

POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ
SPÓŁKI RUBICON PARTNERS SA

ROZDZIAŁ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2019 poz. 623. z późn. zm.)
2. Polityka wynagrodzeń ma przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przedstawia stan stosowania zasad wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej na dzień zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie.

ROZDZIAŁ 2

ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

Ogólne zasady wynagradzania Członków Zarządu

1. Warunki wynagradzania Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza na podstawie aktualnych możliwości Spółki, kompetencji Członka Zarządu, biorąc pod uwagę w szczególności pełnioną funkcję w Zarządzie, zakres obowiązków i odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia, posiadane kwalifikacje oraz innych indywidualnych okoliczności, które zdaniem Rady Nadzorczej będą istotne w zakresie określenia wynagrodzenia bez podejmowania odrębnej Uchwały Walnego Zgromadzenia.

Okresy trwania oraz warunki rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu ze Spółką

2. Członkowie Zarządu Spółki na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń są powoływani do Zarządu Spółki na zasadach przewidzianych w Statucie Spółki.
3. Kadencja Członka Zarządu trwa 2 lata zgodnie z obecną treścią Statutu.
4. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń osobie pełniącej funkcję w zarządzie nie przysługuje żadne świadczenie od Spółki.
5. Ze Spółką, Członków Zarządu nie łączy żaden inny stosunek prawny na podstawie którego, świadczyliby pracę lub wykonywaliby osobiście inne czynności na rzecz Spółki.

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu

6. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Zarządu określa Rada Nadzorcza biorąc pod uwagę w szczególności pełnioną funkcję w Zarządzie, zakres obowiązków i odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia, posiadane kwalifikacje **jak** również możliwości Spółki.
7. Wartość części stałej wynagrodzenia członka zarządu nie może być wyższa niż 10 krotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracowników Spółki nie będących Członkami Zarządu.
8. Członkom Zarządu Spółka nie zapewnia zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii.
9. Wynagrodzenie z tytułu świadczeń dodatkowych obejmuje samochód służbowy, pakiet świadczeń medycznych, objęcie ubezpieczeniem odpowiedzialności cywilnej dla Członków Zarządu.

ROZDZIAŁ 3

ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

Ogólne zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

1. Warunki wynagradzania Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie na podstawie aktualnych możliwości Spółki, kompetencji Członka Rady Nadzorczej, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia, posiadane kwalifikacje.

Okresy trwania oraz warunki rozwiązania stosunków prawnych łączących Członków Zarządu ze Spółką

2. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń są powoływani do Rady Nadzorczej na zasadach przewidzianych w Statucie Spółki.
3. Kadencja Rady Nadzorczej trwa 3 lata zgodnie z obecną treścią Statutu.
4. W przypadku rezygnacji lub odwołania z funkcji Członka Rady Nadzorczej osobie pełniącej tę funkcję nie przysługuje żadne świadczenie wynikające z faktu ustania członkostwa w Radzie Nadzorczej.
5. Ze Spółką Członków Rady Nadzorczej nie łączy żaden inny stosunek prawny na podstawie którego świadczyliby pracę lub wykonywaliby osobiście inne czynności na rzecz Spółki.

Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej oraz wskazanie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia

6. Wysokość wynagrodzenia stałego Członka Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie biorąc pod uwagę w szczególności doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia, posiadane kwalifikacje.
7. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie zawiera zmiennych składników wynagrodzenia, premii, odpraw, programów emerytalnych oraz innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych.
8. Wartość miesięcznego wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej nie może być wyższa niż przeciętne wynagrodzenie miesięczne pracowników Spółki nie będących Członkami Zarządu i Rady Nadzorczej.

ROZDZIAŁ 4

SPOSÓB WARUNKÓW PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI INNYCH NIŻ CZŁONKOWIE ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

1. Osoby pełniące zatrudnione w Spółce na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń są zatrudnieni przez Spółkę na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.
2. Zakres obowiązków i odpowiedzialności, doświadczenie zawodowe, dotychczasowe osiągnięcia, posiadane kwalifikacje.

3. W przypadku rozwiązania umowy bądź ustania stosunku pracy stosowane są w Spółce przepisy kodeksu pracy.

ROZDZIAŁ 5

OPIS GŁÓWNYCH CECH DODATKOWYCH PROGRAMÓW EMERYTALNO-RENTOWYCH I PROGRAMÓW WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR

4. Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej Spółka nie zapewnia dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.
5. Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w tym w pracowniczym planie kapitałowym) na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów.

ROZDZIAŁ 6

KONFLIKTY INTERESÓW

1. Zasady zatrudnienia Członków Zarządu oraz zasady dotyczące powoływania Członków Rady Nadzorczej są ustalane w Polityce Wynagrodzeń w sposób, który nie powoduje powstawania konfliktu interesów.
2. W celu unikania konfliktów interesów związanych z opracowaniem Polityki Wynagrodzeń na polecenie Zarządu, prace przy opracowaniu projektu i aktualizacje Polityki Wynagrodzeń prowadzi Biuro Zarządu Spółki pod nadzorem Zarządu Spółki.
3. Zarząd i Rada Nadzorcza współpracują z Biurem Zarządu Spółki w szczególności w zakresie udostępniania niezbędnych dokumentów i informacji.
4. W przypadku gdy, w odniesieniu do jakiejkolwiek osoby uczestniczącej w pracach nad Polityką Wynagrodzeń wystąpiłby konflikt interesów lub zaistniałaby możliwość jego wystąpienia - osoba taka niezwłocznie zawiadamia o tym fakcie jednocześnie Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Prezesa Zarządu i wstrzymuje się od prac nad Polityką Wynagrodzeń do wyjaśnienia sprawy i podjęcia stosownych decyzji.

ROZDZIAŁ 7

OPIS PROCESU DECYZYJNEGO PRZEPROWADZONEGO W CELU USTANOWIENIA, WDROŻENIA ORAZ PRZEGLĄDU POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Opracowanie projektu Polityki Wynagrodzeń zostało przekazane do Biura Zarządu Spółki.
2. Po opracowaniu projektu Polityki Wynagrodzeń przez Biuro Zarządu Spółki i jej zaakceptowaniu przez Zarząd.

ROZDZIAŁ 8

OPIS ISTOTNYCH ZMIAN POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie wprowadza istotnych zmian do praktyki wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej funkcjonującej w Spółce w okresie bezpośrednio poprzedzającym przyjęcie pierwszej wersji Polityki Wynagrodzeń.

ROZDZIAŁ 9

REALIZACJA STRATEGII BIZNESOWEJ, DŁUGOTERMINOWYCH INTERESÓW ORAZ STABILNOŚCI SPÓŁKI

1. Przewidziane w Polityce Wynagrodzeń zasady przyznawania stałych składników wynagrodzenia oraz dodatkowych świadczeń mają na celu zapewnienie pozyskania, utrzymania i motywowania Członków Zarządu co jest kluczowe z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Ponadto, kompetencje Rady Nadzorczej pozwalają na nawiązanie stosunku prawnego Członka Zarządu ze Spółką, co może stanowić dodatkowy element motywacyjny poza funkcją wynikająca z powołania.
2. Składnik wynagrodzenia stałego oraz świadczeń dodatkowych po ustaleniu/zatwierdzeniu jest stabilny bez względu na wyniki Spółki, co powoduje, że osiągnięcie celów przez Członków Zarządu oraz podejmowanie działań przez Radę Nadzorczą nie wiąże się z dyskryminacją.

3. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki służyć ma również brak uzależnienia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej od wyników Spółki.

Projekt z dnia 22.05.2020 roku