

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
PBS FINANSE SPÓŁKA AKCYJNA
Z SIEDZIBĄ W SANOKU**

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Przyjęcie niniejszej Polityki następuje na podstawie 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.).
2. Celem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej w celu zagwarantowania ich pełnego zaangażowania w pełnienie funkcji w Spółce, zapewnienia wysokości wynagrodzenia, adekwatnego do poziomu odpowiedzialności przy jednoczesnej przejrzystości systemu wynagradzania i braku dyskryminacji.
3. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.

§ 2

Struktura wynagrodzeń Członków Zarządu

1. Nawiązanie stosunku prawnego pomiędzy PBS Finanse S.A. a Członkiem Zarządu następuje na podstawie aktu powołania do pełnienia funkcji, bądź aktu powołania do pełnienia funkcji oraz umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej i trwa przez cały okres sprawowania funkcji Członka Zarządu. Zgodnie ze Statutem Spółki kadencja Członków Zarządu jest wspólna i trwa trzy lata.
2. Każdy z Członków Zarządu Spółki otrzymuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto. Kwota stałego miesięcznego wynagrodzenia może różnić się pomiędzy poszczególnymi Członkami Zarządu ze względu na pełnione przez nich funkcje w Zarządzie. Niezależnie od wynagrodzenia stałego Członkom Zarządu przysługuje zwrot kosztów poniesionych w związku z pełnioną funkcją.

3. Wysokość wynagrodzenia stałego określa w uchwale Rada Nadzorcza. Ustalając wysokość wynagrodzenia stałego Rada Nadzorcza bierze pod uwagę: kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego, nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji, charakter wykonywanych zadań oraz warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu oraz warunki lokalnego rynku pracy.
4. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać również świadczenia niepieniężne, w tym:
 - a) prawo do korzystania ze sprzętu elektronicznego oraz samochodów do używania których uprawniona jest Spółka w zakresie niezbędnym do wykonywania funkcji,
 - b) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w Pracowniczych Planach Kapitałowych, utworzonych w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika programu, z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych,
 - c) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w grupowym ubezpieczeniu na życie oraz ubezpieczeniu odpowiedzialności władz spółki.
5. W dniu przyjęcia Polityki w Spółce nie występują dodatkowe programy emerytalno-rentowe jak również nie występują programy wcześniejszych emerytur, w których mogliby uczestniczyć Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej.
6. Nie przewiduje się zmiennych składników wynagrodzenia ani premii dla Członków Zarządu.
7. W przypadku odwołania z pełnionej funkcji przed upływem danej kadencji, z wyjątkiem odwołania z przyczyn zawinionych przez członka Zarządu, odwołanemu Członkowi Zarządu przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia stałego. Odprawa nie przysługuje w przypadku, gdy bezpośrednio po odwołaniu, Członek Zarządu zostaje zatrudniony w Spółce na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Struktura wynagrodzeń Rady Nadzorczej

1. Nawiązanie stosunku prawnego pomiędzy PBS Finanse S.A. a Członkiem Rady Nadzorczej następuje na podstawie aktu powołania do pełnienia funkcji i trwa przez cały okres sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej. Zgodnie ze Statutem Spółki kadencja Członków Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa trzy lata.
2. Każdy z Członków Rady Nadzorczej Spółki otrzymuje wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie w terminie wypłacania wynagrodzenia pracownikom Spółki. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto. Kwota stałego miesięcznego wynagrodzenia może różnić się pomiędzy poszczególnymi Członkami Rady Nadzorczej ze względu na pełnione przez nich funkcje w Radzie Nadzorczej. Niezależnie od wynagrodzenia stałego Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot

kosztów poniesionych w związku z pełnioną funkcją.

3. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń i bez względu na pełnioną funkcję w Radzie Nadzorczej.

§ 4

Czasowe odstępianie od stosowania Polityki

1. W sytuacji istotnego pogorszenia sytuacji finansowej Spółki Rada Nadzorcza może – w drodze uchwały - czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części.
2. O zastosowanie odstępiania od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania odstępiania.
3. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż jeden rok obrotowy.

§ 5

Unikanie konfliktu interesów

1. Ograniczenie możliwości wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w niniejszej Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 kodeksu spółek handlowych.
2. W przypadku możliwości wystąpienia u któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, powinien zostać o tym fakcie poinformowany Przewodniczący Rady Nadzorczej, który następnie jest zobowiązany do podjęcia działań w celu usunięcia konfliktów.

§ 6

Postanowienia końcowe

1. Projekt Polityki opracowuje Zarząd Spółki. Następnie projekt Polityki przedstawiany jest Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy, który ją przyjmuje uchwałą.
2. Przyjęta przez Walne Zgromadzenie Polityka jest dokumentem obowiązującym w Spółce i powinna być aktualizowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem oraz jej aktualizację przeprowadza Zarząd Spółki. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki.
4. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.