

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY
NADZORCZEJ
SPÓŁKI DATAWALK S.A.**

Podmiot: DataWalk S.A. z siedzibą we Wrocławiu
Adres: ul. Rzeźnicza 32-33, 50-130 Wrocław
Sąd rejestrowy: Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego
Numer KRS: 0000405409
NIP: 8943034318
REGON: 021737247

Data i miejsce sporządzenia dokumentu:	Wrocław, dn. 31.05.2022 r.
Organ sporządzający	Zarząd
Organ przyjmujący:	Walne Zgromadzenie
Obowiązuje od dnia:	30.06.2022 r.

I. Postanowienia wstępne

1. Podstawa prawna

Walne Zgromadzenie spółki DataWalk S.A. z siedzibą we Wrocławiu (dalej: „**Spółka**”, „**DataWalk**”), działając w oparciu o treść art. 90e ust. 4, a także art. 90c-90f ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1983 z późn. zm.- dalej: „**Ustawa o ofercie publicznej**”), przyjmuje niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej („**Polityka wynagrodzeń**”, „**Polityka**”).

2. Cele wdrożenia Polityki wynagrodzeń

Polityka wynagrodzeń wprowadzana jest ze względu na kluczową rolę, którą pełnią w Spółce członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej. Ma ona na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej krótko- i długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, m.in. poprzez motywowanie członków ww. członków organów do efektywnej pracy na rzecz Spółki, zachęcenie ich do długoterminowej współpracy oraz powiązanie ich interesów z interesami Spółki.

1) Strategia biznesowa Spółki

Spółka DataWalk jest podmiotem dominującym i razem ze wszystkimi spółkami znajdującymi się pod kontrolą Spółki w rozumieniu Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej („**Spółki zależne**”) tworzy grupę kapitałową („**Grupa**”). Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki jedyną Spółką zależną jest spółka prawa stanu Delaware, USA działająca pod firmą DataWalk, Inc.

Strategicznym, długoterminowym celem dla spółki DataWalk, jak i dla całej Grupy jest osiągnięcie pozycji jednego z kluczowych światowych dostawców narzędzi klasy Enterprise IT, służących do przetwarzania bardzo dużych, zróżnicowanych zbiorów danych pod kątem analizy sieci powiązań.

Produktem Grupy jest opatentowana platforma analityczna DataWalk, zaprojektowana do analizy powiązań tzw. graph analytics, która łączy konwencjonalne analizy z analizami grafowymi i sztuczną inteligencją. Oprogramowanie umożliwia szybkie łączenie różnorodnych danych pochodzących z wielu, rozproszonych źródeł, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych, a następnie wykrywanie ukrytych wzorców, powiązań i zagrożeń w ogromnych ilościach złożonych danych. Dane prezentowane są na grafie wiedzy, w tabelach, wykresach, raportach i na dashboardach, a także na wykresach powiązań oraz na mapach i analizach szeregów czasowych.

DataWalk działa w oparciu o skalowalny model biznesowy dostawcy (vendra) produktów klasy Enterprise IT, kierowanych na rynki globalne. W ramach wypracowywanego modelu biznesowego Spółka sprzedaje gotowe do wykorzystania rozwiązania, wymagające jedynie konfiguracji dostępnych funkcjonalności pod potrzeby konkretnego odbiorcy tzw. system z półki (COTS – commercial off the shelf).

Główne założenia strategii biznesowej Spółki polegają na:

- uzyskaniu istotnego wzrostu tempa przychodów,
- osiągnięciu stabilnych cen w Stanach Zjednoczonych,
- uzyskaniu rozpoznawalności efektywności technologicznej platformy wśród klientów,
- pozyskaniu około stu klientów zapewniających referencje rozpoznawalne globalnie, głównie w Stanach Zjednoczonych i na wybranych rynkach zagranicznych,

- zawarciu partnerstwa we wspólnym oferowaniu platformy na rynku z globalnym graczem („Go to Market Partnership”) w celu przyspieszenia ekspansji,
- zdobyciu prestiżowej nagrody / wyróżnienia branżowego dla produktu lub ujęcie platformy w badaniach Gartner Magic Quadrant, jako potwierdzenie powszechnej rozpoznawalności oraz liczącej się pozycji platformy DataWalk na rynku oprogramowania służącego analizie sieci powiązań,
- pozyskaniu inwestora strategicznego.

Z uwagi na dynamiczny rozwój zarówno Spółki, jak i całej Grupy, najbardziej aktualne informacje dotyczące produktu, działalności oraz strategii biznesowej są publikowane na bieżąco na stronie internetowej: <https://datawalk.com/pl/>.

2) Długoterminowe interesy

A. Pracownicy i współpracownicy

DataWalk ma pełną świadomość, że zarówno obecna, jak i przyszła pozycja na rynku jest wynikiem zaangażowania w szczególności jej pracowników i współpracowników, którzy stanowią jeden z kluczowych zasobów firmy. Doświadczenie, wiedza i umiejętności kadry pracowniczej mają bezpośrednie przełożenie na jakość świadczonych usług i decydują o osiągnięciu sukcesu. Z tych względów Spółka w sposób szczególny docenia ich wartość - dba zarówno o podnoszenie ich kompetencji, partnerskie zasady współpracy, ale również bezpieczeństwo i komfort w miejscu pracy, w tym także poprzez podejmowanie efektywnych działań zapobiegającym dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn.

Ponadto spółka dąży do długoterminowego utrzymania członków kluczowego personelu Grupy, poprzez stworzenie dodatkowych, atrakcyjnych na rynku narzędzi pozwalających na pełne utożsamienie i identyfikację kluczowego personelu z Grupą, jej celami długoterminowymi, motywując do szczególnej dbałości o długoterminowe wyniki Grupy, utrzymanie dynamicznego wzrostu jej wartości oraz związanie interesów tych osób z interesem Grupy, oferując uczestnictwo w programach motywacyjnych stworzonych z myślą o realizacji tych celów.

B. Model biznesowy

Długoterminowe interesy Spółki polegają na uzyskaniu rozpoznawalności efektywności technologicznej platformy wśród klientów, uzyskaniu pozycji lidera rynkowej niszy oraz pozyskaniu inwestora strategicznego.

3) Stabilność Spółki

W celu zapewnienia stabilnego funkcjonowania w perspektywie długofalowej, Spółka podejmuje działania w obszarach kluczowych z punktu widzenia samej organizacji, jak i jej interesariuszy:

A. Odpowiedzialność rynkowa:

- bezpieczeństwo i jakość produktu, oraz jego unikalność i innowacyjność,
- zabezpieczania praw do własności intelektualnej, w szczególności postępowania patentowe przed USPTO,
- kontrola eksportu technologii stosowanej w produkcji,
- relacja z klientem (w tym standardy obsługi).

B. Odpowiedzialność w miejscu pracy:

- warunki zatrudnienia i relacje z pracownikami i współpracownikami,
- rozwój kompetencji pracowników i współpracowników,
- równość szans (różnorodność).

C. Odpowiedzialność wobec otoczenia społecznego:

- transparentność działań, w tym przestrzeganie zasad *corporate governance*,
- przestrzeganie zasad etyki, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn.

3. Zasady sporządzania Polityki

Polityka została sporządzona zgodnie z zasadami jasności i przejrzystości, w oparciu o istniejące dane finansowo-księgowe, biorąc pod uwagę aktualną sytuację Spółki oraz plany jej rozwoju.

Projekt Polityki przygotowany przez Zarząd został przedstawiony akcjonariuszom podczas Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia dnia 30.06.2022 r. Akcjonariusze pozytywnie odnieśli się do treści zaproponowanej Polityki i podjęli uchwałę w sprawie jej przyjęcia („**Uchwała**”). Polityka w niniejszym brzmieniu obowiązuje od dnia 30.06.2022 r.

II. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej

Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna odpowiadać warunkom rynkowym oraz być wystarczająca dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru.

Przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji poszczególnych członków ww. organów, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem tych funkcji, jak również pełnienie dodatkowych funkcji w organach Spółki.

Wysokość wynagrodzenia odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do sytuacji ekonomicznej Spółki.

Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką.

Wynagrodzenia mogą składać się ze:

- stałych składników wynagrodzenia, w tym dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych w postaci m.in. korzystania z samochodu służbowego, opieki medycznej, kartów sportowych, ubezpieczeń, itp.;
- zmiennych składników wynagrodzenia, w tym świadczeń pieniężnych (np. premie gotówkowe) i niepieniężnych (np. wynagrodzenie w formie akcji lub innych instrumentów finansowych).

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie stałe lub zmienne także od Spółek zależnych w związku z pełnieniem funkcji w organach Spółek zależnych na jakiegokolwiek podstawie lub świadczeniem pracy lub usług w innym zakresie. Podjęcie przez członka Zarządu współpracy ze Spółką zależną za wynagrodzeniem na jakiegokolwiek ww. podstawie wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

Członkowie organów mogą świadczyć na rzecz Spółki także pracę lub usługi niezwiązane z wykonywaniem funkcji zarządczych lub nadzorczych.

1. Stałe składniki wynagrodzenia

1) Wynagrodzenie z tytułu powołania

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu powołania do Zarządu Spółki, wypłacane w formie pieniężnej w wysokości ustalonej uchwałą Rady Nadzorczej.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu powołania, wypłacane w formie pieniężnej w wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej, w tym zwrot kosztów przejazdów na posiedzenia.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami ww. organów m.in. ze względu na pełnione przez nich funkcje.

2) Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej

Członkowie Zarządu – niezależnie lub zamiast wynagrodzenia z tytułu powołania – mogą otrzymywać także wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, w tym kontraktu menedżerskiego, zawieranego jako osoba fizyczna lub w ramach prowadzonej przez te osoby działalności gospodarczej, ze Spółką lub/i Spółkami zależnymi.

W przypadku zatrudnienia członków Zarządu na podstawie umowy o pracę, przysługują im świadczenia dodatkowe przewidziane przepisami prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych oraz na podstawie innych obowiązujących przepisów.

Kwota miesięcznego wynagrodzenia może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu m.in. ze względu na pełnione przez nich funkcje.

3) Wynagrodzenie z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w wyodrębnionym Komitecie

Członek Rady Nadzorczej pełniący dodatkową funkcję w wyodrębnionym Komitecie może otrzymywać z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie.

Kwota ww. miesięcznego wynagrodzenia dodatkowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami danego komitetu, a także pomiędzy członkami różnych komitetów, ze względu na pełnione przez nich funkcje.

4) Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne

Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z ww. tytułów mogą być m. in.:

- wszelkie koszty służbowych podróży zagranicznych jak i krajowych,
- świadczenia zdrowotne, w tym prywatna opieka medyczna, w tym również dla członków rodziny, jak również świadczenia sportowe i artystyczne,
- korzystanie z samochodów służbowych dla celów prywatnych i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
- zwrot kosztów używania samochodu prywatnego na cele służbowe,
- korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
- zapewnienie świadczeń edukacyjnych, w tym finansowanie szkoleń, kursów (w tym kursów językowych) oraz studiów, w tym studiów podyplomowych (w Polsce i za granicą),
- ochrona prywatna,
- pokrywanie kosztów mieszkania służbowego/ pobytu w miejscu świadczenia pracy/usług,
- pakiet dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami (D&O),
- płatny urlop typu sabbatical.

W razie potrzeby szczegóły dotyczące przyznawania Zarządowi dodatkowych świadczeń określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

Na potrzeby Polityki wynagrodzeń Spółka przyjmuje, że za dodatkowe świadczenia, o których mowa w niniejszym punkcie, uznaje się tylko te świadczenia, które stanowią lub mogą stanowić dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej przychód podatkowy. Świadczeniami dodatkowymi nie są więc koszty ponoszone przez Spółkę w celu umożliwienia członkom ww. organów pełnienia ich funkcji, tj. kosztów ponoszonych w celach służbowych.

Przykładowo, nie będzie świadczeniem dodatkowym oddanie członkowi Zarządu do dyspozycji samochodu służbowego w celu efektywnego wypełniania przez niego obowiązków związanych z bieżącym zarządzaniem Spółką. Dodatkowym świadczeniem będą jedynie koszty związane z korzystaniem z tego samochodu do celów prywatnych.

2. Zmienne składniki wynagrodzenia

1) Premie pieniężne

Członkowie Zarządu mogą otrzymywać okresowe wynagrodzenie zmienne w formie premii pieniężnych, przyznawane za okresy nie krótsze niż półroczne, uzależnione od częściowego lub całkowitego spełnienia kryteriów finansowych lub niefinansowych, szczegółowo wyznaczonych przez Radę Nadzorczą.

A. Kryteria finansowe obejmują cele o charakterze finansowym, których osiągnięcie przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki i Grupy i które mogą być mierzone na podstawie takich wskaźników, jak w szczególności (w dowolnej konfiguracji):

- przychody ze sprzedaży,
- przepływy pieniężne,
- EBIT,
- EBITDA,
- zysk netto,
- cena akcji Spółki,
- liczba nowych klientów z uwzględnieniem w szczególności wielkości zamówień, położenia geograficznego klienta, istotnego prestiżu klienta, potencjału rozwojowego rozwiązania zamówionego u klienta dla innych zamówień, potencjału wzrostu dla kompetencji wewnętrznych Grupy, w tym w szczególności jej zasobów ludzkich, organizacyjnych i know-how,
- stopień realizacji wybranej kluczowej pozycji z budżetu rocznego bądź wieloletniego Grupy.

Ww. kryteria w najbardziej przejrzysty sposób przedstawiają rzeczywistą sytuację finansową i biznesową Spółki i Grupy.

Ponadto, opisane powyżej kryteria bezpośrednio nawiązują do strategii biznesowej Spółki oraz jej długofalowych celów, ponieważ dotyczą pozyskiwania nowych klientów o cechach istotnych z punktu widzenia realizacji ww. założeń, a więc światowej renomie oraz istotnym dla Spółki położeniu geograficznym, jak również dotyczą pozyskiwania zamówień istotnie oddziałujących na strukturę wewnętrzną Spółki, w szczególności w zakresie budowania know-how Spółki oraz dalszego pozyskiwania wysoce wykwalifikowanego personelu.

Uszczegółowienie powyższych kryteriów należy do kompetencji Rady Nadzorczej, na mocy upoważnienia Walnego Zgromadzenia.

B. Kryteria niefinansowe wyznaczane są w ramach celów indywidualnych poszczególnych członków Zarządu lub celów wspólnych całego Zarządu. Kryteria te uwzględniają w szczególności interesy społeczne, przyczynianie się Spółki i Grupy do poprawy bezpieczeństwa i utrzymania międzynarodowego pokoju oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom

społecznym działalności Spółki i Grupy oraz ich likwidowanie. Kryteria te wyznaczane są zgodnie z przyjętą strategią biznesową i założonymi celami długoterminowymi, a ponadto mają się przyczyniać do utrzymania stabilności Spółki. Wyznaczając kryteria niefinansowe Rada Nadzorcza w szczególności uwzględnia takie aspekty, jak:

- podejmowanie działań mających na celu przestrzeganie przez Spółkę i Grupę zasad *corporate governance*, w tym stosowanie zasad zawartych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW,
- efektywne zarządzanie ryzykiem operacyjnym Spółki (*compliance*),
- realizacja zadań strategicznych odpowiadających aktualnej sytuacji Spółki, niezwiązanych bezpośrednio z osiągnięciem określonych wyników finansowych, w tym realizacja projektów innowacyjnych, uzyskanie ochrony patentowej, itp.,
- otrzymanie przez Spółkę lub Grupę nagród i tytułów, uzyskanie pozytywnych ocen w ratingach i audytach wewnętrznych i zewnętrznych, wdrożenie nowych systemów zarządzania, uzyskanie certyfikatów jakości czy zaświadczeń o spełnieniu międzynarodowych norm – w tym w zakresie uwzględniającym kwestie środowiskowe i społeczne oraz związane ze zrównoważonym rozwojem i innowacyjnością;
- występowanie z pomysłami i projektami, których wdrożenie w Spółce usprawni stosowane procedury, organizację pracy, itp.;
- realizacja zadań uwzględniających społeczną odpowiedzialność, w szczególności w zakresie kontroli eksportu technologii związanej z produktem.

Opisane powyżej niefinansowe kryteria premiowe przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz zapewnienia stabilności m.in. poprzez utrzymanie i wzmacnianie transparentności funkcjonowania Spółki i Grupy, podejmowanie efektywnych działań w obszarze *compliance* oraz *corporate governance*, czy też poprawę organizacji i jakości pracy. Ma to niewątpliwie pozytywny wpływ na wizerunek Spółki i Grupy z perspektywy akcjonariuszy, potencjalnych klientów oraz obecnych i potencjalnych pracowników i współpracowników. Tym samym Spółka z jednej strony dąży do zapewnienia stabilności bazy klientów oraz stabilności zatrudnienia, a z drugiej do umożliwienia dalszej ekspansji i rozwoju, co z kolei wywiera bezpośredni wpływ na kwestie takie jak renoma Spółki oraz całej Grupy, dostęp do najbardziej prestiżowych klientów działających na rynkach o obszarach istotnych dla Spółki i Grupy, tempo przychodów Spółki oraz całej Grupy, etc.

Uszczegółowienie powyższych kryteriów należy do kompetencji Rady Nadzorczej, na mocy upoważnienia Walnego Zgromadzenia. Upoważnienie to obejmuje w szczególności wskazanie konkretnych zadań i celów, a także kryteriów właściwych do mierzenia ich spełnienia.

C. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria zostały spełnione

- odnośnie do kryteriów finansowych - dane finansowe prezentowane przez Spółkę w raporcie okresowym albo jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym za odpowiedni okres, którego dotyczy dane kryterium lub inne sprawozdania, raporty lub dokumenty wewnętrzne Spółki,
- odnośnie do kryteriów niefinansowych - spełnienie ww. kryteriów mierzone jest m.in. poprzez osiągnięcie zakładanej oceny w odpowiednim ratingu/ rankingu lub ocenę innych działań podejmowanych na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu i/lub ładu korporacyjnego lub poprzez dokonywaną przez Radę Nadzorczą ocenę stopnia realizacji konkretnego zadania związanego z bieżącym funkcjonowaniem Spółki.

D. Możliwość odroczenia wypłaty oraz żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Spółka może odroczyć datę wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia. Spółka może żądać zwrotu składników zmiennych, jeśli zostanie wykazane, że zostały one przyznane członkowi Zarządu nienależnie lub na podstawie danych, które okazały się nieprawidłowe. Szczegóły dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz sposobu rozliczenia nadpłaty lub niedopłaty, w tym z tytułu ewentualnych zaliczek, ustali Rada Nadzorcza w formie uchwały.

2) Instrumenty finansowe

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, w tym papierów wartościowych lub pochodnych instrumentów finansowych. Ma to na celu długoterminowe utrzymanie współpracy z członkami organów Spółki jako kluczowymi członkami personelu poprzez stworzenie dodatkowych, atrakcyjnych na rynku narzędzi pozwalających na pełne utożsamienie i identyfikację kluczowego personelu z Grupą.

Wynagrodzenie przyznawane w formie instrumentów finansowych powinno być powiązane, bezpośrednio lub pośrednio z akcjami Spółki, np. w ten sposób, że akcje Spółki przyznawane są beneficjentom bezpośrednio lub pośrednio, możliwość przyznania wynagrodzenia lub jego wysokość wynagrodzenia zależna jest od ceny rynkowej akcji Spółki, akcje Spółki są instrumentem bazowym pochodnych instrumentów finansowych, itp.

Otrzymanie instrumentów finansowych następuje co do zasady po spełnieniu warunków obejmujących okresy nie krótsze niż 6 miesięcy, chyba że zastosowanie krótszego okresu jest uzasadnione z uwagi na szczególny charakter warunku, od którego uzależnione jest przyznanie instrumentów finansowych.

Zbywalność instrumentów finansowych przyznawanych członkom Zarządu i Rady Nadzorczej może podlegać ograniczeniom.

Szczegółowe zasady przyznawania członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, możliwość żądania zwrotu ww. instrumentów finansowych przez Spółkę, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie ustala Walne Zgromadzenie i/lub Rada Nadzorcza Spółki.

A. Kryteria przyznania – przyznanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych członkom organów Spółki może być uzależnione od spełnienia kryteriów finansowych lub niefinansowych opisanych w pkt II.2.1.A-B powyżej.

W szczególności, Spółka może uzależniać przyznanie instrumentów finansowych lub ich liczbę od okresu pozostawania we współpracy ze Spółką lub Spółką zależną lub od pozyskania inwestora strategicznego.

B. Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria zostały spełnione, możliwość odroczenia wypłaty, możliwość żądania zwrotu – zastosowanie mają zasady opisane w pkt II.2.1.C-D powyżej.

C. Wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji celów z pkt I.2

Realizacja celów długoterminowych oraz osiągnięcie stabilności Spółki możliwe są poprzez uzależnienie wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w postaci

instrumentów finansowych od spełnienia kryteriów mierzonych na przestrzeni dłuższego okresów.

Wprowadzenie odpowiedniego odroczenia wypłaty tych korzyści pozwala na zatrzymanie w Spółce członków Zarządu i Rady Nadzorczej, tj. osób kluczowych przy realizacji strategii biznesowej Spółki, co z kolei przekłada się na zwiększenie poziomu jej stabilności oraz efektywności i płynności zarządzania.

3. Wynagrodzenie jednorazowe / nadzwyczajne

Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, przyznawane w okolicznościach nadzwyczajnych. Wśród tego typu świadczeń mogą się znaleźć m.in.:

- 1) odprawy związane z zakończeniem współpracy, w tym odprawy emerytalne i rentowe,
- 2) odprawy pośmiertne (na rzecz członków rodzin),
- 3) bonusy wypłacane jednorazowo przy nawiązaniu współpracy (*sign-on fee*) lub w celu zatrzymania danego członka organu na stanowisku (*retention bonus*),
- 4) rekompensaty za przeniesienie / przeprowadzkę w związku z objęciem lub zmianą stanowiska,
- 5) odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji,
- 6) dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. ekwiwalent za urlop wynikający z umowy o pracę.

4. Proporcja wynagrodzenia zmiennego do stałego

Proporcja wynagrodzenia zmiennego (z uwzględnieniem ew. wypłat jednorazowych / nadzwyczajnych i ew. zmiennych składek emerytalnych, wszelkich świadczeń otrzymywanych na podstawie obowiązujących przepisów, wszelkich świadczeń o charakterze zmiennym należnych od Spółek zależnych, niezależnie od ich podstawy prawnej), względem wynagrodzenia stałego (z uwzględnieniem ew. stałych składek emerytalnych, wszelkich świadczeń o charakterze stałym należnych od Spółek zależnych, niezależnie od ich podstawy prawnej) należnego od Spółki za dany rok obrotowy powinna wynosić maksymalnie 5:1.

Ze względu na uzależnienie wysokości zmiennych składników wynagrodzeń w formie instrumentów finansowych od przyszłej wartości akcji Spółki, te składniki zmienne nie są brane pod uwagę przy obliczaniu proporcji, o której mowa powyżej.

Porównaniu podlegają kwoty brutto, tj. uwzględniające należności publicznoprawne obciążające członka organu jako podatnika lub ubezpieczonego, chyba że z uzasadnionych względów Rada Nadzorcza przyjmie odmienne założenia.

O ile Rada Nadzorcza nie określi inaczej, w przypadku porównywania kwot w innej walucie niż złoty (PLN), jako kurs wymiany przyjmuje się średni kurs wymiany waluty obcej na PLN za rok obrotowy, w którym mieści się okres, którego dotyczy wynagrodzenie, obliczony jako średnia arytmetyczna kursów waluty obcej do PLN ogłoszonych przez NBP w ostatnich dniach miesiący tego roku obrotowego.

III. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników i współpracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej. Wynagrodzenia pracowników i współpracowników Spółki są jednocześnie dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych.

Siatka płac jest skonstruowana tak, aby odzwierciedlać docenienie kompetencji, wiedzy oraz zakresu obowiązków i odpowiedzialności pracowników na poszczególnych stanowiskach. Spółka przeprowadza również okresowe oceny pracowników i zgodnie z nimi regularnie dostosowuje stanowiska i wynagrodzenia do ich kompetencji.

Co więcej, w Spółce funkcjonuje system premiowania obejmujący szeroki krąg pracowników i współpracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej. W takim przypadku cele i zadania członków Zarządu wynikające z przyjętej przez Spółkę strategii biznesowej są także częściowo delegowane do pracowników Spółki lub osób współpracujących ze Spółką. Oznacza to, że cele strategiczne wiążą także pozostałych pracowników i współpracowników Spółki. W ten sposób możliwe jest czerpanie przez nich korzyści – pośrednio lub bezpośrednio – w związku ze wzrostem wyników finansowych Spółki. Pracownicy są także motywowani do realizacji strategii biznesowej, celów długoterminowych i stabilności Spółki.

Ponadto, kryteria w zakresie wyników niefinansowych zostały oparte m.in. o działania uwzględniające usprawnienie stosowanych w Spółce procedur, organizacji pracy itp. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu może być ukształtowana zatem również w sposób promujący dbałość o sytuację pracowników i współpracowników Spółki.

Poza premiami gotówkowymi, pracownicy i współpracownicy Spółki i spółek zależnych mają możliwość uczestniczenia w organizowanych przez Spółkę i Grupę programach motywacyjnych opartych o pochodne instrumenty finansowe zależne od wartości akcji Spółki, lub bezpośrednio o akcje Spółki. Możliwość otrzymania benefitów z programu uzależniona jest m.in. od utrzymania współpracy z Grupą i/lub spełnienia indywidualnie wyznaczanych celów biznesowych. Uczestnictwo w programach umożliwia pracownikom i współpracownikom Spółki i spółek zależnych bezpośrednie czerpanie korzyści ze wzrostu wartości Spółki i Grupy, co pozwala powiązać interesy pracowników i współpracowników z celami Spółki w zakresie realizacji strategii biznesowej, celów długoterminowych i stabilności Spółki.

IV. Warunki umów zawartych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Członkowie Zarządu

Wszyscy Członkowie Zarządu współpracują ze Spółką na podstawie aktu powołania do pełnienia swoich funkcji.

Przewiduje się możliwość zawarcia z obecnymi lub nowymi Członkami Zarządu umowy o pracę na czas nieokreślony lub innej umowy cywilnoprawnej na czas nieokreślony w tym m.in. kontraktu menedżerskiego czy umowy zlecenia.

W przypadku zawarcia z Członkiem Zarządu umowy o pracę, warunki rozwiązania stosunku pracy będą określały przepisy prawa pracy.

W przypadku zawarcia z Członkiem Zarządu innej umowy cywilnoprawnej na czas nieokreślony, umowa taka będzie podlegała rozwiązaniu przez którąkolwiek ze stron z zachowaniem minimum miesięcznego terminu wypowiedzenia lub za porozumieniem stron.

Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Kadencja Zarządu trwa trzy lata, a członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej kadencji. Członek Zarządu może być powołany na kolejne kadencje. Mandaty członków Zarządu wygasają najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Zarządu. Mandat członka Zarządu wygasa także wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania go, także przed upływem kadencji, ze składu Zarządu. W pozostałym zakresie okres i warunki rozwiązania

stosunku powołania z Członkiem Zarządu określają przepisy ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych („**Kodeks spółek handlowych**”).

2. Członkowie Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej współpracują ze Spółką na podstawie aktu powołania do pełnienia swoich funkcji.

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie na wspólną trzyletnią kadencję. W skład Rady Nadzorczej wchodzi co najmniej dwóch członków spełniających kryteria niezależności wskazane w ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Mandaty członków Rady Nadzorczej wygasają najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej, których mandaty wygasły, mogą ponownie pełnić funkcję członka Rady w kolejnych kadencjach. W pozostałym zakresie okres i warunki rozwiązania stosunku powołania z Członkiem Rady Nadzorczej określają przepisy Kodeksu spółek handlowych.

V. Główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Członkowie Zarządu jako pracownicy Spółki oraz członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani z tytułu pełnionych funkcji mogą być objęci Pracowniczymi Planami Kapitałowymi (PPK) w Spółce. Udział w PPK jest dobrowolny, a ww. członkowie organów Spółki mogą z niego zrezygnować.

Jeśli członkowie Zarządu lub członkowie Rady Nadzorczej nie zdecydują się na rezygnację z PPK, Spółka będzie dokonywać wpłat podstawowych z tego tytułu w wysokość 1,5% wynagrodzenia brutto danego uczestnika. Poza wpłatami podstawowymi Spółka nie przewiduje wpłat dodatkowych na rzecz członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.

Poza PPK w Spółce nie wprowadzono i nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

VI. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki wynagrodzeń

Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia Polityki oraz zmian do niej obejmował:

1. weryfikację wszelkich kwestii wynagradzania i zasad współpracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką na dotychczas obowiązujących zasadach, w tym monitorowanie osiągnięć i poziomu realizacji wyznaczonych zadań przez poszczególnych członków organów,
2. regularną wymianę wiedzy między Radą Nadzorczą a Zarządem w celu wspólnego wypracowania celów i założeń niniejszej Polityki,
3. konsultacje z większościami akcjonariuszami oraz zewnętrznymi doradcami (biznesowymi / prawnymi / finansowymi) na etapie tworzenia założeń Polityki wynagrodzeń,
4. opracowanie niniejszej Polityki przez Zarząd na podstawie założeń wypracowanych wspólnie z Radą Nadzorczą, przy uwzględnieniu opinii większościowych akcjonariuszy,
5. poddanie niniejszej Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia,
6. przyjęcie Polityki przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

Polityka zostanie wdrożona przez organy Spółki, zgodnie z ich kompetencjami. Rada Nadzorcza będzie monitorowała stosowanie Polityki wynagrodzeń i sporządzała coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Jeśli pojawi się potrzeba zrewidowania postanowień Polityki lub jej istotnych założeń, przeprowadzona zostanie analogiczna procedura jak w przypadku ustanawiania Polityki (wewnętrzna wymiana wiedzy, konsultacje, opracowanie nowych założeń Polityki, poddanie Polityki pod głosowanie Walnego Zgromadzenia).

VII. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

Przez konflikt interesów rozumie się znane Spółce okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Spółki lub Grupy i obowiązkiem działania przez Spółkę w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu akcjonariuszy, jak również znane Spółce okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami kilku akcjonariuszy Spółki.

Konflikt interesów ma również miejsce w sytuacji, w której decyzje pracownika, współpracownika lub członka organu Spółki z zakresu posiadanych przez te osoby kompetencji są podejmowane z uwzględnieniem ich własnych interesów natury osobistej lub finansowej lub interesów innej osoby lub podmiotu, w szczególności konkurencyjnego, będących w sprzeczności z interesami Spółki lub Grupy. Konfliktem interesów jest też sytuacja, w której interesy pracownika, współpracownika lub członka organu Spółki, a także ich osób bliskich, natury osobistej lub finansowej pozostają w sprzeczności z interesami Spółki lub Grupy.

Potencjalne rodzaje konfliktów:

- między Spółką a akcjonariuszem lub akcjonariuszami Spółki,
- między Spółką a jej pracownikiem lub pracownikami,
- między Spółką a członkiem lub członkami Zarządu,
- między Spółką a członkiem lub członkami Rady Nadzorczej,
- między Spółką a podmiotem lub podmiotami z Grupy.

Spółka podjęła następujące środki w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów:

- przyjęto procedurę dotyczącą unikania konfliktu interesów oraz kodeksu etyki – dokument pod nazwą „Polityka antykorupcyjna PiLab S.A. z 2017 r.”, zgodnie z którym cały personel Spółki obowiązany jest unikać konfliktu interesów, w tym informować przełożonego o możliwości wystąpienia konfliktu interesów;
- organizowane są szkolenia dla pracowników i członków organów;
- dopuszczalne są odstępstwa od stosowania Polityki, w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności, o których mowa w pkt IX.2 Polityki;
- dokonywane są okresowe przeglądy porównawcze wynagrodzeń i oceny ich skuteczności w realizacji celów określonych w pkt I.2;
- w razie potrzeby, możliwe jest podjęcie uchwały Zgromadzenia Wspólników w sprawie zmiany Polityki lub uchwały Rady Nadzorczej w sprawie wprowadzenia odstępstwa od Polityki.

VIII. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2

Ustanowienie niniejszej Polityki wynagrodzeń opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:

- zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających oraz możliwość pozyskania nowych inwestorów, w tym inwestora strategicznego,

- kreowanie pozytywnego wizerunku i renomy Spółki, mające na celu stałe poszerzanie bazy klientów, w tym pozyskiwanie klientów o światowej renomie, działającej na rynkach istotnych z punktu widzenia funkcjonowania Spółki i Grupy, oraz związana z tym dalsza ekspansja Spółki,
- zwiększenie atrakcyjności Spółki jako miejsca rozwoju kompetencji dla specjalistów, zainteresowanych współpracą ze Spółką i / lub Spółkami Zależnymi, a tym samym przyczynienie się do dalszego rozwoju Spółki w oparciu o wysoko wykwalifikowany personel oraz wewnętrzny know – how,
- zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej, otrzymujących wynagrodzenie według jasnych kryteriów, które może składać się z elementów stałych oraz zmiennych, skutkujące długotrwałym związaniem członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki,
- powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy, zwłaszcza poprzez częściowe uzależnienie wysokości wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu od wyników Spółki i Grupy, na które bezpośredni wpływ mają podejmowane przez nich działania;
- wyznaczanie członkom Zarządu konkretnych, ambitnych, ale też pozostających w zasięgu możliwości, zadań zgodnych z kierunkiem strategii biznesowej Spółki, których wypełnienie uprawnia członków tego organu do otrzymania atrakcyjnego wynagrodzenia zmiennego,
- uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia od wyników uzyskiwanych na przestrzeni dłuższych okresów, co ma decydujące znaczenie dla osiągania celów długoterminowych oraz zapewnienia stabilności funkcjonowania Spółki.

IX. Czasowe odstępnie od stosowania Polityki

1. Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla:
 - 1) realizacji długoterminowych interesów Spółki oraz
 - 2) zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania rentowności Spółki.
2. Czasowe odstępnie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone w następujących sytuacjach:
 - 1) zaistnienia nieprzewidzianych zdarzeń o charakterze siły wyższej, które mają lub mogą mieć wpływ na funkcjonowanie i wyniki finansowe Spółki;
 - 2) stwierdzenia nowych zastosowań produktów lub usług Spółki lub możliwości ich wykorzystania na nowych rynkach lub w nowych branżach, gdy brak odstępstwa uniemożliwi Spółce pozyskanie odpowiednich zasobów ludzkich do realizacji takich działań;
 - 3) konieczności zastosowania zasad odbiegających do określonych w Polityce wynagrodzeń w celu zapewnienia odpowiednich zasobów ludzkich w związku z wprowadzeniem nowej strategii Spółki, istotnie odmiennej od dotychczasowej, do czasu przedstawienia propozycji zmian Polityki wynagrodzeń najbliższemu Walnemu Zgromadzeniu.
3. Czasowe odstępnie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone w następującym trybie:
 - 1) na podstawie pisemnego wniosku wszystkich członków Zarządu lub akcjonariusza/akcjonariuszy reprezentujących łącznie co najmniej 51% głosów na Walnym Zgromadzeniu;
 - 2) z inicjatywy własnej Rady Nadzorczej.
4. O czasowym odstępnie od stosowania Polityki wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały. Uchwała o czasowym odstępnie jest podejmowana najpóźniej 60 dni od doręczenia Radzie Nadzorczej odpowiedniego wniosku Zarządu lub akcjonariuszy.

5. Uchwała Rady Nadzorczej o odstąpieniu od stosowania Polityki określa okres odstąpienia, a także wskazuje przesłanki, procedurę i uzasadnienie, o którym mowa w ust. 1 powyżej. Jeśli wskazanie dokładnego terminu odstąpienia nie jest możliwe, Rada Nadzorcza wskazuje warunki, których spełnienie umożliwi powrót do stosowania Polityki. W tej sytuacji zakończenie okresu odstąpienia od stosowania Polityki zostanie potwierdzone kolejną uchwałą Rady Nadzorczej.
6. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe.
7. Kolejne odstąpienie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od zakończenia poprzedniego okresu odstąpienia.
8. Odstąpienie od stosowania Polityki może obejmować wyłącznie następujące elementy Polityki:
 - 1) wynagrodzenie stałe i zmienne, które może być przyznawane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - 2) kryteria przyznawania wynagrodzenia w zakresie wyników finansowych i niefinansowych,
 - 3) wzajemna proporcja wynagrodzenia stałego i zmiennego,
 - 4) okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 5) możliwość żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia,
 - 6) główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur,
 - 7) sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2

X. Upoważnienie Rady Nadzorczej do uszczegółowienia postanowień Polityki

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą, w granicach określonych niniejszą Polityką, do uszczegółowienia następujących jej elementów:

1. opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
2. jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie;
3. informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
4. okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasady zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienie, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w tej formie przyczynia się do realizacji celów określonych w pkt I.2 niniejszej Polityki.

XI. Stosowanie Polityki

1. Spółka wypłaca poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne tak długo, jak długo mają one zastosowanie.

XII. Opis istotnych wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń zmian

Niniejsza Polityka wynagrodzeń zawiera zmiany w porównaniu do dotychczas obowiązującej polityki wynagrodzeń w Spółce, dostosowujące zasady wynagradzania członków organów do dynamicznego rozwoju Grupy i związanych z nim zmian składu osobowego organów Spółki, a także porządkujące dotychczasowy system wynagradzania w związku z identyfikacją nowych kryteriów premiowych i efektywnych form wynagradzania. Niektóre zmiany mają również na celu dostosowanie Polityki do nowych Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW, uchwalonych w roku 2021.

Zmiany wprowadzone w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń w Spółce polegają w szczególności na:

1. poszerzeniu katalogu kryteriów premiowych branych pod uwagę przy ustalaniu zmiennych składników wynagrodzenia członków organów Spółki,
2. doprecyzowaniu zasad przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia w formie premii pieniężnych,
3. uporządkowaniu zasad przyznawania instrumentów finansowych,
4. umożliwienie członkom Rady Nadzorczej otrzymywania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych,
5. odstąpieniu od możliwości powiązania wysokości wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej z ilością posiedzeń, w których dany członek Rady Nadzorczej uczestniczył,
6. uporządkowaniu postanowień dotyczących możliwości i zasad współpracy członków Zarządu Spółki ze Spółkami zależnymi, niezależnie od postawy prawnej takiej współpracy i funkcji pełnionej przez członka Zarządu Spółki w Spółce Zależnej.

W toku przyjęcia sprawozdania finansowego Spółki za rok 2021 akcjonariusze Spółki nie zgłosili żadnych zastrzeżeń ani propozycji zmian w zakresie dotychczas obowiązującej polityki wynagrodzeń.