

POLITYKA WYNAGRODZEŃ SPÓŁKI GRUPY NCBR

Spis treści

1. DEFINICJE	1
2. ZAKRES STOSOWANIA I CELE POLITYKI	2
3. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	3
3.1. PODSTAWA ZATRUDNIENIA CZŁONKA ZARZĄDU I WZÓR UMOWY	3
3.2. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU	3
3.3. WYNAGRODZENIE STAŁE	3
3.4. WYNAGRODZENIE ZMIENNE	5
3.5. CELE ZARZĄDCZE	5
3.6. INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE	6
3.7. KORZYSTANIE Z URZĄDZEŃ TECHNICZNYCH ORAZ ZASOBÓW STANOWIĄCYCH MIENIE SPÓŁKI	6
3.8. DODATKOWE ŚWIADCZENIA	7
3.9. SPÓŁKI ZALEŻNE	7
3.10. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW	7
3.11. ZAKAZ KONKURENCJI	8
3.12. WYPOWIEDZENIE I ROZWIĄZANIE UMOWY, ODPRAWA	8
4. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	9
Załącznik do Polityki Wynagrodzeń Spółki Grupy NCBR	10

1. DEFINICJE

Ilekcroć w niniejszej „Polityce Wynagrodzeń” jest mowa o:

Akcie Założycielskim – oznacza statut Spółki z późniejszymi jego zmianami;

Kodeksie spółek handlowych – oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych;

Kontroli nad innym podmiotem – oznacza posiadanie statusu przedsiębiorcy dominującego względem innego przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów;

Podmiocie Nadzorującym Zarząd – oznacza Radę Nadzorczą Spółki, a jeśli w Spółce nie utworzono Rady Nadzorczej albo nie jest ona zdolna do działania z powodu jej przejściowego nieobsadzenia zgodnie z wymogami prawa i Aktu Założycielskiego: oznacza Walne Zgromadzenia lub jego pełnomocnika;

Podstawie Wymiaru – oznacza podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 UZKW, czyli wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedzającego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, chyba że bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności tzw. ustawa obojętowa, wskazują inną wartość podstawy wymiaru, w którym to przypadku oznacza podstawę wymiaru wynikającą z takich przepisów szczególnych;

Polityce – oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń;



Spółce – oznacza NCBR Investment Fund ASI spółka akcyjna z siedzibą w Warszawie, adres: 00-695 Warszawa, ul. Nowogrodzka 47a, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, Wydział XII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000793596, NIP: 7010935138, REGON: 383819915, kapitał zakładowy 25.000.000,00 PLN w całości opłacony;

Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń /UZKW - należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

2. ZAKRES STOSOWANIA I CELE POLITYKI

1. Polityka zostaje przyjęta w Spółce na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki, w oparciu o wzór przyjęty przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju w stworzonych przez nie „Zasadach nadzoru korporacyjnego Narodowego Centrum Badań i Rozwoju nad spółkami zależnymi”.
2. Polityka Wynagrodzeń określa przyjęte w Spółce zasady w przedmiocie:
 - 1) podstawy cywilnoprawnej wykonywania przez Członków Zarządu czynności na rzecz Spółki,
 - 2) części stałej wynagrodzenia członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Spółki,
 - 3) zasad kształtowania zmiennej części wynagrodzenia członków Zarządu, jak też korzystania przez nich z zasobów Spółki i przyznawania im świadczeń niepieniężnych,
 - 4) opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów,
 - 5) dodatków i innych świadczeń przyznawanych członkom Rady Nadzorczej Spółki.
3. Polityka została stworzona:
 - 1) w oparciu o postanowienia przepisów prawa, a w szczególności:
 - a) Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń,
 - b) Kodeksu spółek handlowych,
 - c) ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych;
 - 2) pomimo braku obowiązku wzorowania się na nich – przy przyjęciu jako punktu odniesienia (w kolejności):
 - a) „Zasad nadzoru właścicielskiego nad spółkami z udziałem Skarbu Państwa” wydanych przez Prezesa Rady Ministrów,
 - b) „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego,
 - c) praktyki kształtowania polityk wynagrodzeń przez spółki publiczne notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.
4. Celem wprowadzenia i ewentualnych zmian Polityki jest:
 - 1) kształtowanie przez podmiot kontrolujący Spółkę, tj. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, tożsamyh zasad wynagradzania względem innych spółek kontrolowanych przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju;
 - 2) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń w Spółce,
 - 3) zapewnienie warunków wynagradzania członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej Spółki w sposób adekwatny do podejmowanych przez nich czynności i ich



odpowiedzialności, z uwzględnieniem otoczenia prawnego i rynkowego, w którym działa Spółka, w tym związanego z uwarunkowaniami związanymi z zasadami zarządzania mieniem państwowym i UZKW,

- 4) zachęcanie, motywowanie i zatrzymanie w Spółce wykwalifikowanych członków Zarządu,
- 5) zapewnienie zgodności interesów członków Zarządu z interesami Spółki, a także innych interesariuszy,
- 6) synergia świadczeń przyznanych członkom Zarządu ze świadczeniami przyznanymi pracownikom Spółki, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnic dotyczących kwalifikacji, zakresów obowiązków i odpowiedzialności członków Zarządu, a także z uwzględnieniem wymagań rynkowych oraz potrzeby pozyskania i utrzymania na tych stanowiskach osób z najwyższymi kwalifikacjami oraz odpowiednim doświadczeniem,
- 7) wspieranie realizacji strategii biznesowej Spółki, jej zrównoważonego rozwoju oraz stabilności.

3. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

3.1. PODSTAWA ZATRUDNIENIA CZŁONKA ZARZĄDU I WZÓR UMOWY

1. Podstawą zatrudnienia członka Zarządu Spółki jest umowa o świadczenie usług zarządzania („Kontrakt menadżerski”), zawierana na czas pełnienia funkcji członka Zarządu, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Wzór treści Kontraktu menadżerskiego określa załącznik do Polityki. Podmiot Nadzorujący Zarząd jest uprawniony do dokonywania uzupełnień i zmian we wzorze Kontraktu menadżerskiego w zakresie w nim określonym poprzez oznaczenie indeksem „*”). Możliwe jest dokonanie odstępstw od wzoru kontraktu menadżerskiego pod warunkiem uzyskania uprzedniej zgody Walnego Zgromadzenia Spółki lub – o ile została ustanowiona w Spółce – Rady Nadzorczej, w drodze jej uchwały podjętej jednomyślnie przy udziale wszystkich członków Rady Nadzorczej.

3.2. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU


Wynagrodzenie całkowite członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, określone kwotowo („Wynagrodzenie Stałe”) oraz z części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („Wynagrodzenie Zmienne”).

3.3. WYNAGRODZENIE STAŁE

1. Wynagrodzenie Stałe brutto członków Zarządu mieści się w przedziale od 1. (jedno) krotności do 6. (sześć) krotności Podstawy Wymiaru, co jest uzasadnione szczególnymi okolicznościami dotyczącymi Spółki, wskazanymi w poniższym uzasadnieniu.

[UZASADNIENIE] Spółka została zawiązana przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju jako narzędzie realizacji zadań ustawowych Narodowego Centrum Badań i Rozwoju w przedmiocie pobudzania inwestowania przez przedsiębiorców w działalność naukową oraz w celu wsparcia komercjalizacji wyników badań naukowych lub prac rozwojowych oraz innych form ich transferu do gospodarki.

Celem działalności Spółki jest prowadzenie działalności inwestycyjnej na zasadach i warunkach określonych w wewnętrznych regulacjach Spółki, w oparciu o które podejmowane są decyzje

 3
c

inwestycyjne, przy czym – podkreślenia wymaga – że decyzje te podejmowane są w sposób zorientowany na osiąganie zysku oraz w sposób niezależny od państwa (nie jest dopuszczalne wywieranie przez państwo, w tym Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, na bieżące zarządzanie Spółką).

W oparciu o dotychczasowe doświadczenia Narodowego Centrum Badań i Rozwoju wskazać należy, że w obecnych uwarunkowaniach związanych z wczesnym etapem rozwoju rynku *venture capital* w Polsce, można zaobserwować niezadawalającą podaż kadry zarządzającej kompetentnej do pełnienia roli członków zarządu podmiotu prowadzącego działalność inwestycyjną. Dodatkowo funkcjonowanie inicjatyw skierowanych do wskazanego rynku, m.in. przy udziale Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, stymuluje popyt na kompetentnych zarządzających. Czasochłonność procesu kształcenia nowych kadr oraz perspektywa rozwoju rynku uwzględniająca zaangażowanie podmiotów publicznych i prywatnych oraz instytucji Unii Europejskiej (np. Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego), wskazują na to, że w dającej się przewidzieć perspektywie wskazana relacja podaży i popytu kadry zarządzającej dla podmiotów takich jak Spółka, nie ulegnie znaczącym zmianom, stąd ustalając wysokość części stałej wynagrodzenia członków organu zarządzającego, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju zdecydowało się przy kształtowaniu wynagrodzeń członków organów zarządzającego skorzystać z uprawnienia przewidującego możliwość przewidzenia innej wysokości części stałej (tj. innej niż określona w art. 4 ust. 2 UZKW), bowiem przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące Spółki oraz rynku na którym działa (art. 4 ust. 3 UZKW), a także okoliczności związane z realizacją przez Spółkę działań inwestycyjnych, które znacząco przekraczają wartość jej aktywów trwałych (art. 4 ust. 3 pkt 2 UZKW).

Rynek na jakim działa Spółka, tj. rynek *venture capital*, charakteryzują się wysokim stopniem mobilności, dynamiką, ale również umiędzynarodowieniem, co znajduje odzwierciedlenie w wynagrodzeniach kadry zarządzającej. Oznacza to, iż Spółka w działaniach związanych z pozyskaniem i utrzymaniem swojej kadry zarządzającej konkuruje z innymi podmiotami, co najmniej w wymiarze europejskim. Ponadto należy mieć również na uwadze, że możliwość oferowania pozapłacowych korzyści związanych z prestiżem zatrudnienia – które gwarantuje Spółka – w związku ze znacznym wzrostem inflacji i brakiem osób posiadających odpowiednie kompetencje zarządcze, może być nie tylko nie wystarczające do pozyskania kadry zarządzającej, ale również jej utrzymania.

Równocześnie należy zwrócić uwagę, że wejście Spółki w kolejny etap jej działalności, rozpoczęcie realizacji pierwszych inwestycji, a także jej dalszy rozwój, przy uwzględnieniu specyfiki struktury właścicielskiej Spółki wymaga powierzenia funkcji członków Zarządu osobom, które posiadają odpowiednie kompetencje i doświadczenie związane z rynkiem *venture capital*, ale również posiadają bardzo dobrą znajomość faktycznych i prawnych uwarunkowań funkcjonowania instytucji publicznych. Pozyskanie, jak również utrzymanie kadry zarządzającej o tak wysokich kompetencjach, przy wskazanych uwarunkowaniach wewnętrznych i zewnętrznych, wymaga ustalenia wysokości wynagrodzenia członków organu zarządzającego Spółki na adekwatnym poziomie, tj. poziomie przewyższającym wyjściowe ramy wynagrodzenia określone w UZKW (art. 4 ust. 3 UZKW).

2. W przypadku, gdy Kontrakt menadżerski skutek jego zawarcia lub rozwiązania obowiązuje przez niepełny miesiąc kalendarzowy, Wynagrodzenie Stałe za dany miesiąc przysługuje w kwocie, o której mowa w ust. 1, podzielonej przez liczbę dni przypadających na dany miesiąc kalendarzowy, pomnożonej przez liczbę dni obowiązywania Umowy w danym miesiącu.
3. Podmiot Nadzorujący Zarząd jest upoważniony w szczególności:




- 1) do określenia i zmiany (zarówno podwyższenia jak i obniżenia) dla danego członka Zarządu mnożnika (krotności) Podstawy Wymiaru, mieszczącej się w granicach określonych w ust. 1, z uwzględnieniem powierzanych mu zadań i jego odpowiedzialności,
- 2) określenia Wynagrodzenia Stałego w postaci kwotowej,
- 3) dokonywania przeglądu i waloryzacji w drodze aneksu do Kontraktu Menadżerskiego wartości kwotowej Wynagrodzenia Stałego członka Zarządu, w oparciu o zmiany Podstawy Wymiaru,
- 4) określenia zakresu, charakteru i zasad korzystania z:
 - a) urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, o których mowa w pkt 3.7,
 - b) dodatkowych świadczeń, o których mowa w pkt 3.8.

3.4. WYNAGRODZENIE ZMIENNE

1. Wynagrodzenie Zmienne uzależnione jest od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć 50% Wynagrodzenia Stałego członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym.
2. Wynagrodzenie Zmienne dla danego członka Zarządu przysługuje po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie Spółki.
3. Spełnienie warunków przyznania Wynagrodzenia Zmiennego przez poszczególnych członków Zarządu, Podmiot Nadzorujący Zarząd stwierdza w drodze uchwały określając należną kwotę, w oparciu o sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania Zarządu z realizacji Celów Zarządczych. Rozpatrzenie realizacji Celów Zarządczych następuje nie później niż w terminie trzydziestu dni po zatwierdzeniu sprawozdań wskazanych w ust. 2.

3.5. CELE ZARZĄDCZE

 5
C

2. Na podstawie art. 4 ust. 8 UZKW, Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Podmiot Nadzorujący Zarząd do uszczegółowienia i przypisania do poszczególnych członków Zarządu Celów Zarządczych, określenia Wagi dla Celów Zarządczych oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) realizacji i rozliczania (KPI), odrębnie dla każdego członka Zarządu lub łącznie dla wszystkich członków Zarządu z zastrzeżeniem, że Cele Zarządcze wskazane w ust. 1 pkt 3) i pkt 4) są każdorazowo wskazywane wśród tych celów.

3.6. INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

1. Członkowie Zarządu nie są upoważnieni do otrzymywania innych świadczeń pieniężnych niż Wynagrodzenie Stałe i Wynagrodzenie Zmienne, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać inne świadczenia pieniężne, jeśli obowiązek Spółki co do ich wypłaty wynika bezpośrednio z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności członkowie Zarządu mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

3.7. KORZYSTANIE Z URZĄDZEŃ TECHNICZNYCH ORAZ ZASOBÓW STANOWIĄCYCH MIENIE SPÓŁKI

1. Członek Zarządu, uprawniony będzie do otrzymania w posiadanie i korzystania w zakresie związanym z pełnieniem funkcji z odpowiednich urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej wraz z obsługą według standardów i regulacji obowiązujących w Spółce, umożliwiających członkowi Zarządu należyte wykonywanie zobowiązań wynikających z Kontraktu menadżerskiego. Zakres urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej wraz z obsługą może obejmować:
 - 1) prawo do nieodpłatnego korzystania z pomieszczenia biurowego wraz z wyposażeniem,
 - 2) prawo do telefonu i komputera służbowego wraz z dodatkowym niezbędnym wyposażeniem,
 - 3) inne zasoby techniczne Spółki, zgodnie z obowiązującymi regulaminami i aktami organizacyjnymi Spółki.
2. Członkowi Zarządu może przysługiwać zwrot kosztów używania samochodu prywatnego do celów służbowych: z limitem kilometrów kosztów na jazdy lokalne maksymalnie 750 km miesięcznie, w przypadku podróży służbowej krajowej lub zagranicznej dodatkowy zwrot kosztów używania samochodu prywatnego do celów służbowych przy miesięcznym limicie kilometrów na delegację z maksymalnym kilometrażem 1750 km. Stawka za 1 km przebiegu pojazdu będzie ustalana w oparciu o obowiązujące przepisy rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

3.8. DODATKOWE ŚWIADCZENIA


1. W ramach Kontraktu menadżerskiego członkowi Zarządu mogą przysługiwać następujące niepieniężne świadczenia dodatkowe:
 - 1) korzystanie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zgodnie z obowiązującym w Spółce Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jeśli taki obowiązuje w Spółce,
 - 2) ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej („*directors and officers*” / „D&O”),
 - 3) dodatkowe grupowe ubezpieczenie na życie w wariantcie podstawowym,
 - 4) oferta szkoleniowa i programy rozwoju kompetencji dostępne w Spółce, na zasadach obowiązujących pracowników Spółki, jeśli taka oferta istnieje w Spółce,
 - 5) prywatna opieka medyczna dla członka Zarządu do poziomu pakietu Menedżer lub równorzędny – w zależności od złożonej oferty (finansowanie pakietu rodzinnego lub partnerskiego ze środków własnych),
 - 6) udział w systemie kafeteryjnym w wysokości określonej w umowie bądź uchwale stanowiącej podstawę współpracy ze Spółką,
 - 7) pokrycie przez Spółkę kosztów kształcenia członka Zarządu w postaci studiów podyplomowych, kursów, konferencji, seminariów i szkoleń, na zasadach obowiązujących pracowników Spółki, w zakresie w jakim jest to konieczne dla zdobywania i uzupełniania wiedzy niezbędnej do prawidłowego wykonywania obowiązków na rzecz Spółki,
 - 8) uprawnienie do korzystania z innych benefitów oferowanych pracownikom Spółek kontrolowanych przez NCBR, na zasadach analogicznych do tych przysługujących pracownikom, w tym nauka języka obcego, w zakresie określonym we wzorze Kontraktu menadżerskiego,
 - 9) inne świadczenia określone przez Podmiot Nadzorujący Zarząd, przy czym jeśli jest to Rada Nadzorcza – to w drodze uchwały podjętej jednomyślnie przy udziale wszystkich jej członków.
2. Członkowi Zarządu przysługuje prawo do pełnopłatnej przerwy w świadczeniu usług w wymiarze do 26 dni roboczych w danym roku kalendarzowym.

3.9. SPÓŁKI ZALEŻNE

Członek Zarządu Spółki nie będzie pobierał wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach Kontrolowanych.

3.10. ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM INTERESÓW

1. Wzór Kontraktu menadżerskiego określa obowiązki informacyjne i postanowienia dotyczące ograniczeń dodatkowej działalności członka Zarządu w zakresie uzasadnionym interesem Spółki oraz przeciwdziałaniem konfliktowi interesów, w szczególności w zakresie zamiaru pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej oraz nabycia w niej akcji i zakazów pełnienia funkcji w organach innych spółek handlowych.
2. Z zastrzeżeniem odmiennych postanowień bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, Podmiot Nadzorujący Zarząd jest uprawniony w Kontrakcie menadżerskim zawierającym z określonym członkiem Zarządu wskazać aktywności realizowane przez tego członka Zarządu w momencie zawarcia Kontraktu menadżerskiego, na które nie potrzebuje on odrębnej zgody ani

 7 C

nie musi względem nich dokonywać powiadomienia Podmiotu Nadzorującego Zarząd („Inna Działalność Zarządzającego”).

3.11. ZAKAZ KONKURENCJI

1. Wzór Kontraktu menadżerskiego określa obowiązki członka Zarządu w zakresie zakazu konkurencji obowiązującego go po ustaniu pełnienia funkcji w zakresie uzasadnionym interesem Spółki oraz przeciwdziałaniem konfliktowi interesów.
2. Umowa o zakazie konkurencji opiera się na następujących założeniach:
 - 1) Zakaz konkurencji może być ustanowiony jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy;
 - 2) zawarcie umowy o zakazie konkurencji nie jest dopuszczalne po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Kontraktu menadżerskiego;
 - 3) okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji;
 - 4) w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji;
 - 5) zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez członka Zarządu funkcji w innej spółce w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 UZKW lub w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną względem Spółki. W przypadku wskazanym w zdaniu poprzedzającym Spółka jest zwolniona z obowiązku zapłaty członkowi Zarządu odszkodowania liczonego od dnia ustania zakazu konkurencji zgodnie ze zdaniem poprzedzającym oraz Spółce przysługuje uprawnienie do żądania zapłaty kary umownej przez Członka Zarządu, zgodnie z pkt 3 powyżej.
3. W zamian za przestrzeganie zobowiązań w okresie zakazu konkurencji członkowi Zarządu przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości określonej przez Podmiot Nadzorujący Zarząd, jednak nie przekraczającej 100% miesięcznego Wynagrodzenia Stałego otrzymanego przez członka Zarządu przed ustaniem pełnienia funkcji, za każdy miesiąc obowiązywania zakazu. Przy ustaleniu dokładnej wartości procentowej odszkodowania uwzględnia się charakter działalności danej Spółki i specyfikę rynku na którym działa.

3.12. WYPOWIEDZENIE I ROZWIĄZANIE UMOWY, ODPRAWA

1. Istnieje możliwość wypowiedzenia przez Spółkę Kontraktu menadżerskiego, przy czym wzór Kontraktu menadżerskiego określa różne terminy wypowiedzenia, zależne od okresu jego wykonywania, jednak nie dłuższe niż 3 (trzy) miesiące, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego.
2. Każda ze stron Kontraktu menadżerskiego jest uprawniona do wypowiedzenia Kontraktu menadżerskiego ze skutkiem natychmiastowym w przypadku naruszenia istotnych postanowień Kontraktu menadżerskiego przez drugą stronę.
3. W razie wypowiedzenia przez Spółkę Kontraktu menadżerskiego z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z Kontraktu menadżerskiego, członkowi Zarządu przysługiwać będzie odprawa w wysokości 3 (trzy) krotności Wynagrodzenia Stałego pod

warunkiem pełnienia przez członka Zarządu funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem tego Kontraktu menadżerskiego.

4. Odprawa, o której mowa w ust. 3, poza przypadkiem wskazanym w ust. 3 nie przysługuje członkowi Zarządu w przypadku:
 - 1) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Kontraktu menadżerskiego wskutek zmiany funkcji pełnionej przez członka Zarządu w składzie Zarządu,
 - 2) wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany Kontraktu menadżerskiego wskutek powołania członka Zarządu na kolejną kadencję Zarządu,
 - 3) rezygnacji z pełnienia funkcji,
 - 4) objęcia funkcji członka zarządu w spółce w ramach Grupy NCBR.

4. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za sprawowaną funkcję. Podstawą otrzymywania przez nich wynagrodzenia jest akt powołania. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3-7 i ust. 9, Członkom Rady przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne, niezależnie od częstotliwości posiedzeń, w wysokości brutto odpowiadającej iloczynowi Podstawy Wymiaru i mnożnika 0,5.
3. Jeśli Spółka spełnia przesłanki określone w:
 - 1) art. 4 ust. 2 pkt 2 UZKW, to mnożnik wynosi 0,75;
 - 2) art. 4 ust. 2 pkt 3 UZKW, to mnożnik wynosi 1;
 - 3) art. 4 ust. 2 pkt 4 UZKW, to mnożnik wynosi 1,5;
 - 4) art. 4 ust. 2 pkt 5 UZKW, to mnożnik wynosi 2,75.
4. W przypadku jeśli wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej jest należne za miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie pełnił swojej funkcji przez cały okres rozliczeniowy, wynagrodzenie jest należne proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji w odpowiednim miesiącu.
5. Członkowi Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania w Radzie Nadzorczej określonej funkcji przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne podwyższone o 10% względem wynagrodzenia określonego w ust. 2 albo ust. 3.
6. Walne Zgromadzenie, powołując członka Rady Nadzorczej może określić w uchwale o jego powołaniu, że w miejsce stałego wynagrodzenia miesięcznego określonego odpowiednio w ust. 2 albo ust. 3 członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej z zastrzeżeniem, że łączne wynagrodzenie otrzymywane przez danego członka Rady Nadzorczej nie może przekroczyć wynagrodzenia określonego odpowiednio w ust. 2 albo ust. 3.
7. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
8. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują żadnego wynagrodzenia zmiennego i nie uczestniczą w żadnym programie motywacyjnym Spółki.
9. Członkom rady nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady, a w szczególności koszty przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia i z powrotem (w przypadku posiedzeń prowadzonych w trybie zwykłym), kosztów zakwaterowania i wyżywienia.

 9
C