie zmienne**

13. Przy ustalaniu przez Radę Nadzorczą zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu brane są pod uwagę:
  - a) kryteria finansowe Spółki: wysokość osiągniętego przez Grupę Kapitałową zysku netto za dany rok obrotowy w stosunku do zysku netto przyjętego w budżecie Spółki oraz stopień realizacji budżetu Grupy Kapitałowej pod warunkiem, iż przyznanie i wypłacenie zmiennych składników wynagrodzeń nie wpływa na stabilność Spółki i nie zagraża ciągłości lub stabilności prowadzonej przez Spółkę działalności, w szczególności nie zagraża osiągnięciu przez Grupę Kapitałową zysku przed opodatkowaniem;
  - b) kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych: ogólna postawa etyczna, działania w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji oraz otwarta polityka informacyjna, utrzymanie optymalnej rotacji pracowników, a także przestrzeganie zasad ładu korporacyjnego zdefiniowanych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW, preferowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, równych szans rozwoju zawodowego dla wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej, transparentności procesu rekrutacyjnego, stymulowania działań na rzecz integracji społecznej, przestrzegania prawa



społecznego i prawa pracy, godnych warunków zatrudnienia; oraz podejmowania innych działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;

- c) kryteria przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska: wdrożenie elektronicznego obiegu dokumentów, maksymalizacja wykorzystywania światła dziennego, preferowanie wykorzystywania artykułów pochodzących - co najmniej w części z recyklingu, wykorzystywanie energooszczędnych urządzeń biurowych; korzystanie z opcji dwustronnego drukowania, eliminacja korzystania z jednorazowych naczyń w firmowej kuchni, realizacja segregacji śmieci, oraz podejmowania innych działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom środowiskowym działalności Spółki i ich likwidowanie.
14. Dobór celów zarządczych powinien przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej Grupy Kapitałowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
15. Cele zarządcze wraz ze wskazaniem wag i kryteriów ich realizacji dla poszczególnych członków Zarządu określane są w uchwale Rady Nadzorczej.
16. Wysokość wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od:
- a) stopnia realizacji celów zarządczych na dany rok obrotowy ustalonych w uchwale Rady Nadzorczej;
  - b) indywidualnej oceny pracy danego członka Zarządu dokonywanej corocznie przez Radę Nadzorczą, na podstawie m.in. następujących kryteriów:
    - (i) wykształcenia i doświadczenia zawodowego z uwzględnieniem kryterium proporcjonalności;
    - (ii) rękopisami, w ramach której brane są pod uwagę m.in. następujące okoliczności: karalność, profesjonalizm, walory moralno-etyczne osoby ocenianej oraz czy jej dotychczasowe zachowanie pozwala oczekiwać, że będzie ona wykonywać powierzone obowiązki w sposób uczciwy i rzetelny, niezależność osądu, nieposzlakowana opinia;
    - (iii) wywiązywania się z powierzonych obowiązków, w tym realizacji budżetu, zapewnienia struktury organizacyjnej dostosowanej do rozmiarów działalności Spółki oraz wywiązywanie się z obowiązku prowadzenia spraw Spółki, z uwzględnieniem podziału kompetencji w obrębie Zarządu i innych regulacji wewnętrznych określających obowiązki członków Zarządu.
17. Analiza stopnia spełnienia kryteriów o których mowa w pkt 16 oraz realizacji celów zarządczych dokonywana jest przez Radę Nadzorczą. W odniesieniu do wyników finansowych Spółki analiza ta dokonywana jest na podstawie wyników zaudytowanego sprawozdania finansowego.
18. W uzasadnionych przypadkach na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą członek Zarządu może zostać zobowiązany do zwrotu Spółce części lub całości wypłaconej kwoty uzyskanej w związku z otrzymaniem zmiennego składnika wynagrodzenia.
19. Z zastrzeżeniem Rozdziału 7 pkt 5, wynagrodzenie zmienne za dany rok może zostać wypłacone tylko wtedy, gdy Spółka osiągnęła w nim zysk.
20. Z zastrzeżeniem Rozdziału 7 pkt 5, maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego należnego członkom Zarządu nie może przekroczyć z góry określonego - w odrębnej uchwale Rady Nadzorczej - % udziału w zysku Spółki. Na potrzeby ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego należnego członkom Zarządu z pojęcia „zysk” Spółki Rada Nadzorcza może wyłączyć określone kategorie finansowe związane ze specyfiką działania Spółki, a w szczególności wszelką dywidendę (w całości lub w części) należną Spółce od jej podmiotów zależnych, a także przychody z tytułu opłat licencyjnych związanych z posiadaniem przez Spółkę znaku towarowego Skarbiec. Rada Nadzorcza może wyłączyć również inne kategorie finansowe



na potrzeby ustalania wynagrodzenia zmiennego, w szczególności związane z transakcjami dokonywanymi w ramach Grupy Kapitałowej. Rada Nadzorcza corocznie określa pulę zysku do podziału pomiędzy członkami Zarządu i pracownikami Spółki, w tym maksymalny łączny oraz maksymalny indywidualny udział danego członka Zarządu w takiej puli.

21. Maksymalna wysokość wynagrodzenia zmiennego w skali roku obrotowego nie może przekroczyć 75% rocznego wynagrodzenia stałego danego członka Zarządu, z zastrzeżeniem postanowień Rozdziału 7 pkt 4 oraz pkt 5.
22. Wynagrodzenie zmienne za dany rok może zostać przyznane członkowi Zarządu tylko wtedy, gdy przepracował on w Spółce w takim roku co najmniej 6 miesięcy i spełnił wszystkie wymagania wynikające z niniejszej Polityki Wynagrodzeń oraz uchwały Rady Nadzorczej. Wynagrodzenie zmienne dla osób, które przepracowały w Spółce co najmniej 6 miesięcy, ale nie przepracowały pełnego roku, ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.
23. W przypadku, gdy zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń określona część wynagrodzenia zmiennego ma zostać wypłacona w różnych terminach (np. 60% w jednym roku, a 20% w kolejnym etc.), prawo (roszczenie) członka Zarządu do poszczególnych części takiego wynagrodzenia zmiennego jest nabywane odrębnie do każdej poszczególnych części takiego wynagrodzenia zmiennego, co następuje dopiero z chwilą spełnienia się wszystkich warunków niezbędnych do wypłaty określonej części wynagrodzenia zmiennego (wymóg spełnienia się wszystkich przesłanek pozytywnych niezbędnych do wypłaty określonej części wynagrodzenia zmiennego, jak i niezastnienia przesłanek negatywnych). Dla uniknięcia wątpliwości członek Zarządu nabywa prawo do poszczególnych części wynagrodzenia zmiennego odrębnie dla każdej z nich nie częściej niż raz do roku po podjęciu stosownej uchwały przez Radę Nadzorczą.
24. W uzasadnionych sytuacjach do dnia wypłaty wynagrodzenia zmiennego Rada Nadzorcza uprawniona jest do podjęcia decyzji o zmniejszeniu lub niewypłaceniu członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego (przyjmuje się wtedy, że członek Zarządu nie nabył prawa do określonej części lub całości wynagrodzenia zmiennego), w szczególności w przypadku:
  - a) gdy przyznanie wynagrodzenia zmiennego nastąpiło na podstawie danych, które okazały się nierzetelne;
  - b) wyrządzenia przez członka Zarządu szkody Spółce;
  - c) naruszenia wewnętrznych regulacji obowiązujących w Spółce.

#### **Okresy odroczenia**

25. Z zastrzeżeniem Rozdziału 7 pkt 5 wypłata 60% wynagrodzenia zmiennego może nastąpić dopiero po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego Spółki wykazującego zysk za dany rok obrotowy.
26. Wypłata co najmniej 40% wynagrodzenia zmiennego odraczana jest na okres trzech lat w taki sposób, że:
  - a) 20% wynagrodzenia zmiennego może zostać wypłacone po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego za rok obrotowy następujący po roku, o którym mowa w pkt. 25);
  - b) 15% wynagrodzenia zmiennego może nastąpić po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego za rok obrotowy następujący po roku, o którym mowa w lit. a) powyżej;
  - c) 5% wynagrodzenia zmiennego może nastąpić po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego za rok obrotowy następujący po roku, o którym mowa w lit. b) powyżej.





### Inne elementy wynagrodzenia

27. Niezależnie od wynagrodzenia stałego lub zmiennego Rada Nadzorcza może przyznawać członkom Zarządu dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, w tym w szczególności:
- a) nagrodę za wyjątkowe osiągnięcia w danym roku lub ponadprzeciętne zaangażowanie członka Zarządu w realizację spraw bieżących, pracę przy kluczowych dla Spółki projektach oraz wdrażanie w Spółce niezbędnych zmian celem poprawy efektywności operacyjnej (ww. elementy nie mogą się pokrywać z realizacją kluczowych celów indywidualnych członka Zarządu (KPI indywidualne) przewidzianych dla uzyskania wynagrodzenia zmiennego);
  - b) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki (np. samochód służbowy, smartphonę, komputer);
  - c) pakiet prywatnej opieki medycznej obejmujący członka Zarządu oraz członków jego rodziny (tj. małżonek oraz osoby pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym poniżej 18 roku życia), obowiązujący na terenie Polski;
  - d) pokrycie kosztów polisy ubezpieczeniowej od wypadków komunikacyjnych członka Zarządu;
  - e) objęcie ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej dla członków Zarządu (D&O).
28. Wysokość przyznanej przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały nagrody nie może przekroczyć trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia stałego członka Zarządu. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, wynikających zwłaszcza z dokonania udanej i korzystnej transakcji, uznanej przez Radę Nadzorczą jako szczególnie istotnej z punktu widzenia Spółki i działalności Grupy Kapitałowej, Rada Nadzorcza może podwyższyć wysokość nagrody do dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia stałego członka Zarządu.
29. Do nagrody stosuje się odpowiednio postanowienia pkt 19 oraz pkt 20 powyżej. Nagroda za dany rok może zostać przyznana członkowi Zarządu wtedy, gdy przepracował on w Spółce w takim roku co najmniej 6 miesięcy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach nagroda może zostać przyznana także wtedy, gdy członek Zarządu nie przepracował w Spółce 6 miesięcy, ale swoim działaniem istotnie przyczynił się do osiągnięcia wymiernych korzyści dla Spółki lub Grupy Kapitałowej.
30. Nie przewiduje się przyznania członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
31. Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką oraz sprawowania funkcji w organie zarządczym, w zakresie ustawowych kompetencji tych organów, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego lub niepieniężnego niż opisane powyżej. W szczególności Rada Nadzorcza nie może przyznawać jednorazowych świadczeń pieniężnych innych niż wynagrodzenie zmienne lub nagroda (np. w formie premii etc.).

## **ROZDZIAŁ 3 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

### **Podstawy prawne wynagradzania członków Rady Nadzorczej**

1. Warunki wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności danego przypadku.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z ich powołania, na okres sprawowania mandatu w Spółce.





## Elementy wynagrodzenia

3. Z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wyłącznie stałe miesięczne wynagrodzenie określone kwotą brutto ustalaną uchwałą Walnego Zgromadzenia. Niedopuszczalne jest otrzymywanie wynagrodzenia zmiennego lub nagrody (premię etc.).
4. Wynagrodzenie stałe członka Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji.
5. Członek Rady Nadzorczej będący również członkiem komitetu Rady Nadzorczej otrzymuje miesięczne stałe wynagrodzenie dodatkowe ustalone uchwałą Walnego Zgromadzenia. Przewodniczący komitetu Rady Nadzorczej otrzymuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości 25% wynagrodzenia stałego, zastępca przewodniczącego oraz sekretarz w wysokości 20% wynagrodzenia stałego, natomiast zwykły członek w wysokości 10% wynagrodzenia stałego. Wynagrodzenia dodatkowe mogą się sumować w przypadku zasiadania w więcej niż jednym komitecie.
6. W przypadku, gdy mandat członka Rady Nadzorczej trwa krócej niż miesiąc, wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym ulega proporcjonalnemu obniżeniu.

## Inne

7. Powołanie do Rady Nadzorczej odbywa się na okres wspólnej kadencji zgodnie ze statutem Spółki.
8. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia.
9. Spółka pokrywa koszty poniesione w związku z wykonywaniem przez członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, a w szczególności: koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia. Ponadto, w razie potrzeby Spółka dopuszcza prawo do korzystania z określonego majątku Spółki przez członków Rady Nadzorczej (np. samochód służbowy, smartphona, komputer).

## **ROZDZIAŁ 4 REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ ZAPEWNIENIE STABILNOŚCI SPÓŁKI**

1. Przewidziane w niniejszej Polityce ramowe zasady przyznawania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia mają na celu zapewnienie pozyskania, utrzymania i motywowania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, co jest kluczowe z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej Grupy Kapitałowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Realizacji ww. celów mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób zasiadających w organach Spółki. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę oraz Grupę Kapitałową coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu. Wprowadzone bowiem ograniczenia w zakresie możliwości uzyskania zbyt wysokich składników wynagrodzenia zmiennego chronią Spółkę przed podejmowaniem nieuzasadnionego i niepotrzebnego ryzyka biznesowego.
2. Przy ustanawianiu niniejszej Polityki Wynagrodzeń uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. W szczególności przy ustalaniu wartości wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględniono m.in.:



- a) wysokość wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej w Spółce oraz pozostałych wynagrodzeń w Spółce;
  - b) poziom kompetencji i doświadczenia poszczególnych pracowników, jak i zakres ich obowiązków służbowych;
  - c) analizę wynagrodzeń rynkowych w spółkach o podobnej skali lub przedmiocie działalności;
  - d) analizę zakresu odpowiedzialności, wielkości i specyfiki nadzorowanego obszaru.
3. Realizacji strategii biznesowej Grupy Kapitałowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służy również brak uzależnienia wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej od wyników Spółki.

## **ROZDZIAŁ 5 OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR**

1. Spółka nie przyznaje oraz nie wypłaca członkom organów świadczeń w ramach dodatkowych programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu nie są uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych innych niż pracownicze plany kapitałowe.
2. Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są uprawnieni do uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

## **ROZDZIAŁ 6 KONFLIKTY INTERESÓW**

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie związanym z zagadnieniami uregulowanymi w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 Kodeksu spółek handlowych. Z tego względu decyzje dotyczące wysokości i zasad wynagradzania Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie, a dotyczące Rady Nadzorczej podejmuje Walne Zgromadzenie.
2. W przypadku uzyskania wiedzy bądź powzięcia podejrzenia o zaistnieniu konfliktu interesów w zakresie Polityki Wynagrodzeń, członek Zarządu lub Rady Nadzorczej jest zobowiązany do poinformowania o tym fakcie pozostałych członków Rady Nadzorczej. W przypadku otrzymania takiej informacji Rada Nadzorcza nakazuje Komitetowi Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej podjęcie działań mających na celu weryfikację informacji, przedstawienie rekomendacji w zakresie rozstrzygnięcia ewentualnego konfliktu, a także przegląd Polityki oraz jej ewentualną aktualizację.
3. Ostateczną decyzję w zakresie rozstrzygnięcia konfliktu interesów podejmuje Rada Nadzorcza, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach, Walne Zgromadzenie.

## **ROZDZIAŁ 7 OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń została opracowana przez Zarząd na wniosek Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta w drodze uchwały przez Walne Zgromadzenie, po uprzednim pozytywnym zaopiniowaniu jej treści przez Radę Nadzorczą.



2. Zmiana treści obowiązującej Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż raz na cztery lata.
3. Polityka Wynagrodzeń podlega cyklicznemu przeglądowi, a w razie potrzeby aktualizacji. Przegląd dokonywany przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą obejmuje m.in.:
  - a) zbadanie i stwierdzenie zgodności Polityki z przepisami;
  - b) analizę należytej realizacji przyjętych niniejszą Polityką zasad przyznawania i wypłaty stałych i zmiennych składników wynagradzania oraz innych korzyści przyznawanych na jej podstawie.
4. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, w szczególności w zakresie:
  - a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu;
  - b) wskazania kryteriów odnośnie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
  - c) ustalania i decydowania o przypadkach żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
  - d) określania puli zysku do podziału pomiędzy członkami Zarządu i pracownikami Spółki, w tym maksymalnego łącznego oraz maksymalnego indywidualnego udziału danego członka Zarządu w takiej puli;
  - e) wyłączenia określonych kategorii finansowych z pojęcia „zysku” Spółki przeznaczonego do podziału pomiędzy członków Zarządu i pracowników Spółki, w szczególności dywidendy (w całości lub w części) należnej Spółce od jej podmiotów zależnych, przychodów z tytułu opłat licencyjnych związanych z posiadaniem przez Spółkę znaku towarowego Skarbiec, czy też innych transakcji dokonywanych w ramach Grupy Kapitałowej.

Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może również zadecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki poprzez uchwalenie Regulaminu Wynagradzania Zarządu.
5. Do momentu, w którym funkcjonowanie Spółki koncentruje się głównie na działalności związanej z zarządzaniem Grupą Kapitałową, a Spółka nie osiąga istotnych przychodów z innych źródeł niż z tytułu takiej Grupy Kapitałowej (np. przychodów innych niż dywidenda czy też innych niż z tytułu opłat licencyjnych związanych z posiadaniem przez Spółkę znaku towarowego Skarbiec), niezależnie od pkt 4 powyżej, Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do podjęcia decyzji, w drodze stosownej uchwały, w przedmiocie:
  - a) odstąpienia od wymogu osiągnięcia przez Spółkę zysku netto jako warunku niezbędnego do wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia (wynagrodzenie zmienne, premia / nagroda) przewidzianych niniejszą Polityką Wynagrodzeń;
  - b) modyfikacji zasad i reguł związanych z przyznawaniem członkom Zarządu korzyści (wynagrodzenie zmienne, premia / nagroda) wynikających z niniejszej Polityki, w tym rezygnację z okresów odroczenia;

- z tym zastrzeżeniem jednak, że suma wszystkich korzyści dla jednego członka Zarządu nie może przekroczyć sumy łącznych korzyści przewidzianych niniejszą Polityką, tj. takich, które ten mógłby uzyskać w docelowym modelu funkcjonowania Spółki przy założeniu osiągnięcia przez Spółkę istotnych przychodów z innych źródeł niż z tytułu Grupy Kapitałowej.



## **ROZDZIAŁ 8 CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. W przypadku, gdy jest to niezbędne do:
  - a) realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki, lub
  - b) zagwarantowania rentowości Spółki,Rada Nadzorcza może w drodze uchwały zdecydować o odstąpieniu od stosowania niniejszej Polityki, w całości lub w części, na okres wskazany w takiej uchwale Rady Nadzorczej.
2. Przesłanki, o których mowa w pkt 1 powyżej uważa się za spełnione m.in. w przypadku, gdy:
  - a) Spółka poniosła straty finansowe lub poniesienie takiej straty może nastąpić w wyniku możliwych do przewidzenia okoliczności, lub
  - b) przyznanie i wypłacenie zmiennych składników wynagrodzenia członkom Zarządu zagraża ciągłości prowadzonej przez Spółkę działalności oraz nie jest uzasadnione wynikami Spółki.
3. W razie ustalenia przez Zarząd, że przesłanki zawieszenia stosowania niniejszej Polityki zostały spełnione, Zarząd może skierować do Rady Nadzorczej wnioski o podjęcie uchwały w sprawie zawieszenia stosowania niniejszej Polityki Wynagrodzeń. Wniosek Zarządu zawiera uzasadnienie, wskazanie elementów niniejszej Polityki Wynagrodzeń, których realizacja powinna zostać zawieszona oraz propozycję terminu, na jaki takie zawieszenie ma nastąpić.
4. Decyzję o zawieszeniu niniejszej Polityki Rada Nadzorcza może także podjąć z własnej inicjatywy.

## **ROZDZIAŁ 9 SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH**

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd 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 w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawia się Walnemu Zgromadzeniu oraz poddaje się ocenie biegłego rewidenta.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest zamieszczane na stronie internetowej Spółki i udostępniane bezpłatnie przez co najmniej dziesięć lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, o którym mowa w pkt 3 powyżej.

## **ROZDZIAŁ 10 ISTOTNE ZMIANY DO POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. W stosunku do dotychczas obowiązujących regulacji niniejsza Polityka Wynagrodzeń wprowadza dużą elastyczność rozwiązań z istotnym w nich udziałem Rady Nadzorczej oraz w docelowym modelu funkcjonowania Spółki przewiduje mechanizmy zabezpieczające interes Spółki w razie osiągnięcia ujemnych wyników finansowych poprzez powiązanie możliwości



wypłaty członkom Zarządu wynagrodzeń zmiennych oraz innych korzyści (np. nagroda, premia etc.) z zyskiem Spółki. Jednocześnie z uwagi na pożądaną specyfikę działania Spółki z pojęcia „zysku” przeznaczonego do podziału pomiędzy członków Zarządu i pracowników Spółki dopuszcza się możliwość wyłączenia określonych kategorii finansowych, które w opinii Rady Nadzorczej nie są ściśle powiązane z konkretną wartością dodaną wytworzoną przez członków Zarządu i jej pracowników. Ponadto określono ramy zawierania umów z członkami Zarządu poprzez ustalenie konkretnych wytycznych w zakresie istotnych części finansowych, które mogą zostać wypłacone członkom Zarządu. Powyższe dotyczy w szczególności limitów czasowych dot. obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką, okresów wypowiedzenia umów o pracę czy też okresów odroczenia w zakresie wypłacania zmiennych składników wynagrodzenia. Wprowadzenie możliwości modyfikacji określonych rozwiązań przez Radę Nadzorczą dopuszczalne jest w takim zakresie w jakim zachowana jest zasada, zgodnie z którą suma wszystkich korzyści przyznanych członkowi Zarządu nie przekracza sumy łącznych korzyści przewidzianych niniejszą Polityką, tj. takich, które członek Zarządu mógłby uzyskać w docelowym modelu funkcjonowania Spółki przy założeniu osiągnięcia przez Spółkę istotnych przychodów z innych źródeł niż z tytułu Grupy Kapitałowej.

2. W ramach aktualnej wersji Polityki Wynagrodzeń uwzględniono także wyniki dyskusji pomiędzy członkami Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

## **ROZDZIAŁ 11 POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie od dnia jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Załącznik nr 1 do Polityki Wynagrodzeń wskazuje okresy nawiązania stosunków prawnych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz okresy i warunki ich rozwiązania. Załącznik nr 1 będzie na bieżąco aktualizowany przez Zarząd (nie jest wymagana uchwała Walnego Zgromadzenia).
3. Polityka Wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej Spółki w sposób zgodny z art. 90e ust. 5 Ustawy o Ofercie.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

\*\*\*

**ZAŁĄCZNIK NR 1****Informacja o okresie nawiązania oraz okresie i warunkach rozwiązania stosunków prawnych łączących członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej ze Spółką**

<b>ZARZĄD</b>			
<b>Imię i nazwisko</b>	<b>Podstawa i okres zatrudnienia</b>	<b>Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia</b>	<b>Warunki wypowiedzenia</b>
Piotr Szulec	Powołanie (kadencja zgodnie z § 28 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Marek Wędrychowski	Powołanie (kadencja zgodnie z § 28 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Krzysztof Fabrykiewicz	Powołanie (kadencja zgodnie z § 28 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
<b>RADA NADZORCZA</b>			
<b>Imię i nazwisko</b>	<b>Podstawa i okres zatrudnienia</b>	<b>Okres wypowiedzenia / rozwiązania zatrudnienia</b>	<b>Warunki wypowiedzenia</b>
Stanisław Kluza	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Bogusław Rajca	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Raimondo Eggink	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Nicholas Hamish Richardson	Powołanie (kadencja zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
Bogusław Kociuba	Powołanie (kadencja)	Brak	Stosunek prawny wynikający z powołania może zostać rozwiązany zgodnie z powszechnie



	zgodnie z § 19 ust. 2 statutu trwa trzy lata)		obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu rozwiązania stosunku powołania nie przysługują dodatkowe świadczenia.
--	---	--	---