

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Sfinks Polska S.A.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki („**Polityka**”) określa podstawy, zasady ustalania i naliczania oraz wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności:

- wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej
- uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu,
- zapewnienie najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej

Podstawę prawną sporządzenia Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie o Ofercie.

§ 1

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

- 1) „**Grupa Kapitałowa**” – Spółka i Spółki Zależne;
- 2) „**Kodeks Pracy**” – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2019 r. poz. 1040 ze zm.);
- 3) „**KSH**” – Ustawa z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.);
- 4) „**Polityka**” – niniejszy dokument Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Sfinks Polska S.A. przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie;
- 5) „**Pracownicze Plany Kapitałowe**” - (PPK) to dobrowolny program długoterminowego oszczędzania, tworzony i współfinansowany przez pracowników, pracodawców i państwo.
- 6) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;
- 7) „**Regulamin**” – Regulamin Programu Motywacyjnego;
- 8) „**Spółka**” – Sfinks Polska S.A. z siedzibą w Piasecznie przy ul. Świętojańskiej 5A, 05-500 Piaseczno, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000016481, NIP: 7251752913, REGON: 472247798;
- 9) „**Spółka Zależna**” – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o Ofercie;
- 10) „**Spółka powiązana**” - spółkę kapitałową, w której inna spółka handlowa albo spółdzielnia dysponuje bezpośrednio lub pośrednio co najmniej 20% głosów na zgromadzeniu wspólników albo na walnym zgromadzeniu, także jako zastawnik lub użytkownik, albo na podstawie porozumień z innymi osobami lub która posiada bezpośrednio co najmniej 20% udziałów albo akcji w innej spółce kapitałowej;
- 11) „**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 2019 r. poz. 623 ze zm.);
- 12) „**Ustawa o wynagrodzeniach**” - Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1885 ze zm.);
- 13) „**Walne Zgromadzenie**” – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 14) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki.

Załącznik do uchwały ZWZ nr 26 z dnia 31 sierpnia 2020 r.

§ 2

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzenie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu w ramach:
 - 1) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę; lub
 - 2) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) lub
 - 3) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji.
2. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa z uwzględnieniem podziału kompetencji i przypisanego im zakresu obowiązków oraz warunków rynkowych podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania a także ich zasady, w szczególności wysokość wynagrodzenia i odprawy.
3. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
4. Zmiana wynagrodzenia i wysokości odprawy Członka Zarządu powołanego zgodnie z § 2 pkt 1.3 wymaga jego zgody.

§ 3

1. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu obejmują:
 - 1) „Wynagrodzenie Stałe”, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Grupie Kapitałowej Spółce i przypisany im zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami;
 - 2) „Wynagrodzenie Zmienne”, tj. nagrody za osiągnięcie krótko-, średnio- lub długoterminowych zadań zgodnie ze strategią Spółki, mogące przybrać formę dodatkowych wypłat oraz krótko- lub długoterminowych programów motywacyjnych. Wynagrodzenie zmienne za dany rok nie może przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia stałego.
 - 3) „Świadczenia Dodatkowe”, na które składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity takie jak w szczególności:
 - prawo do korzystania z określonego majątku Spółki (w tym także do celów prywatnych),
 - finansowania dobrowolnej składki zdrowotnej na ZUS w przypadku Członków Zarządu z powołania, jeśli złożą takie oświadczenie,
 - współfinansowanie dodatkowej opieki zdrowotnej,
 - prawo do dodatkowego ubezpieczenia
 - prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity),
 - prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym Pracowniczy Plan Kapitałowy - PPK),
 - dodatkowe świadczenie pieniężne, którego wysokość oraz podstawy naliczania i wypłaty określa każdorazowo Rada Nadzorcza, przyznawane Członkom Zarządu w szczególnych przypadkach, w tym m.in. w przypadku wykorzystania przez Spółkę wizerunku Członków Zarządu w ramach akcji promocyjnych Spółki.
 - odprawa z tytułu odwołania lub zakończenia kadencji funkcji Członka Zarządu.
2. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
3. Przy ustalaniu wysokości podstawowego wynagrodzenia uwzględniany jest zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji poszczególnego Członka Zarządu.

Załącznik do uchwały ZWZ nr 26 z dnia 31 sierpnia 2020 r.

4. Wysokość wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu pozostaje w racjonalnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.
5. Członkowie Zarządu Spółki nie mają prawa otrzymywać wynagrodzenia z tytułu pełnienia przez nich funkcji Członka Zarządu Spółki Zależnej lub Powiązanej bez odrębnej zgody Rady Nadzorczej.
6. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy.
7. W przypadku wygaśnięcia mandatu w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji umowa rozwiązuje się z datą wskazaną w dokumencie bez konieczności wykonywania dodatkowych czynności.

§ 4

1. Walne Zgromadzenie określa sposób i wysokość wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z uwzględnieniem zasad określonych Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami na okres sprawowania mandatu.
3. Wysokość wynagrodzenia uwzględnia funkcję sprawowaną przez Członka Rady Nadzorczej oraz pełnienie funkcji Przewodniczącego Komitetu funkcjonującego w ramach Rady Nadzorczej Spółki.
4. Wynagrodzenie dla Członków Rady Nadzorczej Spółki jest płatne ryczałtowo. Każdy z Członków Rady Nadzorczej może złożyć oświadczenie dotyczące niepobierania całości lub części wynagrodzenia. Oświadczenia w tym zakresie składane są na ręce Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
5. W związku z wypłacanymi wynagrodzeniami Spółka dokonuje odpowiednich potrąceń na zasadach określonych właściwymi przepisami prawa.
6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest stałe i nie jest uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych ani jakichkolwiek zmiennych składników oraz nie jest uzależnione od wyników Spółki.

§ 5

1. Rada Nadzorcza nie tworzy komitetu wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza przed corocznym zatwierdzeniem Sprawozdania o wynagrodzeniach dokonuje oceny zasadności utworzenia takiego komitetu.
3. Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

§ 6

1. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane Członkom Zarządu może być przyznane w postaci nagrody za osiągnięcie krótko-, średnio- lub długoterminowych zadań zgodnie ze strategią Spółki, mogące przybrać także formę dodatkowych wypłat z tytułu programów motywacyjnych.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 1 niniejszego paragrafu jest wypłacane po potwierdzeniu wyników raportem audytora.
3. Wynagrodzenie Zmienne dla Członków Zarządu może zostać ustanowione w ramach Programu Motywacyjnego.
4. Rada Nadzorcza wskazuje Członków Zarządu uprawnionych do udziału w Programie Motywacyjnym, z osobami uprawnionymi do udziału w Programie Motywacyjnym zawierane są umowy o uczestnictwo w programie.

Załącznik do uchwały ZWZ nr 26 z dnia 31 sierpnia 2020 r.

5. Spółce przysługuje roszczenie o zwrot w całości lub w odpowiedniej części wynagrodzenia wypłaconego Członkowi Zarządu lub Rady Nadzorczej jeśli po jego wypłacie zostanie wykazane, że było ono nienależne.
6. Zwrot wynagrodzenia w części lub w całości może być odroczone na podstawie uchwały Rady Nadzorczej nie dłużej niż 36 miesięcy.

§ 7

1. W Spółce może funkcjonować program motywacyjny z okresem realizacji minimum 2 lata z zastrzeżeniem postanowień uchwał walnego zgromadzenia, mający na celu stabilizację składu osobowego Zarządu, utrzymanie wysokiego poziomu profesjonalnego zarządzania Grupą Kapitałową, stworzenie nowych mechanizmów motywacyjnych efektywnego zarządzania, a także zapewnienie stabilnego wzrostu wartości akcji Spółki, jak również stworzenie silnych związków pomiędzy Spółką a członkami władz Spółki.
2. Regulamin Programu Motywacyjnego uchwalonego na podstawie uchwał Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia Spółki określa szczegółowe zasady, a w szczególności warunki nabywania, wykonywania i utraty prawa do imiennych warrantów subskrypcyjnych oraz warunki nabywania, wykonywania i utraty prawa do obejmowania akcji Spółki przez Członków Zarządu.

§ 8

3. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane przez Radę Nadzorczą Świadczenia Dodatkowe.
4. Członkowie Zarządu i/lub Członkowie Rady Nadzorczej są lub zostaną objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi, takimi jak w szczególności Pracownicze Plany Kapitałowe lub innymi świadczeniami, o ile będzie to wynikało z:
 - 1) obowiązujących przepisów prawa,
 - 2) regulaminów wewnętrznych (np. Regulaminu Wynagradzania), obowiązujących w spółkach Grupy Kapitałowej, w których są zatrudnieni; lub
 - 3) wdrożenia odpowiednich programów dla spółek Grupy Kapitałowej, w których są zatrudnieni.

Prywatne i imienne rachunki PPK będą zasilane wpłatami pracownika i podmiotu zatrudniającego oraz wpłatą powitalną i dopłatami rocznymi od państwa. Wpłaty pracownika oraz podmiotu zatrudniającego będą naliczane procentowo od wysokości wynagrodzenia pracownika

§ 9

1. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).
2. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

§ 10

1. Politykę opracowuje Spółka i przedkłada ją celem zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej. W dalszej kolejności Rada Nadzorcza przekazuje opracowany przez siebie projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu.

Załącznik do uchwały ZWZ nr 26 z dnia 31 sierpnia 2020 r.

2. Politykę wynagrodzeń przyjmuje i aktualizuje Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą z dniem podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. W przypadku, gdy w Spółce nie zostanie przyjęta przez Walne Zgromadzenie Polityka wynagrodzeń, Spółka wypłaca wynagrodzenia zgodnie z dotychczasową praktyką. Do świadczeń i uprawnień nabytych przed dniem wejścia w życie Polityki stosuje się przepisy dotychczasowe.
5. Rada Nadzorcza dokonuje kompleksowego przeglądu wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej i sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach za dany rok obrotowy zgodnie z przepisami prawa, które jest następnie opiniowane przez Walne Zgromadzenie i publikowane. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej Spółki.