

DRAFT RESOLUTION ON AGENDA ITEM 7

**Resolution No. .../2024
of the Extraordinary General Assembly
of Kredyt Inkaso S.A. of 4 September 2024**

on the adoption of the Remuneration Policy for Members of the Management Board and Supervisory Board of Kredyt Inkaso S.A.

§ 1

Acting pursuant to Article 90d section 1 in relation to Article 90e section 4 of the Act on Public Offerings, Conditions Governing the Introduction of Financial Instruments to Organised Trading and Public Companies of 29 July 2005, the General Assembly of the Company adopts the Remuneration Policy for Members of the Management Board and Supervisory Board of Kredyt Inkaso S.A. (**'Policy'**), the content of which is provided in Attachment No. 1 to this resolution.

§ 2

The General Assembly upholds the authorisations for the Supervisory Board contained in the text of the Policy.

§ 3

The resolution shall enter into force upon its adoption.

**Polityka Wynagrodzeń
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Kredyt Inkaso S.A.**

Spis treści

I.	Postanowienia ogólne	8
II.	Proces decyzyjny w zakresie Polityki	9
III.	Umowy z Członkami Zarządu	9
IV.	Zasady wynagradzania Członków Zarządu	10
V.	Stosunek prawny łączący Członków Rady Nadzorczej ze Spółką	8
VI.	Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.....	8
VII.	Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów	8
VIII.	Sprawozdanie o wynagrodzeniach	9
IX.	Wpływ Polityki wynagrodzeń na realizację strategii biznesowej	9
X.	Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń	10
XI.	Postanowienia końcowe.....	10
XII.	Historia zmian i opiniowania.....	10

I. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Kredyt Inkaso S.A. („Polityka”) została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Kredyt Inkaso S.A. („Spółka”) zgodnie z przepisami ustawy 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 2019 r. poz. 2217 ze zm.) („Ustawa”).
2. Celem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, które mają przyczyniać się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej oraz stabilności Spółki.
3. Zasady wynagradzania przyczyniają się do realizacji celów określonych w pkt 2 poprzez zapewnienie w odniesieniu do Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej:
 - 1) pełnego zaangażowania w pełnienie funkcji w Spółce;
 - 2) sprawnego i efektywnego, strategicznego oraz bieżącego zarządzania Spółką przy zastosowaniu nowoczesnych metod;
 - 3) motywowania do realizacji strategii i celów biznesowych oraz do wzrostu wartości Spółki;
 - 4) stabilnego związania ze Spółką;
 - 5) zwiększenia konkurencyjności Spółki;
 - 6) wyeliminowania postaw prowadzących do podejmowania nadmiernego ryzyka przy pełnieniu funkcji.

II. Proces decyzyjny w zakresie Polityki

4. Polityka przyjmowana jest uchwałą Walnego Zgromadzenia nie rzadziej niż raz na 4 lata.
5. Zmiana Polityki może być: (i) Istotna; (ii) Nieistotna, co oceniane jest każdorazowo przez Zarząd.
6. Istotna zmiana Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
7. Nieistotna zmiana Polityki wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii w formie uchwały o projektowanych zmianach w Polityce.
8. Walne Zgromadzenie na podstawie przepisów Ustawy może w drodze uchwały upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki.
9. Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji Polityki oraz jej stosowania co najmniej raz w roku. W trakcie weryfikacji dokonuje kompleksowego przeglądu Polityki oraz ocenia jej funkcjonowanie z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu weryfikacji Polityki, Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany.
10. Do kompetencji Zarządu w zakresie Polityki należy:
 - 1) opracowanie i wdrożenie Polityki;
 - 2) dokonywanie zmian Nieistotnych Polityki;
 - 3) udzielanie Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki i jej stosowania.
11. Do kompetencji Rady Nadzorczej w zakresie Polityki należy:
 - 1) uszczegółowienie Polityki, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie;
 - 2) przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki, w zakresie zmian Nieistotnych Polityki.

III. Umowy z Członkami Zarządu

12. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej trzyletniej kadencji.
13. Członek Zarządu może w każdym czasie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie.
14. Spółka powierza Członkowi Zarządu zarządzanie Spółką na podstawie powołania, a ponadto:
 - 1) umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas nieokreślony.
15. Umowa z Członkiem Zarządu, o której mowa w pkt 14 ppkt 1), może zostać rozwiązana przez każdą ze stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi nie mniej niż 3 i nie więcej niż 6 miesięcy.
16. Spółka ma prawo wypowiedzenia umowy zawartej z Członkiem Zarządu w trybie natychmiastowym, z przyczyn określonych w umowie dotyczących w szczególności

ciężkich naruszeń obowiązków, działania na szkodę Spółki, rażącego naruszenia przepisów prawa czy wykorzystywania swojej pozycji dla własnego interesu lub interesu osoby najbliższej.

IV. Zasady wynagradzania Członków Zarządu

17. Podstawą do wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu jest każdorazowo kontrakt menadżerski łączący Członka Zarządu ze Spółką.
18. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza między innymi uwzględnia:
 - 1) kwalifikacje, doświadczenie, wykształcenie i posiadane uprawnienia zawodowe;
 - 2) nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu;
 - 3) zakres obowiązków w związku z wykonywaną funkcją Członka Zarządu;
 - 4) standardy rynkowe dotyczące poziomu wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowane przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
19. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie.
20. Wynagrodzenie Członka Zarządu może również obejmować odszkodowanie tytułem powstrzymania się przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy („Odszkodowanie”). Zakaz konkurencji co do zasady obejmuje okres wynoszący nie więcej niż 12 miesięcy, a kwota miesięcznego Odszkodowania nie może być wyższa niż 50% ostatniego miesięcznego wynagrodzenia („Maksymalne Odszkodowanie”), z zastrzeżeniem, że Spółka po złożeniu rezygnacji przez Członka Zarządu może uznać utrzymanie zakazu konkurencji za zbędne. Odszkodowanie może być wypłacane w okresie krótszym niż 12 miesięcy, przy czym łączna kwota świadczeń z tytułu Odszkodowania nie może przekroczyć wysokości Maksymalnego Odszkodowania.
21. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, w postaci między innymi:
 - 1) prawa do korzystania z określonego majątku Spółki;
 - 2) prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce w szczególności: opieka medyczna, w tym także dla członków najbliższej rodziny Członka Zarządu, ubezpieczenie OC Członków Zarządu, PPE, PPK.
22. Wysokość świadczeń niepieniężnych Członka Zarządu ustala każdorazowo Rada Nadzorcza, uwzględniając wysokość wynagrodzenia podstawowego oraz warunki zatrudnienia Członka Zarządu.
23. Poza możliwością otrzymania wynagrodzenia zmiennego, o którym mowa w punktach 24¹ do 24³, Członkowie Zarządu nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego ani wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Członkom Zarządu może zostać przyznane wynagrodzenie zmienne oraz wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych uchwałą Walnego Zgromadzenia, co stanowi Zmianę Istotną niniejszej Polityki.

24. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać również wynagrodzenie z tytułu zasiadania w organach lub świadczenia usług na rzecz spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso na podstawie stosunków prawnych nawiązanych z tymi spółkami, na zasadach podlegających weryfikacji przez Radę Nadzorczą Spółki. Sprawozdanie, o którym mowa w Rozdziale VIII poniżej uwzględnia wynagrodzenie, o którym mowa w niniejszym punkcie.

24¹ Rada Nadzorcza może przyznać wszystkim lub niektórym Członkom Zarządu możliwość otrzymania wynagrodzenia zmiennego w postaci premii o charakterze retencyjnym ("**Premia**"). Nabycie prawa do Premii zależne powinno być od łącznego spełnienia się następujących warunków ("**Warunki**"):

1) Kontynuowanie pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie w dacie, w której dojdzie do realizacji przeglądu opcji strategicznych dotyczących przyszłości Spółki, prowadzonego przez Zarząd Spółki w wykonaniu wniosku akcjonariuszy, o którym mowa w uchwale nr 20/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia KISA z dnia 30 września 2022 r., poprzez zakończenie procesu prowadzącego do ("**Realizacja Przeglądu Opcji**"):

- a) zmiany kontroli nad Spółką poprzez nabycie, pośrednio lub bezpośrednio, akcji w Spółce przez inwestora lub inwestorów niepowiązanych z aktualnym akcjonariuszem większościowym ("**Zmiana Kontroli**");
- b) połączenie się Spółki z inną spółką, o ile dopiero na skutek takiego połączenia dotychczasowy akcjonariusz większościowy nie będzie sprawował kontroli w Spółce, spółce, która przejmie Spółkę lub w nowopowstałej spółce ("**Połączenie**"); lub
- c) zbycia całości lub zasadniczej części aktywów Spółki lub Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso ("**Sprzedaż Aktywów**"),

przy czym warunek ten nie będzie musiał być spełniony, jeśli do daty Realizacji Przeglądu Opcji:

- d) Członek Zarządu zrezygnuje z zasiadania w Zarządzie z powodu poważnych naruszeń jego uprawnień, które uprawniają go do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy, na podstawie której świadczy on usługi na rzecz Spółki lub innych spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso;
- e) Członek Zarządu zostanie odwołany z Zarządu z innych powodów niż z powodu naruszenia przez niego obowiązków, które uprawnia Spółkę lub inne spółki z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy, na podstawie której świadczy on usługi na rzecz Spółki lub innych spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso; oraz

2) Aktywne wspieranie przez Członka Zarządu procesu prowadzącego do Realizacji Przeglądu Opcji w okresie, w którym Członek Zarządu pełni funkcje w Zarządzie.

W uzasadnionych wypadkach Rada Nadzorcza może zdecydować o wypłacie Premii przed spełnieniem się warunku, o którym mowa w podpunkcie 1) powyżej, w tym do depozytu **notarialnego**. Ponadto w przypadku Realizacji Przeglądu Opcji w formie Połączenia Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o zaliczkowej wypłacie Premii Członkowi Zarządu przed rejestracją Połączenia.

Spółka nie będzie w celu wypłaty Premii stosować szczególnych 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.

Dla uniknięcia wątpliwości, w przypadku, w którym dojdzie do realizacji kilku scenariuszy Realizacji Przeglądu Opcji wystarczające będzie (z zastrzeżeniem punktu 24²) spełnienie warunku retencyjnego, o którym mowa w ustępie 1, w dacie, w której nastąpi pierwszy z tych scenariuszy.

Rada Nadzorcza może dookreślić zdarzenia, które będą uważane za Realizację Przeglądu Opcji w przypadku Sprzedaży Aktywów oraz Zmiany Kontroli. W przypadku Połączenia, Realizacja Przeglądu Opcji będzie uzależniona od dokonania rejestracji Połączenia przez odpowiedni sąd.

Rada Nadzorcza może również dookreślić zdarzenia, które będą stanowiły naruszenie Warunków.

24² Żadna część premii nie będzie podlegać odroczeniu płatności i będzie ona w całości płatna najpóźniej w dacie Realizacji Przeglądu Opcji, za wyjątkiem następujących sytuacji:

- 1) Płatność Premii w przypadku Sprzedaży Aktywów może być odroczone do określonego terminu po dokonaniu określonych wypłat akcjonariuszom, w tym tytułem dywidendy;
- 2) Płatność dodatkowej części ruchomej Premii uzależnionej od określonych dokonywanych płatności po Realizacji Przeglądu Opcji (np. dodatkowego wynagrodzenia typu earn-out lub zysku osiągniętego ze sprzedaży akcji lub udziałów innego podmiotu uzyskanych za akcje Spółki w ramach Realizacji Przeglądu Opcji) może nastąpić do określonego terminu po dokonaniu takich płatności.

Rada Nadzorcza może określić, dla wszystkich lub poszczególnych Członków Zarządu, dodatkowe zastrzeżenie wypłaty Premii, polegające na tym, że cała lub część wypłaconej Premii stanie się nienależna i będzie podlegała zwrotowi na żądanie Spółki, jeśli w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od daty, w której dojdzie do Zmiany Kontroli lub Sprzedaży Aktywów:

- 1) Członek Zarządu zrezygnuje z zasiadania w Zarządzie lub rozwiąże umowę na podstawie której świadczy on usługi na rzecz Spółki lub innych spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso, w każdym wypadku z innych powodów niż z powodu: (i) naruszenia jego uprawnień, które uprawnia go do rozwiązania bez wypowiedzenia umowy, na podstawie której świadczy on usługi na rzecz Spółki lub innych spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso; lub (ii) jego poważnej choroby; lub
- 2) Członek Zarządu zostanie odwołany z Zarządu lub Spółka lub spółka z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso rozwiąże z nim umowę na podstawie której taki członek Zarządu świadczy usługi, w każdym wypadku z powodu (i) dopuszczenia się przez niego po dacie Realizacji Opcji Strategicznych

umyślnego działania na szkodę Spółki lub innej spółki z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso, stwierdzonego prawomocnym wyrokiem; lub (ii) naruszenia umowy, na podstawie której świadczy on usługi na rzecz Spółki lub innych spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso, poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej.

Rada Nadzorcza może dookreślić zdarzenia, które będą stanowiły naruszenie powyższego dodatkowego zastrzeżenia wypłaty Premii.

24³ Premia, o ile zostanie przyznana, powinna składać się z następujących elementów:

- 3) Części stałej, która będzie należna w razie spełnienia się Warunków. Część stała Premii powinna być wyrażona w określonej kwocie w PLN lub EUR, której wysokość nie powinna przekraczać 130% łącznego rocznego wynagrodzenia brutto przysługującego danemu Członkowi Zarządu z tytułu usług świadczonych przez niego na rzecz Spółki i wszystkich spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso w dacie przyznania prawa do Premii; oraz
- 4) Dodatkowej części ruchomej, do której Członek Zarządu nabędzie prawo, jeśli, poza spełnieniem Warunków: (i) cena za jedną akcję Spółki w transakcji prowadzącej do Zmiany Kontroli; lub (ii) przypadająca na jedną akcję Spółki wycena majątku (aktywów netto) Spółki przyjęta w ramach Połączenia lub Sprzedaży Aktywów obniżona o wartość podatków do zapłaty przez Spółkę w związku Połączeniem lub Sprzedażą Aktywów (w tym także zwiększenia wartości podatków do zapłaty przez Spółkę w związku z powyższym), będzie wynosiła więcej niż kwota referencyjna określona w uchwale Rady Nadzorczej określającej zasady wypłaty Premii ("**Wartość Referencyjna**"). Szczegółowe zasady ustalania wysokości części ruchomej Premii, w tym Wartości Referencyjne, dla poszczególnych członków Zarządu zostaną określone przez Radę Nadzorczą, z tym zastrzeżeniem, że maksymalna wysokość tej części premii nie powinna przekraczać 140% łącznego rocznego wynagrodzenia brutto przysługującego danemu Członkowi Zarządu z tytułu usług świadczonych przez niego na rzecz Spółki i wszystkich spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso w dacie przyznania prawa do Premii. Rada Nadzorcza może również według swojego uznania określić dodatkowe mechanizmy zasad ustalania wyceny akcji Spółki na potrzeby rozliczenia dodatkowej części ruchomej Premii, które w ocenie Rady Nadzorczej najlepiej będą oddawały realną wartość akcji i aktywów Spółki. Takie dodatkowe postanowienia powinny zostać przyjęte do daty Realizacji Przeglądu Opcji w formie uchwały Rady Nadzorczej.

24⁴ Premia, o której mowa w punktach 24¹ do 24³ przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności poprzez pozytywny wpływ na możliwość retencji kadry zarządzającej, która podjęła się pracy na rzecz Spółki pomimo sytuacji zaistniałej w jej akcjonariacie. Ponadto, utrzymanie Zarządu do wdrożenia działań wyłonionych w ramach Przeglądu Opcji Strategicznych pozostaje zgodne z długoterminowym interesem Spółki albowiem w

proces Przeglądu Opcji Strategicznych i jego implementację będą zaangażowane te same osoby, a dążenie do niezmienności Zarządu w takim okresie powinno pozytywnie wpływać na możliwość realizacji przez Spółkę jej strategii biznesowej. Z kolei powiązanie części Premii z Wartością Referencyjną będzie motywowało członków Zarządu do budowania wartości Spółki.

V. Stosunek prawny łączący Członków Rady Nadzorczej ze Spółką

25. Członkowie Rady Nadzorczej są związani ze Spółką jedynie stosunkiem korporacyjnym na podstawie powołania.
26. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej trzyletniej kadencji.
27. Członek Rady Nadzorczej może w każdym czasie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.

VI. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

28. Podstawą wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest stosunek powołania Członka Rady Nadzorczej.
29. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej są ustalane w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
30. Ze względu na pełnioną funkcję, członkostwo w komitetach, delegowanie do stałego indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych, Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje dodatek funkcyjny.
31. Walne Zgromadzenie może powierzyć Radzie Nadzorczej uprawnienie do ustalenia wysokości wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej delegowanego do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru.
32. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.
33. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.
34. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje w danym miesiącu wynagrodzenie i należny dodatek funkcyjny, z zastrzeżeniem pkt 36 poniżej.
35. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie bez względu na częstotliwość zwołanych posiedzeń.
36. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie uczestniczył na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych, które ocenia i kwalifikuje Rada Nadzorcza.
37. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej jest obliczane proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie następuje w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.

38. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady.

VII. Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

39. Zgodnie z Regulaminem zarządzania konfliktami interesów w Grupie Kapitałowej Kredyt Inkaso, Zarząd i Rada Nadzorcza zobowiązani są do identyfikowania i zgłaszania na bieżąco konfliktu interesów bądź potencjalnego konfliktu interesów związanych z Polityką.

40. Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej są obowiązani powiadomić Compliance Officer'a o zaistniałym konflikcie ich interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania.

41. Konflikt interesów w rozumieniu niniejszej Polityki może powstać w szczególności, gdy:

- 1) Członek Zarządu, Członek Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę;
- 2) interes majątkowy Członka Zarządu, Członka Rady Nadzorczej wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

VIII. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

42. Rada Nadzorcza zobowiązana jest do corocznego sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego 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 („Sprawozdanie”).

43. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.

44. Pierwsze Sprawozdanie Rada Nadzorcza sporządza za okres od 1 kwietnia 2019 r. do 31 marca 2021 r., co stanowi dwa lata obrotowe Spółki.

45. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.

IX. Wpływ Polityki wynagrodzeń na realizację strategii biznesowej

46. Zasady wynagradzania Członków Zarządu przewidziane w Polityce oraz zawarte w kontraktach menadżerskich, z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, mają na celu zapewnienie pozyskania, długofalowej współpracy i motywowania Członków Zarządu poprzez

określenie wynagrodzenia Członków Zarządu w odpowiedniej wysokości, adekwatnej do sprawowanej funkcji.

47. Wynagrodzenia Członków Zarządu uzasadnione są zakresem odpowiedzialności związanej z pełnieniem tej funkcji w Spółce oraz kompetencjami i doświadczeniem Członków Zarządu. Przy ustalaniu poziomu wynagrodzeń Członków Zarządu uwzględnia się wysokość wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej w Spółce oraz pozostałych pracowników w Spółce, poziom kompetencji i doświadczenia poszczególnych pracowników oraz zakres ich obowiązków służbowych a także poziom wynagrodzeń rynkowych w spółkach o podobnej skali lub przedmiocie działalności.
48. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu, a w przypadku innych pracowników Spółki zasady ich wynagradzania, w tym możliwość uzyskania premii, zachęcają zarówno Członków Zarządu jak i pracowników Spółki do podejmowania działań skutkujących osiągnięciem założonych przez Spółkę celów oraz realizacją strategii biznesowej, długoterminowych interesów z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki.

X. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

49. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.
50. Za przesłanki do odstąpienia od Polityki uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją strategii i celów Spółki oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
51. O odstąpieniu od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd, który przedstawia Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność odstąpienia.
52. W uchwale o odstąpieniu od Polityki Rada Nadzorcza określa w szczególności:
 - 1) okres, na który zastosowano odstąpienie;
 - 2) elementy Polityki, od których zastosowano odstąpienie;
 - 3) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.
53. Każdy przypadek odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w pkt 51 powyżej.

XI. Postanowienia końcowe

54. Polityka oraz Sprawozdania Spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej, zgodnie z przepisami Ustawy.
55. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki.

XII. Historia zmian i opiniowania

56. Walne zgromadzenie przyjęło w dniu 21 grudnia 2023 r. uchwałę o zmianie Polityki, poprzez zmianę pkt. 23 oraz dodanie pkt. 24¹ do 24⁴. Wprowadzone zmiany regulują przyznanie Członkom Zarządu Spółki wynagrodzenia zmiennego w postaci premii o charakterze retencyjnym, która może zostać przyznana przez Radę Nadzorczą w związku z realizacją przeglądu opcji strategicznych, o którym mowa w uchwale nr 20/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia KISA z dnia 30 września 2022 r.
57. Zarząd Spółki, po zapoznaniu się z opinią Rady Nadzorczej Spółki wyrażoną w uchwale nr XI/36/2/2024 z dnia 13 czerwca 2024 r., przyjął w dniu 13 czerwca 2024 r. uchwałę nr VI/1/6/2024 w sprawie dokonania zmian Nieistotnych Polityki poprzez dodanie akapitu w pkt 24¹ Polityki po podpunkcie 2) oraz poprzez zmianę brzmienia pierwszego zdania pkt 24² Polityki.