

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

ATENDE S.A. Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE

§ 1 Postanowienia ogólne

1. Niniejsza polityka (zwana dalej „Polityką wynagrodzeń”) stanowi obowiązującą w spółce pod firmą Atende S.A. z siedzibą w Warszawie (zwaną dalej „Spółką”) politykę wynagrodzeń członków zarządu Spółki (zwanym dalej „Członkami Zarządu”) oraz członków rady nadzorczej Spółki (zwanym dalej „Członkami Rady Nadzorczej”) w rozumieniu art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (zwaną dalej „Ustawą o ofercie publicznej”).
2. Polityka wynagrodzeń systematyzuje reguły wynagradzania osób pełniących funkcje w organach zarządzającym i nadzorczym w Spółce, w tym określa warunki, zasady i podstawy, według których i na jakich dokonuje się ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
3. Stosownie do art. 90d ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej, rozwiązania przyjęte w Polityce wynagrodzeń powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

§ 2 Wynagrodzenie Członków Zarządu

1. Spółka może zatrudniać Członków Zarządu w celu powierzenia im zarządzania Spółką w oparciu o następujące stosunki prawne: (i) umowa o pracę, (ii) umowy cywilnoprawne w szczególności takie, jak umowa zlecenia, umowa o dzieło lub kontrakt menedżerski zawierany na świadczenie usługi zarządzania Spółką oraz (iii) powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu.
2. Spośród wymienionych w ust. 1 form zatrudniania Członków Zarządu umowy o pracę zawierane są na czas nieokreślony, zaś umowy cywilnoprawne – na czas również nieokreślony, a powołanie następuje na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu. Okres i warunki wypowiedzenia umowy o pracę określa się na podstawie obowiązujących przepisów kodeksu pracy, okres wypowiedzenia umów cywilnoprawnych jest nie dłuższy niż 3 miesiące, a warunki ich wypowiedzenia – zbliżone do warunków wypowiedzania umów z innymi kluczowymi osobami zatrudnionymi przez Spółkę. W przypadku, gdy Członek Zarządu pełni funkcję wyłącznie na podstawie powołania, powołanie następuje na okres wspólnej kadencji organu zarządczego Spółki, zaś ustanie pełnienia funkcji w wyniku powołania może nastąpić na skutek okoliczności przewidzianych w obowiązujących przepisach prawa oraz postanowieniach statutu i innych aktów prawa wewnętrznego Spółki, w tym na skutek odwołania.
3. Ustalanie warunków nawiązywania i rozwiązywania stosunków prawnych z Członkami Zarządu należy do uprawnień rady nadzorczej Spółki (zwanej dalej „Radą Nadzorczą”). Rada Nadzorcza może brać pod uwagę preferowaną przez Członka Zarządu lub osobę kandydującą na takie stanowisko formę zatrudnienia i ostatecznie określa formę zatrudnienia w uchwale Rady Nadzorczej wskazując jednocześnie w takiej uchwale lub w uchwale odrębnej zasady wynagradzania z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu.

4. Bez względu na formę zatrudnienia w Spółce Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie składające się z części stałej i części zmiennej.
5. Rada Nadzorcza określa w uchwale podstawowe elementy wynagrodzenia Członka Zarządu, w szczególności wysokość stałych składników wynagrodzenia.
6. Stałe składniki wynagrodzenia Członka Zarządu stanowi wypłacane każdemu Członkowi Zarządu miesięczne wynagrodzenie w stałej wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej (a w przypadku zawarcia przez Członka Zarządu ze Spółką umowy – również w treści takiej umowy) z tytułu pełnionej funkcji przez Członka Zarządu i realizacji przypisanych mu z racji pełnionej funkcji obowiązków. Rada Nadzorcza ustalając wysokość wynagrodzenia stałego powinna uwzględniać zarówno panujące warunki rynkowe i gospodarcze, jak i aktualną sytuację finansową Spółki, a także udział wynagrodzenia stałego jako czynnika niezbędnego do pozyskania i utrzymania Członka Zarządu w ramach struktury Spółki.
7. Każdy z Członków Zarządu może również otrzymywać zmienne składniki wynagrodzenia uzależnione od wyników osiągniętych przez Spółkę, grupę kapitałową Spółki (zwaną dalej „Grupa Kapitałową”) lub poszczególnych Członków Zarządu w ramach pionu w strukturze organizacyjnej Spółki kierowanego bezpośrednio przez danego Członka Zarządu. Rada Nadzorcza uwzględniając postanowienia niniejszej polityki uszczegółowi w uchwale lub odrębnym przyjętym regulaminie, zasady i sposób ustalania, naliczania i wypłacania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, w tym premii.
8. Członek Zarządu, dla którego ustala się zmienne składniki wynagrodzenia, jest na bieżąco informowany o zasadach przyznawania mu zmiennych składników wynagrodzenia oraz przedstawiane są mu kryteria dotyczące wpływu wyników, o których mowa w ust. 7 zdanie pierwsze, na przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, jak również – w przypadku ustalania wysokości zmiennych składników wynagrodzenia na podstawie wyników Spółki lub Grupy Kapitałowej – określana jest waga partycypacji Członka Zarządu w takich wynikach uzależniona od dokonanej przez Radę Nadzorczą oceny skuteczności i wyników działania danego Członka Zarządu.
9. Łączna wysokość wypłaconych Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w danym roku obrotowym nie może być wyższa niż 10% zysku netto przypadającego akcjonariuszom Spółki według skonsolidowanego sprawozdania finansowego Spółki za poprzedni rok obrotowy, zatwierdzonego przez walne zgromadzenie Spółki (zwane dalej „Walnym Zgromadzeniem”).
10. Każdorazowe dokonanie na rzecz Członka Zarządu wypłaty wynagrodzenia zmiennego, którego wysokość ustalono na podstawie szczegółowych uregulowań Rady Nadzorczej, w tym na podstawie przyjętych przez Radę Nadzorczą regulaminów premiowania, powinno się odbyć w oparciu o powziętą uprzednio przez Radę Nadzorczą uchwałę określającą wysokość wynagrodzenia zmiennego obliczonego na podstawie wcześniej przyjętych przez Radę Nadzorczą uregulowań. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Rada Nadzorcza może powziąć decyzję o niewypłaceniu wynagrodzenia zmiennego, w tym w sytuacji naruszenia przez Członka Zarządu kodeksu wartości i zachowań obowiązujących w Atende S.A. lub niewywiązywania się ze swoich obowiązków. Bezwzględny warunkiem wypłacenia Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego jest wydanie przez Radę Nadzorczą skierowanej do Walnego Zgromadzenia rekomendacji udzielenia Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków Członka Zarządu za rok obrotowy, za który wypłacone ma być wynagrodzenie zmienne, udzielenie Członkowi Zarządu takiego absolutorium oraz pełnienie funkcji Członka Zarządu na dzień 31 grudnia roku obrotowego, za który ma być wypłacone wynagrodzenie zmienne.
11. Spółka może odraczać wypłatę oraz zażądać zwrotu wypłaconych Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia w okresach i sytuacjach szczegółowo określonych przez Radę Nadzorczą, w szczególności: (i) w sytuacji zagrożenia utraty przez Spółkę stabilności, rentowności lub płynności

finansowej, (ii) w przypadku zaistnienia innych okoliczności uniemożliwiających lub istotnie utrudniających dotychczasowe funkcjonowanie Spółki takich, jak wprowadzenie przez uprawnione organy państwa stanu wyjątkowego, stanu klęski żywiołowej lub innych stanów nadzwyczajnych, wystąpienia nadzwyczajnych i powszechnych zdarzeń gospodarczych w istotny sposób wpływających na funkcjonowanie Spółki, a także (iii) w przypadkach, o których mowa w ust. 10 zdanie drugie. W sytuacjach opisanych w pkt (i) oraz (ii) niniejszego ustępu, a także gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów Spółki, Rada Nadzorcza może zdecydować w drodze uchwały o całkowitym lub częściowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń, przy czym odstąpienie takie nie może nastąpić jednorazowo na okres dłuższy niż 2 lata obrotowe.

12. Ponieważ zmienne składniki wynagrodzenia Członków Zarządu uzależnione są w głównej mierze od wyników osiągniętych w danym roku obrotowym, określenie wzajemnych proporcji pomiędzy stałymi a zmiennymi składnikami wynagrodzenia może odbywać się na podstawie ustalanych na koniec danego roku obrotowego wyników stanowiących bazę do określenia wysokości zmiennego wynagrodzenia, przy czym łączna wysokość wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu w danym roku obrotowym powinna być określona z uwzględnieniem ust. 9.
13. Niezależnie od opisanych wyżej składników wynagrodzenia każdy z Członków Zarządu może otrzymywać od Spółki także świadczenia niepieniężne takie, jak prawo do korzystania z określonego majątku Spółki oraz dodatkowych świadczeń pozapłacowych na zasadach takich, jak dla innych osób zatrudnionych w spółce oraz prawo do dodatkowego ubezpieczenia i uczestniczenia w prowadzonych w Spółce pracowniczych planach kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, oraz dodatkowych programach emerytalno-rentowych i programach wcześniejszych emerytur, o ile takie zostaną w Spółce wprowadzone. W przypadku przyznawania przez Spółkę Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, Rada Nadzorcza wskaże na potencjalny wpływ takiej formy wynagrodzenia na realizację celów, o których mowa w § 1 ust. 3, uszczegółowi warunki dotyczące okresów nabywania takiego wynagrodzenia oraz zasady zbywania przyznanych instrumentów finansowych. Ponadto Rada Nadzorcza uszczegółowi zakres i zasady przyznawania świadczeń niepieniężnych, o których mowa w zdaniu pierwszym.

§ 3 Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje na podstawie uchwał Walnego Zgromadzenia, a podstawą wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej z tytułu pełnionych przez nich funkcji również są uchwały Walnego Zgromadzenia.
2. Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać z tytułu sprawowania funkcji w organie Spółki wyłącznie stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości wynikającej każdorazowo z uchwały Walnego Zgromadzenia, przy czym uchwała taka – przy uwzględnieniu różnicowanego nakładu pracy w ramach sprawowanych funkcji – może jednocześnie określać, że Członek Rady Nadzorczej pełniący funkcję przewodniczącego lub wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej otrzymuje wynagrodzenie wyższe od innych Członków Rady Nadzorczej.
3. W przypadku jednoczesnego pełnienia przez Członka Rady Nadzorczej funkcji członka komitetu audytu ustanowionego w Spółce na podstawie ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym (zwanego dalej „Członkiem Komitetu Audytu”) Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać dodatkowe stałe wynagrodzenie miesięczne w wysokości wynikającej z uchwały Walnego Zgromadzenia.

§ 4 Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

1. Z uwagi na działalność prowadzoną na szeroko rozumianym rynku teleinformatycznym Spółka funkcjonuje w oparciu o wysoce wykwalifikowaną kadrę ekspercką.
2. Podstawową formą zatrudniania kadr w Spółce jest umowa o pracę. Dopuszczalne jest jednak, w niektórych przypadkach, z uwagi na rodzaj współpracy, stosowanie w tym celu umów cywilnoprawnych, w szczególności z osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą. Różne formy zatrudnienia pozwalają w sposób bardziej płynny i elastyczny dostosowywać strukturę kadrową Spółki do jej aktualnych potrzeb, panujących warunków projektowych i bieżącej sytuacji na rynku.
3. Umożliwianie Członkom Zarządu współpracy ze Spółką na podobnych co do formy zasadach, na których zatrudniane są w Spółce inne osoby, czyli zawieranie z Członkami Zarządu umów o pracę lub umów cywilnoprawnych obok uchwał Rady Nadzorczej powołujących ich do organu zarządzającego Spółki, powinno umacniać więź Członka Zarządu z zadaniami i wyzwaniem stojącymi przed nim w ramach wykonywanych obowiązków i pełnionej funkcji z powołania dokonanego przez Radę Nadzorczą.
4. Ujęty w niniejszej polityce wyraźny podział wynagrodzenia Członków Zarządu na część stałą i część zmienną, która uzależniona jest od wyników osiąganych przez Spółkę, Grupę Kapitałową lub poszczególnych Członków Zarządu w ramach pionu w strukturze organizacyjnej Spółki kierowanego bezpośrednio przez danego Członka Zarządu w większym stopniu motywuje do podejmowania i wykonywania w perspektywie długoterminowej działań mających na celu rozwój Spółki i uzyskiwanie rosnących wyników finansowych niż w przypadku, gdyby wynagrodzenie Członków Zarządu składało się wyłącznie z części stałej.
5. W formie postanowień umownych mogą być ustalane z Członkami Zarządu, jak w przypadku innych kluczowych osób zatrudnionych w Spółce, zakazy konkurencji po ustaniu zatrudnienia w Spółce. Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia obowiązuje przez wskazany w umowie o zakazie konkurencji okres ustalany przez Radę Nadzorczą dla każdego Członka Zarządu indywidualnie. Szczegółowe warunki odszkodowania z tytułu powstrzymywania się przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej w okresie po ustaniu zatrudnienia, warunki odstąpienia i wypowiedzenia przez Spółkę umowy o zakazie konkurencji określa Rada Nadzorcza.
6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, które składa się wyłącznie z części stałej, pozwala na stabilne i rozważne sprawowanie funkcji nadzorczych w Spółce z uwagi na brak tak znaczących powiązań tego rodzaju wynagrodzenia z wynikami Spółki, jak w przypadku wynagrodzenia zmiennego, co między innymi pozwala na dokonywanie oceny działań Spółki i Członków Zarządu z zachowaniem odpowiedniego dystansu.

§ 5 Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń.
2. Sprawozdanie, o którym mowa w ust. 1 powinno zawierać informacje i wyjaśnienia przynajmniej w zakresie określonym w art. 90g Ustawy o ofercie oraz –w zakresie tam również przewidzianym– powinno być poddane ocenie biegłego rewidenta.
3. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia, na którym

zaopiniowano dane sprawozdanie. Jeżeli spółka udostępni sprawozdanie o wynagrodzeniach po tym okresie, sprawozdanie nie zawiera danych osobowych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

§ 6 Postanowienia końcowe

1. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
2. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie przewidzianym w Polityce wynagrodzeń, w szczególności w zakresie ustalania wysokości części stałej wynagrodzenia oraz części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu, a także rodzaju i zasad przyznawania świadczeń niepieniężnych z zastrzeżeniem, że elementy te będą ustalone w odniesieniu do bieżącej sytuacji ekonomicznej Spółki, otoczenia rynkowego i gospodarczego oraz wyników osiągniętych przez Spółkę, Grupę Kapitałową lub poszczególnych Członków Zarządu w ramach pionu w strukturze organizacyjnej Spółki kierowanego bezpośrednio przez danego Członka Zarządu.
3. W zakresie dotyczącym wynagrodzenia Członków Zarządu postanowienia niniejszej polityki obowiązują od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia, przy czym określanie, wyliczanie i wypłacanie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu za lata obrotowe 2019-2021 następuje według zasad określonych w regulaminach premiowania Członków Zarządu przyjętych w uchwałach Rady Nadzorczej powziętych przed wejściem w życie niniejszej polityki.
4. W zakresie dotyczącym wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej postanowienia niniejszej polityki obowiązują od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia, a określanie, wyliczanie i wypłacanie wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej po wejściu w życie niniejszej polityki następuje na podstawie dotychczasowej uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Członków Komitetu Audytu.
5. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z realizacją postanowień Polityki wynagrodzeń, ustalanie szczegółowych zasad wynagradzania Członków Zarządu zostało oddelegowane do Rady Nadzorczej, zaś ustalanie szczegółowych zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Komitetu Audytu pozostaje w kompetencji Walnego Zgromadzenia. Możliwości wystąpienia konfliktów interesów związanych z Polityką wynagrodzeń powinny być monitorowane na bieżąco przez organy realizujące Politykę wynagrodzeń.
6. Polityka wynagrodzeń powstała w ramach przyjętej w Spółce procedury przyjmowania przez Walne Zgromadzenie aktów prawa wewnętrznego Spółki. Procedura wynagrodzeń została zaopiniowana przez Radę Nadzorczą i przyjęta przez Walne Zgromadzenie. Bieżący przegląd i nadzór Polityki wynagrodzeń jest dokonywany przez Radę Nadzorczą, w szczególności w ramach sporządzanego corocznie sprawozdania o wynagrodzeniach, o którym mowa w § 5. Walne Zgromadzenie dokonuje przeglądu i aktualizacji Polityki wynagrodzeń nie rzadziej niż co 4 lata.