

## 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 .....	8
3.11. ZAKAZ KONKURENCJI .....	8
3.12. WYPOWIEDZENIE I ROZWIĄZANIE UMOWY, ODPRAWA.....	9
Załącznik do Polityki Wynagrodzeń Spółki Grupy NCBR.....	10

### 1. DEFINICJE

Ileć w niniejszej „Polityce Wynagrodzeń” jest mowa o:

**Akcie Założycielskim** – oznacza akt założycielski 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 Zgromadzenie Wspólników 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 o budżetowa, wskazują inną wartość podstawy wymiaru, w którym to przypadku oznacza podstawę wymiaru wynikającą z takich przepisów szczególnych;

**Polityce** – oznacza niniejszą Politykę Wynagrodzeń;

**Spółce** – oznacza Akces NCBR spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji z siedzibą w Warszawie, adres: ul. Nowogrodzka 47A, 00-695 Warszawa, zawiązanej na podstawie aktu notarialnego z dnia 27 grudnia 2021 roku, sporządzonego przed Grzegorzem Gilerem, notariuszem w Warszawie, za numerem Repertorium A 43907/2021;

**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 Zgromadzenia Wspólników 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,
  - 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.
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 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 Zgromadzenia Wspólników 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 służące realizacji zadań ustawowych Narodowego Centrum Badań i Rozwoju w przedmiocie: (i) finansowania działań przygotowujących do wdrożenia wyników badań naukowych i prac rozwojowych oraz wspierania komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych, (ii) wsparcia rozwoju kadry naukowej poprzez stworzenie środowiska ułatwiającego komercjalizację wyników prac badawczo-rozwojowych jej członków, w którym to środowisku osoby te będą mogły zdobyć kompetencje (poprzez szkolenia) i wsparcie merytoryczne (poprzez mentoring) niezbędne

dla prowadzenia komercjalizacji, (iii) pobudzenia inwestowania przez przedsiębiorców w działalność naukową oraz (iv) udziału w realizacji międzynarodowych programów badań naukowych lub prac rozwojowych, w tym programów współfinansowanych ze środków zagranicznych. Realizacja w ramach Spółki ww. zadań będzie mieć na celu zapewnienie luki w zakresie objęcia akceleracją projektów badawczo-rozwojowych, luki w obszarze mentoringu dla podmiotów we wczesnych fazach rozwoju, przygotowania tych podmiotów do dalszych etapów inwestycji oraz w celu wsparcia komercjalizacji wyników badań naukowych lub prac rozwojowych oraz innych form ich transferu do gospodarki.

Głównym celem realizacji zadań Spółki będzie wzrost liczby i wartości inwestycji w projekty pochodzące ze źródeł krajowych i zagranicznych, oparte o wyniki prac badawczo-rozwojowych w perspektywie do 2031 roku. Równoległe do celu głównego, Spółka ma: (i) współtworzyć i wykorzystywać efekt synergii w ramach Grupy NCBR ze szczególnym uwzględnieniem IDEAS NCBR sp. z o.o. oraz NCBR Investment Fund ASI S.A., (ii) realizować umiędzynarodowienie poprzez (a) umożliwienie polskim spółkom ekspansję na rynki zagraniczne, (b) akcelerację spółek technologicznych z zagranicy zainteresowanych polskim rynkiem, (c) współpracę Spółki z mentorami biznesowymi funkcjonującymi w skali europejskiej i/lub światowej (iii) wspierać budowanie polskiego rynku kapitałowego (rola popytowa) – Giełda Papierów Wartościowych, fundusze VC, aniołowie biznesu, duże przedsiębiorstwa (korporacje), finansowanie długiem, itp. Warty zwrócenia uwagi jest również fakt, że Spółka wpisuje się w Krajowy Program Badań, w zakresie spójności z jego celem, tj. koncentracji nakładów publicznych na priorytetowe kierunki badań naukowych i prac rozwojowych z punktu widzenia potrzeb polskiego społeczeństwa i międzynarodowej konkurencyjności polskiej gospodarki.

Powyżej wskazane działania Spółka będzie realizować za pośrednictwem Zarządu, w odniesieniu do którego to Zarządu Spółki będzie mieć zastosowanie UZKW. Mając na względzie dotychczasowe doświadczenia Narodowego Centrum Badań i Rozwoju wskazać należy, że w obecnych uwarunkowaniach, na rynku związanym z realizowanymi przez Spółkę zadaniami, można zaobserwować niezadawalającą podaż kadry zarządzającej, kompetentnej do pełnienia funkcji członków zarządu. Czasochłonność związana z procesem kształcenia kadry, perspektywa rozwoju rynku uwzględniająca zaangażowanie podmiotów publicznych i prywatnych, wskazują na to, że w dającej się przewidzieć perspektywie wskazana relacja podaży i popytu kadry zarządzającej dla podmiotów takich jak Spółka, nie ulegnie znacznym zmianom, stąd ustalając wysokość części stałej wynagrodzenia członków organu zarządzającego, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju zdecydowało się przy kształtowaniu wynagrodzeń członków organu zarządzającego skorzystać z uprawnienia przewidującego możliwość przewidzenia innej wysokości części stałej (tj. innej niż określona w art. 4 ust. 2 UZKW), bowiem Spółka funkcjonuje krócej niż rok (art. 4 ust. 3 pkt 5 UKZW). Zastosowanie powyższego rozwiązania jest niezbędne, bowiem rynek na jakim działa Spółka, charakteryzuje się wysokim stopniem mobilności i umiędzynarodowienia, co znajduje odzwierciedlenie w wynagrodzeniach kadry menadżerskiej. Równocześnie podkreślenia wymaga, że Spółka jest podmiotem, który dopiero rozpoczyna prowadzoną działalność w związku z czym ewentualne zaoferowanie pozapłacowych korzyści związanych z prestiżem zatrudnienia, będzie mieć miejsce dopiero w kolejnych etapach rozwoju Spółki.

Co więcej, należy mieć na uwadze, że wsparcie Spółki w realizacji jej zadań w specyficznym otoczeniu właścicielskim wymaga szczególnych kompetencji zarządczych – w tym projektów dotyczących zaawansowanych technologii z istotnym wkładem B+R, znajomości środowiska akceleracyjnego oraz stosowanych w nim standardów, jak również 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, tj. poziomie przewyższającym wyjściowe ramy wynagrodzenia określone UZKW.

3. W przypadku, gdy Kontrakt menadżerski wskutek 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.
4. 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 Zgromadzenie Wspólników 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**

2. Na podstawie art. 4 ust. 8 UZKW, Zgromadzenie Wspólników, Spółki upoważnia Podmiot Nadzorujący Zarząd do uszczegółowienia i przypisania do poszczególnych członków Zarządu Celów Zarządczych, określenia Wąg 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 zawierany z określonym członkiem Zarządu wskazać aktywności realizowane przez tego członka Zarządu w momencie zawarcia Kontraktu menadżerskiego, na które nie potrzebuje on odrębnej zgody ani 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.