

Uchwała nr 6
Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników
spółki pod firmą IDEAS NCBR spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
z dnia 11 marca 2021 roku
w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Spółki

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników działając na podstawie art. 203¹ ustawy z dnia 15 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych („**Kodeks spółek handlowych**”) w związku z art. 2, art. 4, art. 5, art. 6, art. 7, art. 8 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz na podstawie §17 ust. 2 Aktu założycielskiego Spółki z dnia 23 grudnia 2020 roku, uchwała co następuje:

§ 1

Ustala się następujące zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki:

§ 1. Kontrakt menadżerski

1. Podstawę zatrudnienia członków Zarządu stanowić będzie umowa o świadczenie usług zarządzania („**Kontrakt menadżerski**”), na czas pełnienia funkcji członka Zarządu, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść kontraktu menadżerskiego określa Zgromadzenie Wspólników na warunkach określonych w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami („**Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń**”) oraz zgodnie z postanowieniami niniejszej uchwały.
3. Kontrakt menadżerski zawierany z członkiem Zarządu, ma charakter cywilnoprawny i w zakresie w nim nieuregulowanym mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny („**Kodeks cywilny**”), a w szczególności przepisy o zleceniu (art. 750 Kodeksu cywilnego) oraz Kodeks spółek handlowych.

§ 2. Kontrakt menadżerski

1. 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**”).
2. Ustala się, na podstawie art. 4 ust. 3 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami z dnia 9 czerwca 2016 roku, że wynagrodzenie stałe w stosunku do poszczególnych członków Zarządu Spółki wynosi 1.000 zł brutto miesięcznie, a wynagrodzenie zmienne w stosunku do poszczególnych członków Zarządu Spółki wynosi 50% zysku netto Spółki z tytułu działalności gospodarczej, w tym z tytułu działalności w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
3. Ustala się, że Wynagrodzenie Stałe:
 - 1) w stosunku do poszczególnych członków Zarządu Spółki zawiera się w przedziale od 1 (jedno) krotności do 5 (pięć) krotności wysokości 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 wskazują inną wartość podstawy wymiaru, w takim wypadku zastosowanie ma podstawa wymiaru wynikająca z takich przepisów szczególnych,

[Uzasadnienie] Za przyjęciem odmiennej wysokości części stałej wynagrodzenia członków organu zarządzającego Spółki, względem ram określonych w art. 4 ust. 2 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń przemawiają okoliczności dotyczące rynku na którym działa Spółka oraz okoliczności dotyczące samej Spółki, w tym okoliczności wskazane w art. 4 ust. 3 pkt 5 Ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, tj. okoliczności związane z funkcjonowaniem Spółki krócej niż rok.

Spółka została zawiązana przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, jako narzędzie realizacji zadań ustawowych Narodowego Centrum Badań i Rozwoju w przedmiocie wsparcia rozwoju kadry naukowej, finansowania badań naukowych i prac rozwojowych oraz działań przygotowujących do wdrożenia, finansowania badań aplikacyjnych w drodze finansowania wskazanej działalności prowadzonej przez zespoły badawcze, wsparcia komercjalizacji wyników badań naukowych lub prac rozwojowych oraz innych form transferu do gospodarki oraz pobudzania inwestowania przez przedsiębiorców w działalność naukową.

Celem działalności Spółki jest prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej i innowacyjnej w dziedzinie sztucznej inteligencji i cyfrowej ekonomii oraz działań w zakresie wspierania rozwoju kadry naukowej, komercjalizacji wyników badań naukowych lub prac rozwojowych oraz innych form transferu do gospodarki oraz pobudzania inwestowania w działalność naukową poprzez instytucjonalizowanie specjalistycznych badań nakierowanych na rozwiązywanie kluczowych problemów rozwojowych gospodarki, komercjalizacji prac badawczych zespołów badawczych w postaci spółek *spin-off* i *spin-out*. Działania prowadzone przez Spółkę zmierzać będą do zapewnienia wspierania polityki gospodarczej państwa, w szczególności przez finansowanie i komercjalizowanie projektów B+R w obszarze sztucznej inteligencji i cyfrowej ekonomii, stworzenie mechanizmów odpowiedniego mentoringu dla młodych badaczy, tzn. pomoc w wyborze tematyki badań oraz strategii publikowania, które pozwolą na skuteczne aplikowanie o granty ERC w dziedzinie sztucznej inteligencji i cyfrowej ekonomii, popularyzację wyników badań oraz współpracę międzynarodową w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych oraz komercjalizacji, tworzenie i uczestnictwo w ekosystemach innowacji.

W oparciu o doświadczenia Narodowego Centrum Badań i Rozwoju wskazać należy, że w obecnych uwarunkowaniach, na rynku związanym z realizowanymi przez Spółkę zadaniami, można zaobserwować niezadowalającą podaż kadry zarządzającej kompetentnej do pełnienia roli członków zarządu. 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.

Co więcej, rynek w jakim działa Spółka, charakteryzuje się wysokim stopniem mobilności i umiędzynarodowienia oraz wysokim średnim poziomem wynagrodzenia kadry menadżerskiej. Uwzględnienia wymaga przy tym, że Spółka jest podmiotem dopiero rozpoczynającym działalność przez co możliwość zaoferowania pozapłacowych korzyści związanych z prestiżem zatrudnienia będzie mieć potencjał dopiero w kolejnych etapach funkcjonowania Spółki.

W końcu, należy uwzględnić, że wsparcie Spółki w realizacji jej zadań w specyficznym otoczeniu właścicielskim wymaga szczególnych kompetencji zarządczych - w tym specyficznej, unikalnej wiedzy z zakresu sztucznej inteligencji, doświadczenia w zakresie finansowania i komercjalizowania projektów B+R w obszarze sztucznej inteligencji i cyfrowej ekonomii ale także bardzo dobrej znajomości faktycznych i prawnych uwarunkowań funkcjonowania instytucji publicznych. Pozyskanie kadry menadżerskiej o tak wysokich kompetencjach, przy wskazanych uwarunkowaniach wewnętrznych i zewnętrznych, wymaga ustalenia wysokości wynagrodzenia członków organu zarządzającego Spółki na adekwatnym poziomie, przewyższającym wyjściowe ramy wynagrodzenia określone ustawą o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

2) określa się warunki wynagrodzenia stałego dla poszczególnych członków Zarządu w okresie od dnia powołania tj. 12 marca 2021 roku do dnia 30 czerwca 2021 roku:

- a) dla Prezesa Zarządu w wysokości 17 000,00 złotych brutto,
- b) dla Wiceprezesa Zarządu ds. operacyjnych w wysokości 15 000,00 złotych brutto,
- c) dla członka Zarządu ds. finansowych w wysokości 8 000,00 złotych brutto.

Wskazane wyżej Wynagrodzenia Stałe dla poszczególnych członków Zarządu uzasadniona jest formą organizacyjną działalności Spółki.

Od 1 lipca 2021 roku kwartowa wysokość wynagrodzenia stałego dla poszczególnych członków Zarządu będzie wynosiła:

- a) dla Prezesa Zarządu w wysokości 21 000,00 złotych brutto

§ 3. 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. Ustala się następujące cele zarządcze („Cele Zarządcze”):

1) Cele zarządcze o charakterze finansowym - polega na osiągnięciu następujących celów: zwiększenie mobilności i umiędzynarodowienia oraz zwiększenie poziomu wynagrodzenia kadry menadżerskiej.

2) Cele zarządcze o charakterze niefinansowym - polega na osiągnięciu następujących celów: zwiększenie poziomu wynagrodzenia kadry menadżerskiej i zwiększenie poziomu wynagrodzenia kadry menadżerskiej.

3. Zgromadzenie Wspólników Spółki uszczegółowi Cele Zarządcze, określi Wagi dla Celów Zarządczych oraz obiektywne i mierzalne kryteria (wskaźnik) realizacji i rozliczania (KPI), na mocy odrębnej uchwały.
4. 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 wykonywania przez niego obowiązków przez Zgromadzenie Wspólników Spółki.
5. Spełnienie warunków przyznania Wynagrodzenia Zmiennego przez poszczególnych członków Zarządu, Zgromadzenie Wspólników Spółki stwierdza określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane dokumenty.

§ 4. Postanowienia dodatkowe

1. Członek Zarządu Spółki nie będzie pobierał wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt. 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów.
2. Kontrakt menadżerski zawierać będzie obowiązek informowania przez członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej oraz nabyciu w niej akcji.
3. Zgromadzenie Wspólników określi obowiązki sprawozdawcze z wykonania przez członków Zarządu ust. 1 i 2 powyżej.
4. Członek Zarządu, uprawniony będzie do otrzymania odpowiednich 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. Szczegółowy wykaz środków i infrastruktury biurowej, sprzętowej i organizacyjnej zostanie szczegółowo określony przez Zgromadzenie Wspólników.

§ 5. Umowa o zakazie konkurencji

1. Z członkami Zarządu może zostać zawarta umowa o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może ona być zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy. Zgromadzenie Wspólników określi w umowie o zakazie konkurencji co najmniej wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji określoną zgodnie z ust. 3 poniżej, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne członka Zarządu oraz przypadki, w których zakaz

konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

2. Umowa o zakazie konkurencji będzie się opierać na następujących założeniach:
 - 1) zawarcie umowy o zakazie konkurencji nie jest dopuszczalne po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Kontraktu menedżerskiego,
 - 2) okres zakazu nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji,
 - 3) 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,
 - 4) zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia funkcji w innej spółce w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń.
3. W zamian za przestrzeganie zobowiązań w okresie zakazu konkurencji członkowi Zarządu przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości 100% miesięcznego Wynagrodzenia Stałego otrzymanego przez członka organu zarządzającego przed ustaniem pełnienia funkcji za każdy miesiąc obowiązywania zakazu („Odszkodowanie”).

§ 6. Wypowiedzenie

1. Kontrakt menadżerski może określać 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 rozwiązania 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 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.

§ 7. Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych Kontraktem mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, Kodeksu spółek handlowych, ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, a także inne przepisy powszechnie obowiązujące.
2. Strony zobowiązują się do zachowania w poufności postanowień Kontraktu, z wyłączeniem przypadków gdy ich ujawnienie będzie wymagane przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa. Ponadto ujawnienie treści Kontraktu lub poszczególnych jego postanowień osobom



trzecim możliwe jest tylko w sytuacji, gdy ze względu na szczególne okoliczności sprawy obie Strony wyrażą na to zgodę.

§ 2

Upoważnia się Panią Ewelina Zak do negocjowania treści kontraktów menedżerskich z Zarządem. Wynik negocjacji zostanie przedstawiony Zgromadzeniu Wspólników, a przyjęcie treści kontraktu nastąpi w odrębnej uchwale Zgromadzenia Wspólników.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Ad. 10. Wobec wyczerpania porządku obrad Przewodniczący ogłosił zamknięcie niniejszego Zgromadzenia.

Wojciech Kamieniecki

dr inż. Wojciech Kamieniecki

Przewodniczący Zgromadzenia