

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przyjęta uchwałą nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 19 sierpnia 2020 r.

**„POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY
NADZORCZEJ**

Impera Capital ASI S.A.

z dnia 19 sierpnia 2020 r.

Niniejszy dokument, zwany dalej Polityką wynagrodzeń, określa zasady dotyczące wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Impera Capital ASI S.A. Podstawę prawną sporządzenia niniejszej Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 184, poz. 1539 z późniejszymi zmianami) (dalej Ustawa o Ofercie).--

I. Definicje

§1

Ilekróć mowa o:-----

- 1) Członku Rady Nadzorczej - rozumie się przez to Członka Rady Nadzorczej Spółki;
- 2) Członku Zarządu - rozumie się przez to Członka Zarządu Spółki; -----
- 3) Instrumentach finansowych - rozumie się przez to instrumenty pochodne, których wartość jest powiązana z sytuacją finansową Spółki; -----
- 4) Polityce Wynagrodzeń - rozumie się przez to niniejszą politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej; -----
- 5) Radzie Nadzorczej - rozumie się przez to radę nadzorczą Spółki; -----
- 6) Spółce - rozumie się przez to spółkę Impera Capital ASI S.A.; -----
- 7) Grupa- rozumie się przez to spółki z grupy kapitałowej Spółki, jednostki zależne od Spółki, jednostki powiązane i stowarzyszone w rozumieniu ustawy o rachunkowości , -----
- 8) Sprawozdaniu o wynagrodzeniach - rozumie się przez to sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady

Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z §15 niniejszej Polityki wynagrodzeń; -----

- 9) Ustawie o ofercie – rozumie się przez to Ustawę z dnia 25 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ze zmianami; -----
- 10) Walnym Zgromadzeniu – rozumie się przez to walne zgromadzenie Spółki; -----
- 11) Zarządzie – rozumie się przez to zarząd Spółki. -----

II. Postanowienia ogólne

§2

1. Zarząd opracowuje, wdraża i aktualizuje niniejszą Politykę Wynagrodzeń.-----
2. Rada Nadzorcza opiniuje niniejszą Politykę Wynagrodzeń.-----
3. Rada Nadzorcza po przyjęciu Polityki Wynagrodzeń przez Walne Zgromadzenie, sprawuje nadzór nad jej wykonaniem.-----
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia zapadającej zwykłą większością głosów.-----
5. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki Wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach.-----

§3

Celem Polityki wynagrodzeń jest: -----

- 1) realizacja strategii biznesowej prowadzenia działalności przyjętej przez Spółkę;
- 2) realizacja długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę; -----
- 3) zachowanie stabilności Spółki. -----

§4

1. Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu powinna być ocena efektów pracy danej osoby w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki. -----
2. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej uwzględniają bieżącą sytuację Spółki. -----

III. Zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu

§5

1. Model wynagradzania Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe może także obejmować wynagrodzenie zmienne. -----
2. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń. -----
3. Przy ustalaniu zasad wynagradzania Członków Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym analizuje sytuację na rynku pracy, a także uwzględnia fakt, że Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje w organach zarządczych i nadzorczych spółek Grupy wykonując tam uprawnienia przysługujące Spółce jako wspólnikowi tych podmiotów lub sprawując w imieniu Spółki funkcje nadzorcze. -----

§6

1. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie na podstawie: -----
 - 1) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub na czas określony; -----
 - 2) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu; -----
 - 3) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu. -----
2. Rada Nadzorcza uzgadnia z Członkiem Zarządu w drodze negocjacji podstawę prawną łączącego Członka Zarządu ze Spółką stosunku prawnego w związku z którą wypłacane będzie wynagrodzenie oraz wysokość i zasady wynagradzania Członka Zarządu w tym (elementy stałe, zmienne wynagrodzenia, premie, świadczenia niepieniężne). Powyższe Rada Nadzorcza ustala w drodze uchwały Rady Nadzorczej. -----
3. Każdy z Członków Zarządu może, wystąpić do Rady Nadzorczej z pisemnym wnioskiem o zmianę podstawy prawnej wypłaty wynagrodzenia oraz zasad wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych. Pisemny wniosek powinien zawierać uzasadnienie. -
4. Członkowie Zarządu pełniący swoje funkcje w dniu przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń otrzymują wynagrodzenie na podstawie umów o pracę zawartych

na czas nieokreślony. W Spółce stosowana jest zasada zawierania umów na czas nieokreślony. Umowa na czas określony zawierana jest jedynie w uzasadnionych okolicznościach. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy. -----

§7

1. Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń otrzymują wynagrodzenie stałe za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonywania, z uwzględnieniem: -----
 - 1) ilości, -----
 - 2) oceny, -----
 - 3) jakości świadczonej pracy. -----
2. Stałymi składnikami wynagrodzeń jest wynagrodzenie zasadnicze. -----
3. Wysokość wynagrodzenia stałego powinna być ustalana indywidualnie dla każdego Członka Zarządu w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakteru stanowiska, na którym osoba ta ma być zatrudniona, zakresu obowiązków i zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku, a także o sytuację na lokalnym rynku pracy. -----

§8

1. W przypadku, gdy całkowite wynagrodzenie będzie podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie. -----
2. Z zastrzeżeniem ust. 3 poniżej, stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 200% w odniesieniu do każdego Członka Zarządu. -----
3. Za zgodą Rady Nadzorczej zastosowany może zostać wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, nie wyższy jednak niż 300%. Zgoda, o której mowa w zdaniu

poprzednim, jest wyrażana w formie uchwały zapadającej jednomyślnie przy obecności wszystkich Członków Rady Nadzorczej. -----

§9

1. Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne (premię roczną zależną od realizacji celów zarządczych). -----
2. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od wyników osiągniętych przez poszczególnych Członków Zarządu i wyników osiągniętych przez Spółkę. -----
3. Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego dla każdego Członka Zarządu. -----
4. W przypadku, gdy wypłata zmiennych składników wynagrodzeń rozkładana jest na transze, uwzględniane są długoterminowe interesy Spółki. -----
5. Przy przyznaniu lub wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń uwzględnia się wielkość Spółki, wyniki finansowe Spółki, ryzyko związane z jej działalnością, wewnętrzną organizację, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Spółkę. -----
6. Wyniki finansowe Spółki przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności. -----
7. Ocena wyników oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata - o dane od momentu nawiązania stosunku pracy, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników Spółki była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Spółkę działalnością. -----
8. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe. -----
9. Kryteriami finansowymi, o których mowa w punkcie 8 powyżej, mogą być w szczególności: -----
 - 1) wykonanie budżetu Spółki, -----

- 2) wykonanie zadań, przynoszących dodatkowe i nieplanowane przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań, -----
 - 3) przyczynienie się do strat, którym obiektywnie można było zapobiec – jako czynnik negatywny oceny. -----
10. Kryteriami niefinansowymi, o których mowa w punkcie 8 powyżej, mogą być w szczególności: -----
- 1) uczestnictwo w działaniach wpływających na reputację Spółki – jako czynnik pozytywny i negatywny oceny, -----
 - 2) niespełnianie oczekiwań dotyczących kompetencji – jako czynnik negatywny oceny, -----
 - 3) terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania, -----
 - 4) podejście do ryzyka, -----
 - 5) realizacja strategii w nadzorowanych obszarach, oraz -----
 - 6) aktywność lub inicjatywa w ramach działań obejmujących społeczną działalność biznesu. -----

§10

1. Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie może ograniczać zdolności Spółki do zwiększania jej bazy kapitałowej. -----
2. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana, gdy Spółka wykazuje trwałą stratę bilansową. -----
3. Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania danego stanowiska w Spółce, a w przypadku osób zajmujących dane stanowisko krócej niż trzy lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące tych płatności powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów określonych powyżej. -----
4. Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia będzie uzależnione od efektów pracy danej osoby i będzie uwzględniało ryzyko działalności Spółki.---

§11

Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką mogą otrzymywać dodatkowo świadczenia niepieniężne do których zalicza się między innymi: -----

- 1) możliwość korzystania ze sprzętu Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu,-----
- 2) dostęp do literatury i prasy branżowej, -----
- 3) dodatkowe świadczenia pozapłacowe, w tym prywatną opiekę medyczną, ----- ubezpieczenie, oraz -----
- 4) szkolenia. -----

IV. Zasady i struktura wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej

§12

1. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie z tytułu stosunku powołania do Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na wspólną kadencję, która trwa trzy lata. -----
2. Zasady oraz wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie. -----
3. Wynagradzanie Członków Rady Nadzorczej obejmuje wynagrodzenie stałe w postaci zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto lub zryczałtowanej kwoty brutto należnej od każdego posiedzenia Rady Nadzorczej, ustalanych uchwałą Walnego Zgromadzenia. -----
4. Przewodniczący i Wiceprzewodniczący Rady mogą otrzymywać wynagrodzenie większe od innych Członków Rady, uwzględniające dodatkowy nakład pracy z tytułu sprawowanych funkcji. -----
5. Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady, daje gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru pełniącej jednocześnie funkcję Komitetu Audytu w przypadku spełnienia się określonych przesłanek, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą starannością będą sprawowali nadzór nad Spółką we wszystkich dziedzinach jej działalności. -----

6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, której kadencja rozpoczęła się w dniu 26 czerwca 2019 r. stanowi ryczałtowe stałe wynagrodzenie brutto przyznane za każde posiedzenie Rady Nadzorczej. -----

V. Program emerytalno-rentowy i program wcześniejszych emerytur

§13

1. W Spółce nie funkcjonują programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur. -----
2. W przypadku gdyby takie programy zostały wprowadzone, Zarząd zapewni aby polityka dotycząca świadczeń emerytalnych była zgodna ze strategią działalności, celami i wartościami Spółki oraz aby miała na celu zapewnienie szczególnej dbałości o interesy Spółki w perspektywie długoterminowej. -----

VI. Unikanie konfliktu interesów

§14

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane. -----
2. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty oraz funkcjonują jasne i transparentne zasady jego ustalania. -----
3. Podmioty realizujące Politykę Wynagrodzeń badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów wewnętrznych Spółki. O zaistniałym konflikcie interesów informowana jest Rada Nadzorcza Spółki, która zarządza konfliktem interesów i ewentualnie wnioskuje do Walnego Zgromadzenia o dokonanie odpowiednich zmian w Polityce Wynagrodzeń. W przypadku zaistnienia konfliktu interesów Zarząd może poddać Politykę Wynagrodzeń ocenie zewnętrznego eksperta. -----

VII. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

§15

1. Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych

- Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń. Zakres informacji zawartych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach reguluje Ustawa o obrocie. -----
2. Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach. -----
 3. Pierwsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2020 i 2021. -----
 4. W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej. -----
 5. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy. -----
 6. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia. -----

VIII. Postanowienia końcowe

§16

1. W zakresie nieuregulowanym niniejszą Polityką Wynagrodzeń zastosowanie mają pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym w szczególności Ustawa o ofercie. -----
2. Każda istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. -----
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata. -----
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określone jest na podstawie niniejszej Polityki wynagrodzeń z zastrzeżeniem odpowiednich uprawnień Rady Nadzorczej. -----
5. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki. -----