

Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej SpyroSoft SA z siedzibą we Wrocławiu

I. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej SpyroSoft SA z siedzibą we Wrocławiu określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Spółkę wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej SpyroSoft SA. -----

2. Podstawą prawną przygotowania Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej SpyroSoft SA stanowi 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. z 2019 r. poz. 2217, ze zm.). -----

3. Dla celów niniejszej Polityki przyjmuje się poniższe definicje: -----

Grupa - oznacza grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, -----

KSH - oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,

Polityka – oznacza politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spyrosoft SA, -----

Rada Nadzorcza – oznacza radę nadzorczą spółki SpyroSoft SA z siedzibą we Wrocławiu, -----

Spółka – oznacza SpyroSoft SA z siedzibą we Wrocławiu, -----

Statut – oznacza statut Spółki, -----

Ustawa – oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 2217, ze zm.),

Walne Zgromadzenie – oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki, -----

Zarząd – oznacza zarząd spółki SpyroSoft SA z siedzibą we Wrocławiu. -----

II. Wdrożenie, zakres obowiązywania, przegląd i podmioty odpowiedzialne

1. Polityka została opracowana przez Zarząd przy udziale Rady Nadzorczej. -----

2. Polityka została przyjęta przez Walne Zgromadzenie. -----

3. Polityka obowiązuje wszystkich członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. ---

4. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają członkowie Zarządu. -----
5. W zakresie określonym przepisami prawa Rada Nadzorcza zobowiązana jest do wdrożenia Polityki w odniesieniu do członków Zarządu i podejmowania odpowiednich uchwał. -----
6. Polityka podlega szczegółowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata, przy czym Walne Zgromadzenie może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki częściej niż raz na cztery lata. -----
7. Wszelkie istotne zmiany Polityki wymagają zgody Walnego Zgromadzenia wyrażonej w formie uchwały. -----

III. Wynagrodzenie Członków Zarządu

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych: -----
- stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę; -----
 - zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu; -----
 - powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu. -----
2. Niezależnie od stosunku prawnego łączącego Spółkę z Członkiem Zarządu, może on otrzymywać jedynie wynagrodzenie składające się z części stałej. Polityka nie przewiduje dla członków Zarządu wynagrodzenia zmiennego ani świadczeń niepieniężnych. -----
3. Umowa o świadczenie usług zarządzania z Członkiem Zarządu zawierana jest na okres pełnienia funkcji z obowiązkiem osobistego świadczenia. -----
4. Umowa o świadczenie usług zarządzania z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron w dowolnym czasie. Okres wypowiedzenia Umowy jest uzależniony od terminu jej wykonywania i wynosi: ---
- 2 tygodnie jeżeli Członek Zarządu świadczył usługi przez co najmniej 1 miesiąc, -----
 - 1 miesiąc jeżeli świadczył usługi nie krócej niż pół roku, -----
 - 3 miesiące jeżeli świadczył usługi co najmniej rok. -----

5. Złożenie przez Członka Zarządu rezygnacji z pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki powoduje wygaśnięcie umowy o świadczenie usług zarządzania. -----
6. Odwołanie ze stanowiska Członka Zarządu powoduje wygaśnięcie umowy o świadczenie usług zarządzania za wypowiedzeniem. -----
7. Umowa może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron. ----
8. W razie rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o świadczenie usług zarządzania Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez co najmniej okres dwunastu miesięcy. -----
9. Rada w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady. Rada ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku. -----
10. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu jest wypłacana miesięcznie w wysokości i terminie wskazanym w uchwale Rady Nadzorczej. Kwoty wynagrodzenia wskazane w uchwałach Rady Nadzorczej lub w umowach cywilnoprawnych są kwotami brutto. -----
11. Każdy z Członków Zarządu może wystąpić do Rady Nadzorczej z uzasadnionym wnioskiem z zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku prawnego ze Spółką lub zmianę wysokości stałej wynagrodzenia. -----
12. Na Członku Zarządu ciąży zakaz pobierania wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach Grupy. -----
13. Członek Zarządu może, oprócz świadczenia usług zarządzania, świadczyć na rzecz Spółki inne usługi na zasadach określonych odrębną umową. -----

IV. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

1. Podstawą nawiązania stosunku prawnego z Członkiem Rady Nadzorczej jest uchwała o powołaniu w skład Rady Nadzorczej podjęta przez Walne Zgromadzenie. -----
2. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej PGS ustalane są na podstawie uchwały podjętej przez Walne Zgromadzenie. -----

3. Członkowie Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji w organie nadzorczym otrzymują wynagrodzenie w formie ryczału za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu oraz zwrotu kosztów podróży poniesionych w związku z udziałem w posiedzeniu. -----

V. Warunki umów zawartych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

Warunki umów zawartych z członkami Zarządu:

- nie zostały zawarte żadne umowy z członkami Zarządu, -----
- członkowie Zarządu pełnią swoje funkcje w oparciu o uchwałę Rady Nadzorczej (powołanie), -----
- okres łączący członka Zarządu ze Spółką wynika ze Statutu Spółki i wynosi 5 lat,
- rozwiązanie stosunku łączącego członka Zarządu ze Spółką może wynikać z upływu kadencji, uchwały Rady Nadzorczej odwołującej członka Zarządu lub rezygnacji członka Zarządu z pełnienia funkcji. -----

VI. Warunki umów zawartych z członkami Rady Nadzorczej

- nie zostały zawarte żadne umowy z członkami RN, -----
- członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje w oparciu o uchwałę Walnego Zgromadzenia (powołanie), -----
- spośród członków Rady Nadzorczej jej członkowie wybierają Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego, a także członków Komitetu Audytu, który wybiera spośród siebie Przewodniczącego KA -----
- okres łączący członka Rady Nadzorczej ze Spółką wynika ze Statutu Spółki i wynosi 3 lata -----
- rozwiązanie stosunku łączącego członka Rady Nadzorczej ze Spółką może wynikać z upływu kadencji, uchwały Walnego Zgromadzenia odwołującej członka Rady Nadzorczej lub rezygnacji członka Rady Nadzorczej z pełnienia funkcji. -----

VII. Konflikt interesów

Spółka ze względu na swój rozmiar nie wprowadza szczegółowych regulacji wewnętrznych w sprawie kryteriów i okoliczności w jakich może dojść w Spółce do konfliktów interesów. W przypadku uzyskania wiedzy lub powzięcia podejrzenia przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu w zakresie Polityki wynagrodzeń dotyczący jego osoby lub członka Zarządu, lub członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest on do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku informacji

dotyczącej członka Zarządu) lub Prezesa Zarządu (w przypadku informacji dotyczącej członka Rady Nadzorczej). -----

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

1. Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna pozostawać w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej. -----
2. Wynagrodzenia pracowników Spółki są dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych. -----

IX. Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalno-rentowe. Spółka zgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.) zapewniła Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej możliwość przystąpienia do Pracowniczych Planów Kapitałowych. -----

X. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy

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, -----
- zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej, otrzymujących wynagrodzenie według jasnych kryteriów, które składa się z elementów stałych,
- powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy, -----
- długotrwałe związanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki. ---

XI. Upoważnienie

1. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki w zakresie wskazanym w art. 90 d ust. 7 Ustawy o ofercie. -----
2. W uzasadnionych przypadkach, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania w całości lub w części Polityki wynagrodzeń. -----

XII. Postanowienie końcowe

1. Niniejsza Polityka jest pierwszą uchwaloną w Spółce na podstawie Ustawy. -----
 2. Zasady opisane w Polityce nie odbiegają od dotychczas obowiązujących zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej. -----
 3. Spółka zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. -----
 4. Polityka Wynagrodzeń obowiązuje od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia.”-----
2. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.”-----

Po przeprowadzeniu głosowania, zarządzanego przez Przewodniczącego Zgromadzenia jako głosowanie jawne, Przewodniczący Zgromadzenia ogłosił następujące wyniki głosowania nad powyższą uchwałą: -----

- liczba akcji z których oddano ważne głosy wynosi 884.992 (osiemset osiemdziesiąt cztery tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt dwa) akcji co stanowi, w zaokrągleniu, 82,90 % - procentowy udział tych akcji w kapitale zakładowym,
- łączna liczba ważnych głosów wynosi 884.992 (osiemset osiemdziesiąt cztery tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt dwa), -----
- za przyjęciem uchwały oddano 884.992 (osiemset osiemdziesiąt cztery tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt dwa) głosów,-----
- przeciw uchwale oddano 0 (zero) głosów, -----
- głosów wstrzymujących się oddano 0 (zero).-----

Przewodniczący Zgromadzenia stwierdził, że zaproponowana uchwała została powzięta. -----