

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
4. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ	9
Załącznik do Polityki Wynagrodzeń Spółki Grupy NCBR	11

1. DEFINICJE

Ilekróć 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 obojętna, 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 z siedzibą w Warszawie, adres: ul. Nowogrodzka 47A, 00-695 Warszawa, wpisanej 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: 0000959172, REGON: 521485907, NIP: 7011078794, o kapitale zakładowym 1.424.000,00 zł;

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 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 Gieldzie 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 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,



3



(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 wypełnienie 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 kadr, 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 uprawnień 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 pozapłatowych 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.

2. 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.
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:
 - i. urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, o których mowa w pkt 3.7,
 - ii. 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 sprawozdanie 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 

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, umożliwiającym 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



7



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 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.

 9 

5. Przewodniczącemu Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne podwyższone o 10% względem wynagrodzenia określonego w ust. 2 albo ust. 3. Nie ustanawia się zwiększeń względem innych funkcji piastowanych w Radzie Nadzorczej, chyba że Zgromadzenie Wspólników, w odrębnej uchwale określi inaczej.
6. Zgromadzenie Wspólników, 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.

 10

