

Polityka wynagrodzeń członków zarządu i rady nadzorczej Comperia.pl S.A.

§ 1 Definicje

Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w treści Polityki następujące znaczenie:

- 1) „**Grupa Kapitałowa**” – Spółka i Spółki Zależne;
- 2) „**Komitet Audytu**” – Komitet Audytu w Spółce;
- 3) „**KSH**” – Ustawa z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. 2019 poz. 505 ze zm.);
- 4) „**Polityka**” – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie;
- 5) „**Program Motywacyjny**” – program motywacyjny o dobrowolnym uczestnictwie, obejmujący członków Zarządu, zarządu Spółki Zależnej oraz inne (uznane przez Zarząd za zgodą Rady Nadzorczej za kluczowe dla działalności Spółki lub Grupy Kapitałowej) osoby będące stronami zawartej ze Spółką lub Spółką Zależną umowy o pracę lub innej umowy, na podstawie której dana osoba świadczy pracę lub usługi, ustanowiony przez Walne Zgromadzenie w związku z udzieleniem upoważnienia Zarządowi do podwyższenia kapitału zakładowego w ramach kapitału docelowego;
- 6) „**Rada Nadzorcza**” – Rada Nadzorcza Spółki;
- 7) „**Spółka**” – Comperia.pl S.A. z siedzibą w Warszawie;
- 8) „**Spółka Zależna**” – spółka będąca podmiotem zależnym Spółki w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o ofercie;
- 9) „**Ustawa o ofercie**” – Ustawa z 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 2019 r. poz. 623 ze zm.);
- 10) „**Walne Zgromadzenie**” – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 11) „**Zarząd**” – Zarząd Spółki;
- 12) „**Znormalizowana EBIDTA**” – skonsolidowany zysk Grupy Kapitałowej z działalności operacyjnej przed potrąceniem amortyzacji, skorygowany o zmianę odpisów na środki trwałe i wartości niematerialne zaprezentowane w rachunku zysków i strat, niegotówkowe koszty wyceny Programu Motywacyjnego, ustalane na podstawie zaudytowanych skonsolidowanych sprawozdań finansowych Spółki, skorygowany przez Radę Nadzorczą o zdarzenia nietypowe i jednorazowe; ewentualnie skorygowany także w zależności od wartości Spółki liczonej na datę transakcji w ramach Programu Motywacyjnego.

§ 2 Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki jest kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej, wypłacanych przez Spółkę lub otrzymywanych w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółek Zależnych.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
3. Strategia biznesowa Spółki przewiduje:
 - 1) zdynamizowanie wzrostu obrotów poprzez:
 - a) oferowanie określonym grupom docelowym produktów, usług oraz innowacyjnych rozwiązań dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb;

- b) zwiększenie pozyskiwanego ruchu internetowego;
 - c) maksymalizację wskaźnika konwersji;
 - d) rozszerzenie portfela oferowanych usług (w tym także w sektorze niefinansowym);
 - e) zwiększenie udziału w rynku reklamowym;
 - f) rozwój Programu Partnerskiego ComperiaLead;
- 2) przyspieszenie cyfryzacji, które umocni relacje z klientami, zoptymalizuje procesy i zapewni transformację Spółki oraz oferowanych przez nią produktów i usług;
 - 3) zwiększenie zdolności organizacji do elastycznego i szybkiego reagowania na potrzeby rynku poprzez podniesienie zaangażowania i kompetencji pracowników, przyspieszenie tempa wdrożeń oraz optymalizację procesów;
 - 4) wzrost organiczny Spółki i Spółki Zależnej.
- 4. Długoterminowe interesy Spółki odpowiadają interesom wszystkich grup jej akcjonariuszy, uwzględnianym z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, klientów, etc.) oraz zidentyfikowanym w perspektywie długoterminowej.
 - 5. Utrzymaniu stabilności Spółki ma sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki i Grupy Kapitałowej przy ich przyznawaniu.

§ 3

Struktura wynagrodzeń

- 1. Wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu dzielą się na:
 - 1) „**Wynagrodzenie Stałe**” - stanowiące miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnioną funkcję, z uwzględnieniem warunków rynkowych, a z pominięciem kryteriów związanych z wynikami;
 - 2) „**Wynagrodzenie Zmienne**” - w postaci dodatkowych płatności lub świadczeń uzależnionych od wyników lub od innych kryteriów;
 - 3) „**Świadczenia Dodatkowe**” – na które mogą składać się pozostałe, niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity, między innymi związane z użytkowaniem komputera, telefonu komórkowego, samochodu służbowego, a także współfinansowanie opieki zdrowotnej.
- 2. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu są jedynie Wynagrodzenia Stałe.
- 3. Członkom Rady Nadzorczej wypłacane są jedynie Wynagrodzenia Stałe w rozumieniu ust. 1 pkt 1.

§ 4

Stosunek prawny łączący członków organów ze Spółką

- 1. Wynagrodzenia dla członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej przysługują w Spółce i Spółkach Zależnych na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami za okres sprawowania mandatu. Czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności.
- 2. Kadencja Zarządu jest wspólna i trwa 3 lata.
- 3. Kadencja Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 3 lata.

§ 5

Zasady przyznawania Wynagrodzenia Stałego

1. Wynagrodzenie Stałe członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Przy określaniu wysokości Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przede wszystkim następujące kryteria:
 - 1) kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego i stażu pracy;
 - 2) profil wykonywanej funkcji, wielkość kierowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
 - 3) brak powiązania doraźnej wysokości wynagrodzenia z wynikami Spółki;
 - 4) poziom wynagrodzenia osób kierujących w instytucjach o podobnym profilu i skali działania;
 - 5) zasadę, w myśl której struktura wynagrodzenia nie powinna stanowić zachęty do generowania nadmiernego ryzyka w organizacji, w ramach pełnionych obowiązków.
2. Wynagrodzenie Stałe członków Zarządu nie może być niższe niż 15.000 (słownie: piętnaście tysięcy) złotych brutto miesięcznie.
3. Wynagrodzenie Stałe członków zarządu Spółki Zależnej jest ustalane przez Radę Nadzorczą konkretnej Spółki Zależnej przy zastosowaniu kryteriów wskazanych w ust. 1 powyżej. Jeżeli członkiem zarządu Spółki Zależnej jest członek Zarządu, jego Wynagrodzenie Stałe z tytułu pełnienia funkcji w Spółce Zależnej nie może przekroczyć 10.000 (słownie: dziesięć tysięcy) złotych brutto miesięcznie.
4. Wynagrodzenie Stałe członków Rady Nadzorczej jest ustalane przez Walne Zgromadzenie Spółki w drodze uchwały na poziomie nie niższym niż 800 złotych i nie wyższym niż 3000 złotych miesięcznie, przy czym może być ono zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji (np. przewodniczenie i zastępowanie w przewodnictwie Radzie Nadzorczej, członkostwo w Komitecie Audytu). Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej spełniających kryterium niezależności powinno sprzyjać utrzymaniu statusu niezależności od akcjonariusza większościowego oraz od decydentów Spółki.
5. Wynagrodzenia Stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
6. Systemy wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej są ustalane przy uwzględnieniu warunków płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej, poprzez:
 - 1) odniesienie się do poziomów wynagradzania pracowników Spółki;
 - 2) analizę wynagrodzeń rynkowych w spółkach o podobnej skali lub przedmiocie działalności;
 - 3) analizę zakresu odpowiedzialności, wielkości i specyfiki nadzorowanego obszaru.
7. Przyznane wynagrodzenia oraz ich wypłata nie mogą zagrażać sytuacji finansowej Spółki.

§ 6

Zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne dla członków Zarządu może obejmować: a) premię roczną ustalaną przez Radę Nadzorczą w zależności od osiągnięcia celów wyznaczonych dla danego Członka Zarządu na dany rok obrotowy, b) udział w Programie Motywacyjnym, przewidującym możliwość objęcia akcji Spółki albo warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do objęcia lub zapisu na akcje Spółki, na preferencyjnych warunkach, w zależności od wyników operacyjnych osiągniętych przez Spółkę.
2. Okres trwania Programu Motywacyjnego nie może przekraczać trzech lat.

3. Przystąpienia do Programu Motywacyjnego dokonuje się w drodze zawarcia umowy o uczestnictwo między Spółką a członkiem Zarządu.
4. Podstawowym kryterium mającym wpływ na ustalenie wysokości Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu jest poziom Znormalizowanej EBITDA.
5. Pozostałymi przesłankami weryfikowanymi przy ustalaniu wysokości Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu powinny być: cele operacyjne, określone jako wspólne i wiążące względem wszystkich członków Zarządu albo jako indywidualne, ustalone dla konkretnego członka Zarządu. Cele, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowią wypadkową głównych celów finansowych i niefinansowych Spółki, uwzględniają realizację jej strategii biznesowej i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, a także nawiązują do wymogu poszanowania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowania. Przykładowe cele operacyjne dotyczą m.in.: tworzenia i usprawniania informatycznych rozwiązań stosowanych w działalności gospodarczej Spółki, relacji z właściwymi organami nadzoru czy rozbudowy sieci sprzedaży.
6. Progi Znormalizowanej EBITDA oraz cele operacyjne, mające wpływ na wysokość Wynagrodzenia Zmiennego, wyznacza w drodze uchwały Rada Nadzorcza, przypisując im odpowiednie wagi oraz okresy, w których mają być realizowane.
7. Rada Nadzorcza ocenia spełnienie:
 - 1) wymogów dotyczących EBITDA - w oparciu o dane zawarte w sprawozdaniu finansowym Spółki;
 - 2) celów operacyjnych - według wyznaczonych w ich ramach kryteriów finansowych i niefinansowych oraz uwzględniając przypisane im okresy. Cel operacyjny uznaje się w całości za spełniony lub za niespełniony.
8. Szczegółowe zasady ustalania wysokości Wynagrodzenia Zmiennego, w tym te zawarte w Regulaminie Programu Motywacyjnego, określa w drodze uchwały Rada Nadzorcza. Rada Nadzorcza ustanawia w szczególności zasady zbywania akcji lub warrantów subskrypcyjnych, objętych w ramach Programu Motywacyjnego, w tym może postanowić o czasowym ograniczeniu ich zbywalności, jednak na czas nie dłuższy niż okres obowiązywania odnośnego Programu Motywacyjnego.
9. W uchwale Rady Nadzorczej, o której mowa w ustępie poprzedzającym, wskazuje się również, w jaki sposób przyznanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów Spółki i utrzymania jej stabilności.
10. Stosunek Wynagrodzenia Zmiennego do Wynagrodzenia Stałego powinien być odpowiednio wyważony. Dlatego też maksymalna łączna wysokość składników Wynagrodzenia Zmiennego danego członka Zarządu nie może przekroczyć 100% Wynagrodzenia Stałego odnośnego piastuna.
11. Z zastrzeżeniem zdania 2 niniejszego ust. 11, stosunek składników wynagrodzenia, o którym mowa w ustępie 10 powyżej, jest obliczany poprzez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wartości wszystkich składników Wynagrodzenia Stałego i Świadczeń Dodatkowych, wypłaconych i przyznanych za ten rok odnośnemu członkowi Zarządu. Do maksymalnej sumy wszystkich składników Wynagrodzenia Zmiennego, jakie mogą być przyznane za dany rok, o której mowa w zdaniu 1 powyżej, nie wlicza się różnicy pomiędzy wartością rynkową lub godziwą instrumentów finansowych przyznanych danemu członkowi Zarządu w ramach Programu Motywacyjnego, a ich wartością nominalną. Dodatkowo Spółka przy sporządzaniu odnośnej kalkulacji może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny jest nieistotny.

§ 7

Ogólne zasady funkcjonowania dodatkowych programów świadczeń pracowniczych

1. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane przez Radę Nadzorczą Świadczenia Dodatkowe.
2. Ponadto oprócz Świadczeń Dodatkowych Członkowie Zarządu, będący jednocześnie pracownikami Grupy Kapitałowej, mogą zostać objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentownymi, takimi jak w szczególności: Pracownicze Programy Kapitałowe lub Pracownicze Programy Emerytalne lub innymi świadczeniami, o ile będzie to wynikało z:
 - 1) obowiązujących przepisów prawa;
 - 2) regulaminów wewnętrznych (np. regulaminu wynagradzania), obowiązujących w spółkach Grupy Kapitałowej, w których są zatrudnieni; lub
 - 3) wdrożenia odpowiednich programów dla spółek Grupy Kapitałowej, w których są zatrudnieni.

§ 8

Unikanie konfliktu interesów

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy rozdział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości i zasad wynagradzania przewidziany w art. 378 i 392 KSH. Wskazanemu celowi służy także monitorowanie, analizowanie i nadzorowanie przez Radę Nadzorczą realizacji systemu wynagrodzeń oraz świadczeń dodatkowych dla członków Zarządu.
2. W razie zidentyfikowania przez któregośkolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi przewodniczącemu Rady Nadzorczej. W takim przypadku przewodniczący Rady Nadzorczej podejmuje adekwatne środki zaradcze *ad hoc*, w razie potrzeby zasięgając rady lub kierując sprawę do właściwej komórki merytorycznej w Spółce.
3. W sytuacji potrzeby dokonania zmian w Polityce o charakterze ogólnym (systemowym), Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania zidentyfikowanego konfliktu interesów lub zapobieżenia powstaniu zidentyfikowanego potencjalnego konfliktu interesów.

§ 9

Określenie trybu zmiany Polityki i postanowienia końcowe

1. Wstępny projekt Polityki opracowuje Zarząd, który przekazuje go następnie celem zaopiniowania oraz wprowadzenia ewentualnych zmian Radzie Nadzorczej. W dalszej kolejności Rada Nadzorcza przekazuje opracowany przez siebie projekt Polityki Walnemu Zgromadzeniu.
2. Ostateczną wersję Polityki opracowuje, przyjmuje i aktualizuje wyłącznie Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. W razie identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego

Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.

4. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 2020 r. i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
5. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń z tytułu rozwiązania umowy oraz Wynagrodzeń Zmiennych, do których osoby podlegające Polityce Wynagrodzeń nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.