



## Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Kredyt Inkaso S.A.

<b>Rodzaj regulacji wewnętrznej</b>	Polityka
<b>Zakres stosowania</b>	Zarząd i Rada Nadzorcza Kredyt Inkaso S.A.
<b>Właściciel</b>	xxxxxxxxxxxxx
<b>Zatwierdzający</b>	Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy
<b>Decyzja</b>	[nr uchwały]
<b>Data wejścia w życie</b>	[data, od której wewnętrzny akt normatywny obowiązuje]
<b>Proces</b>	[nazwa i numer procesu z matrycy procesów]
<b>Procesy powiązane</b>	[nazwa i numer procesu z matrycy procesów]

	Wersja
Sygnatura:	Str. 1 z 8



## Spis treści

I.	Postanowienia ogólne .....	3
II.	Proces decyzyjny w zakresie Polityki .....	3
III.	Umowy z Członkami Zarządu.....	4
IV.	Zasady wynagradzania Członków Zarządu.....	4
V.	Stosunek prawny łączący Członków Rady Nadzorczej ze Spółką .....	5
VI.	Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej .....	5
VII.	Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów .....	6
VIII.	Sprawozdanie o wynagrodzeniach .....	6
IX.	Wpływ Polityki wynagrodzeń na realizację strategii biznesowej.....	7
X.	Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń .....	7
XI.	Postanowienia końcowe .....	7
XII.	Historia opiniowania .....	8

	Wersja
Sygnatura:	Str. 2 z 8



## I. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Kredyt Inkaso S.A. („Polityka”) została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Kredyt Inkaso S.A. („Spółka”) zgodnie z przepisami 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.) („Ustawa”).
2. Celem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, które mają przyczyniać się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej oraz stabilności Spółki.
3. Zasady wynagradzania przyczyniają się do realizacji celów określonych w pkt 2 poprzez zapewnienie w odniesieniu do Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej:
  - 1) pełnego zaangażowania w pełnienie funkcji w Spółce;
  - 2) sprawnego i efektywnego, strategicznego oraz bieżącego zarządzania Spółką przy zastosowaniu nowoczesnych metod;
  - 3) motywowania do realizacji strategii i celów biznesowych oraz do wzrostu wartości Spółki;
  - 4) stabilnego związania ze Spółką;
  - 5) zwiększenia konkurencyjności Spółki;
  - 6) wyeliminowania postaw prowadzących do podejmowania nadmiernego ryzyka przy pełnieniu funkcji.

## II. Proces decyzyjny w zakresie Polityki

4. Polityka przyjmowana jest uchwałą Walnego Zgromadzenia nie rzadziej niż raz na 4 lata.
5. Zmiana Polityki może być: (i) Istotna; (ii) Nieistotna, co oceniane jest każdorazowo przez Zarząd.
6. Istotna zmiana Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
7. Nieistotna zmiana Polityki wymaga uchwały Zarządu. Uchwała Zarządu może zostać podjęta po przedstawieniu przez Radę Nadzorczą pozytywnej opinii w formie uchwały o projektowanych zmianach w Polityce.
8. Walne Zgromadzenie na podstawie przepisów Ustawy może w drodze uchwały upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki.
9. Rada Nadzorcza dokonuje weryfikacji Polityki oraz jej stosowania co najmniej raz w roku. W trakcie weryfikacji dokonuje kompleksowego przeglądu Polityki oraz ocenia jej funkcjonowanie z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu weryfikacji Polityki, Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany.
10. Do kompetencji Zarządu w zakresie Polityki należy:
  - 1) opracowanie i wdrożenie Polityki;
  - 2) dokonywanie zmian Nieistotnych Polityki;
  - 3) udzielanie Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki i jej stosowania.
11. Do kompetencji Rady Nadzorczej w zakresie Polityki należy:

	Wersja
Sygnatura:	Str. 3 z 8



- 1) uszczegółowienie Polityki, w granicach upoważnienia udzielonego przez Walne Zgromadzenie;
- 2) przedstawianie Zarządowi opinii o projektowanych zmianach Polityki, w zakresie zmian Nieistotnych Polityki.

### III. Umowy z Członkami Zarządu

12. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej trzyletniej kadencji.
13. Członek Zarządu może w każdym czasie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie.
14. Spółka powierza Członkowi Zarządu zarządzanie Spółką na podstawie powołania, a ponadto:
  - 1) umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas nieokreślony.
15. Umowa z Członkiem Zarządu, o której mowa w pkt 14 ppkt 1), może zostać rozwiązana przez każdą ze stron, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który wynosi nie mniej niż 3 i nie więcej niż 6 miesięcy.
16. Spółka ma prawo wypowiedzenia umowy zawartej z Członkiem Zarządu w trybie natychmiastowym, z przyczyn określonych w umowie dotyczących w szczególności ciężkich naruszeń obowiązków, działania na szkodę Spółki, rażącego naruszenia przepisów prawa czy wykorzystywania swojej pozycji dla własnego interesu lub interesu osoby najbliższej.

### IV. Zasady wynagradzania Członków Zarządu

17. Podstawą do wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu jest każdorazowo kontrakt menadżerski łączący Członka Zarządu ze Spółką.
18. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Członka Zarządu, Rada Nadzorcza między innymi uwzględnia:
  - 1) kwalifikacje, doświadczenie, wykształcenie i posiadane uprawnienia zawodowe;
  - 2) nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu;
  - 3) zakres obowiązków w związku z wykonywaną funkcją Członka Zarządu;
  - 4) standardy rynkowe dotyczące poziomu wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowane przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
19. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe, wypłacane miesięcznie.
20. Wynagrodzenie Członka Zarządu może również obejmować odszkodowanie tytułem powstrzymania się przez Członka Zarządu od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy („Odszkodowanie”). Zakaz konkurencji co do zasady obejmuje okres wynoszący nie więcej niż 12 miesięcy, a kwota miesięcznego Odszkodowania nie może być wyższa niż 50% ostatniego miesięcznego wynagrodzenia („Maksymalne Odszkodowanie”), z zastrzeżeniem, że Spółka po złożeniu rezygnacji przez Członka Zarządu może uznać utrzymanie zakazu konkurencji za zbędne. Odszkodowanie może być wypłacane w okresie krótszym niż 12 miesięcy, przy czym łączna kwota świadczeń z tytułu Odszkodowania nie może przekroczyć wysokości Maksymalnego Odszkodowania.
21. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do świadczeń niepieniężnych, w postaci między innymi:

	Wersja
Sygnatura:	Str. 4 z 8



- 1) prawa do korzystania z określonego majątku Spółki;
- 2) prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce w szczególności: opieka medyczna, w tym także dla członków najbliższej rodziny Członka Zarządu, ubezpieczenie OC Członków Zarządu, PPE, PPK.
22. Wysokość świadczeń niepieniężnych Członka Zarządu ustala każdorazowo Rada Nadzorcza, uwzględniając wysokość wynagrodzenia podstawowego oraz warunki zatrudnienia Członka Zarządu.
23. Członkowie Zarządu nie otrzymują wynagrodzenia zmiennego ani wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych. Członkom Zarządu może zostać przyznane wynagrodzenie zmienne oraz wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych uchwałą Walnego Zgromadzenia, co stanowi Zmianę Istotną niniejszej Polityki.
24. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać również wynagrodzenie z tytułu zasiadania w organach lub świadczenia usług na rzecz spółek z Grupy Kapitałowej Kredyt Inkaso na podstawie stosunków prawnych nawiązanych z tymi spółkami, na zasadach podlegających weryfikacji przez Radę Nadzorczą Spółki. Sprawozdanie, o którym mowa w Rozdziale VIII poniżej uwzględnia wynagrodzenie, o którym mowa w niniejszym punkcie.

## **V. Stosunek prawny łączący Członków Rady Nadzorczej ze Spółką**

25. Członkowie Rady Nadzorczej są związani ze Spółką jedynie stosunkiem korporacyjnym na podstawie powołania.
26. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej trzyletniej kadencji.
27. Członek Rady Nadzorczej może w każdym czasie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.

## **VI. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej**

28. Podstawą wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest stosunek powołania Członka Rady Nadzorczej.
29. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej są ustalane w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
30. Ze względu na pełnioną funkcję, członkostwo w komitetach, delegowanie do stałego indywidualnego wykonywania czynności nadzorczych, Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje dodatek funkcyjny.
31. Walne Zgromadzenie może powierzyć Radzie Nadzorczej uprawnienie do ustalenia wysokości wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej delegowanego do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru.
32. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.
33. Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.

	Wersja
Sygnatura:	Str. 5 z 8



34. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje w danym miesiącu wynagrodzenie i należny dodatek funkcyjny, z zastrzeżeniem pkt 36 poniżej.
35. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie bez względu na częstotliwość zwołanych posiedzeń.
36. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie uczestniczył na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych, które ocenia i kwalifikuje Rada Nadzorcza.
37. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej jest obliczane proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie następuje w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.
38. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady.

## **VII. Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów**

39. Zgodnie z Regulaminem zarządzania konfliktami interesów w Grupie Kapitałowej Kredyt Inkaso, Zarząd i Rada Nadzorcza zobowiązani są do identyfikowania i zgłaszania na bieżąco konfliktu interesów bądź potencjalnego konfliktu interesów związanych z Polityką.
40. Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej są obowiązani powiadomić Compliance Officera o zaistniałym konflikcie ich interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania.
41. Konflikt interesów w rozumieniu niniejszej Polityki może powstać w szczególności, gdy:
  - 1) Członek Zarządu, Członek Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę;
  - 2) interes majątkowy Członka Zarządu, Członka Rady Nadzorczej wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

## **VIII. Sprawozdanie o wynagrodzeniach**

42. Rada Nadzorcza zobowiązana jest do corocznego sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej („Sprawozdanie”).
43. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki.
44. Pierwsze Sprawozdanie Rada Nadzorcza sporządza za okres od 1 kwietnia 2019 r. do 31 marca 2021 r., co stanowi dwa lata obrotowe Spółki.
45. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu w przedmiocie wyrażenia opinii na temat Sprawozdania oraz poddaniu Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.

	Wersja
Sygnatura:	Str. 6 z 8



## IX. Wpływ Polityki wynagrodzeń na realizację strategii biznesowej

46. Zasady wynagradzania Członków Zarządu przewidziane w Polityce oraz zawarte w kontraktach menadżerskich, z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, mają na celu zapewnienie pozyskania, długofalowej współpracy i motywowania Członków Zarządu poprzez określenie wynagrodzenia Członków Zarządu w odpowiedniej wysokości, adekwatnej do sprawowanej funkcji.
47. Wynagrodzenia Członków Zarządu uzasadnione są zakresem odpowiedzialności związanej z pełnieniem tej funkcji w Spółce oraz kompetencjami i doświadczeniem Członków Zarządu. Przy ustalaniu poziomu wynagrodzeń Członków Zarządu uwzględnia się wysokość wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej w Spółce oraz pozostałych pracowników w Spółce, poziom kompetencji i doświadczenia poszczególnych pracowników oraz zakres ich obowiązków służbowych a także poziom wynagrodzeń rynkowych w spółkach o podobnej skali lub przedmiocie działalności.
48. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu, a w przypadku innych pracowników Spółki zasady ich wynagradzania, w tym możliwość uzyskania premii, zachęcają zarówno Członków Zarządu jak i pracowników Spółki do podejmowania działań skutkujących osiągnięciem założonych przez Spółkę celów oraz realizacją strategii biznesowej, długoterminowych interesów z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki.

## X. Odstępstwa od Polityki wynagrodzeń

49. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki.
50. Za przesłanki do odstąpienia od Polityki uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją strategii i celów Spółki oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
51. O odstąpieniu od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd, który przedstawia Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność odstąpienia.
52. W uchwale o odstąpieniu od Polityki Rada Nadzorcza określa w szczególności:
  - 1) okres, na który zastosowano odstąpienie;
  - 2) elementy Polityki, od których zastosowano odstąpienie;
  - 3) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia.
53. Każdy przypadek odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w pkt 51 powyżej.

## XI. Postanowienia końcowe

54. Polityka oraz Sprawozdania Spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej, zgodnie z przepisami Ustawy.
55. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez właściwe organy Spółki.

	Wersja
Sygnatura:	Str. 7 z 8



## **XII. Historia opiniowania**

<b>Potwierdzenie weryfikacji i uzgodnień treści procedury</b>			
<b>Lp.</b>	<b>Imię i nazwisko</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Data</b>
1.			
2.			
3.			

	Wersja
Sygnatura:	Str. 8 z 8