

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ  
SPÓŁKI PROSTA GIEŁDA S.A. Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE**

**Podmiot:** PROSTA GIEŁDA S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”)

**Adres:** ul. Lekka 3 lok. U4, 01-910 Warszawa

**Sąd rejestrowy:** Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego Numer KRS: 0000989748, REGON: 383077879, NIP: 1182192559,

**Data i miejsce sporządzenia dokumentu:** Warszawa, dn. 22 września 2022 roku

**Organ sporządzający:** Zarząd Spółki

**Organ przyjmujący:** Walne Zgromadzenie Spółki

**Obowiązuje od dnia:** 27 września 2022 roku

**I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki pod firmą Prosta Giełda S.A. („Spółka”), dalej zwana „**Polityką**”, określa zasady przyznawania wynagrodzeń Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. Polityka została sporządzona przy uwzględnieniu postanowień art. 90c-90f ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn. Zm).
3. Polityka wynagrodzeń została sporządzona i przyjęta ze względu na kluczową rolę, którą pełnią w Spółce Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.
4. Celem Polityki jest:
  - a) kompleksowe uregulowanie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w tym opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, premii i innych świadczeń (o charakterze pieniężnym i niepieniężnym), które mogą zostać im przyznane na zasadach określonych Polityką,
  - b) zachęcenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej do długoterminowej współpracy ze Spółką,
  - c) zapewnienie zgodności interesów Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki z interesami Spółki i jej akcjonariuszy,
  - d) przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, zrównoważonego rozwoju oraz wzrostu jej wartości.
5. Polityka została sporządzona zgodnie z zasadami jasności i przejrzystości w oparciu o istniejące dane finansowo-księgowo, biorąc pod uwagę aktualną sytuację Spółki oraz plany jej rozwoju.
6. Polityka uwzględnia ogólne warunki pracy i płacy obowiązujące w Spółce tak, aby zapewnić synergię wynagrodzeń pracowników Spółki i wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady

Nadzorczej, mając na uwadze różnice między tymi osobami w zakresie kwalifikacji, doświadczenia, zakresu obowiązków, odpowiedzialności Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz z uwzględnieniem wymagań rynkowych oraz potrzeby utrzymywania na tych stanowiskach osób posiadających najwyższe kwalifikacje i wymagane doświadczenie.

## **II. ODSZTĘPSTWA OD POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Wynagrodzenia dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być wypłacane tylko w zgodzie z Polityką.
2. W wyjątkowych okolicznościach, w szczególności, gdy wypłacanie wynagrodzeń zgodnie z Polityką jest niemożliwe lub utrudnione, Rada Nadzorcza mając na względzie interesy Spółki oraz utrzymanie jej stabilności finansowej lub rentowności, może podjąć uchwałę o czasowym odstępstwie od stosowania elementów Polityki. Uchwała jest podejmowana bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy członków Rady Nadzorczej, a w przypadku równej ilości głosów „za” i „przeciw”, decydujący głos należy do Przewodniczącego Rady Nadzorczej.
3. W ramach odstępstwa od niniejszej Polityki, Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej mogą, pod warunkiem wyrażenia na to zgody, pełnić swoją funkcję w organach Spółki bez pobierania wynagrodzenia z tego tytułu, w szczególności choć nie wyłącznie w przypadku, w którym funkcję w takim organie pełni akcjonariusz Spółki.
4. Wszelkie uchwalone zgodnie z niniejszym paragrafem odstępstwa od Polityki wynagrodzeń podlegają uwzględnieniu w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok, w których uchwalono odstępstwo.

## **III. PROCES DECYZYJNY**

1. Organem Spółki odpowiedzialnym za przyjęcie Polityki jest Walne Zgromadzenie. Projekt Polityki sporządza Zarząd Spółki, uwzględniając obowiązujące w Spółce zasady wynagradzania oraz wytyczne i zalecenia Rady Nadzorczej. Zarząd Spółki odpowiada za treść Polityki wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza mocą niniejszej Polityki zostaje upoważniona przez Walne Zgromadzenie do uszczegółowienia elementów Polityki dotyczących zasad wynagradzania Członków Zarządu w następującym zakresie:
  - a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia i innych świadczeń pozapłacowych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu,
  - b) ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie celów finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie,
  - c) ustalenia okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

3. Uszczegółowienie, o którym mowa w ust. 2 powyżej, musi być zgodne z celem i zasadami określonymi w Polityce.
4. Polityka podlega okresowym przeglądom Zarządu we współpracy z Radą Nadzorczą. Przegląd ma na celu uaktualnienie Polityki i jej dostosowanie do regulacji prawnych, warunków rynkowych oraz bieżącej sytuacji Spółki i jej długoterminowych interesów. Nie rzadziej niż co 5 lat, Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę w sprawie Polityki.
5. Każda istotna zmiana Polityki wymaga przyjęcia przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
6. W przypadku wprowadzania istotnych zmian w Polityce, w zaktualizowanej wersji Polityki zamieszcza się opis zmian.

#### **IV. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**

##### ***Ogólne Zasady***

1. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna sprzyjać pozyskaniu, utrzymaniu i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru.
2. Przy ustalaniu wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględnia się nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem tych funkcji.
3. Wysokość wynagrodzenia odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do sytuacji ekonomicznej Spółki.

##### ***Członkowie Zarządu***

4. Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką.
5. Wynagrodzenie Członków Zarządu może składać się ze stałych lub zmiennych składników wynagrodzenia.
6. Stałe składniki wynagrodzenia mogą obejmować:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze w formie pieniężnej,
  - b) dodatkowe świadczenia niepieniężne.
7. Członkowi Zarządu mogą zostać przyznane wszystkie składniki wynagrodzenia określone w ust. 5 i 6 lub tylko niektóre z nich, o czym decyduje Rada Nadzorcza.
8. Stałe składniki wynagrodzenia powinny zostać określone w takiej wysokości, aby zapewniały konkurencyjne warunki pracy i płacy względem innych podmiotów na rynku oraz sprzyjały zapewnieniu utrzymania wykwalifikowanej kadry menadżerskiej.
9. Zmienne składniki wynagrodzenia mają stanowić motywację do działań Członków Zarządu, sprzyjać osiągnięciu wysokich i stabilnych warunków finansowych Spółki, przy jednoczesnym uwzględnianiu przez Spółkę interesów społecznych, zrównoważonego rozwoju, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska, a także wpływu Spółki na podmioty trzecie oraz podejmowania działań mających na celu zapobieganie negatywnych skutkom społecznych działalności Spółki.

### **Stale składniki wynagrodzenia Członków Zarządu**

10. Członkowie Zarządu otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie, którego wysokość jest uzależniona od zakresu obowiązków i odpowiedzialności Członka Zarządu i jest ustalona w umowie lub uchwale stanowiącej podstawę współpracy Członka Zarządu ze Spółką.
11. Istotnym elementem stałego wynagrodzenia są dodatkowe świadczenia, które mogą oferowane przez Spółkę, stosownie do decyzji podejmowanej przez Radę Nadzorczą:
  - a) ubezpieczenie OC dla osób zarządzających spółkami (D&O),
  - b) prywatne ubezpieczenie medyczne,
  - c) prywatna opieka dentystyczna;
  - d) prywatne ubezpieczenie na życie,
  - e) możliwość korzystania ze służbowego samochodu,
  - f) karta Multisport, Sodexo, lub inna podobna;
  - g) inne świadczenia pieniężne, jeśli obowiązek ich wypłaty będzie wynikał z przepisów prawa.

### **Zmienne składniki wynagrodzenia Członków Zarządu**

12. Członkowi Zarządu może zostać przyznana nagroda uznaniowa w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą w drodze odrębnej uchwały.
13. Wysokość nagrody uznaniowej może być uzależniona w szczególności od wysokości osiągniętego przez spółkę zysku, wyników oceny poziomu satysfakcji partnerów, pracowników i klientów.
14. Rada Nadzorcza Spółki na podstawie pkt. III.2 Polityki może zdecydować o wprowadzeniu rocznej premii o charakterze regulaminowym dla Członków Zarządu i w tym samym trybie ustalić szczegółowe zasady przyznania premii dla Członków Zarządu oraz jej wysokość w danym roku premiovym. Przyznanie premii rocznej może być w szczególności uzależnione od:
  - a) realizacji wyznaczonych celów niefinansowych, w szczególności wyniki oceny poziomu satysfakcji pracowników, partnerów, użytkowników i klientów w danym roku premiovym, podejmowanie działań mających na celu realizację kryteriów związanych ze społeczną odpowiedzialnością, zrównoważonym rozwojem i dbaniem o środowisko naturalne,
  - b) realizacji wyznaczonych celów finansowych, w tym w szczególności poziomu osiągniętego przez Spółkę skorygowanego zysku brutto, określonego w oparciu o wyniki finansowe wskazane w skonsolidowanym, zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie sprawozdaniu finansowym za rok, którego dotyczy przyznanie premii.
15. Proporcja pomiędzy stałymi a zmiennymi składnikami wynagrodzenia Członków Zarządu wynosi do 50%.

### **Członkowie Rady Nadzorczej**

16. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie z tytułu powołania, wypłacane w formie pieniężnej w stałej wysokości ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Kwota miesięcznego

wynagrodzenia podstawowego może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej ze względu na pełnione przez nich funkcje.

17. O przyznaniu i wysokości wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej decyduje Walne Zgromadzenie.
18. Z uwagi na charakter pełnionej funkcji, Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia.

## **V. STOSUNKI PRAWNE ŁĄCZĄCE CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ**

### **Zarząd**

1. Członkowie Zarządu Spółki mogą współpracować ze Spółką na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej lub na podstawie uchwał o powołaniu.
2. Umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawne mogą być zawierane na czas trwania kadencji albo czas nieokreślony o czym decyduje Rada Nadzorcza. Na dzień sporządzenia Polityki zatrudnienia wszyscy Członkowie Zarządu są zatrudnieni w Spółce na podstawie uchwały o ich powołaniu podjętej przy zawiązaniu Spółki w drodze przekształcenia ze spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą Prosta Gięda sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie.
3. Umowy z Członkami Zarządu zawiera i rozwiązuje w imieniu Spółki pełnomocnik powołany uchwałą Walnego Zgromadzenia lub Rada Nadzorcza - działając kolegialnie, albo delegujące jednego z jej członków do podpisania w jej imieniu dokumentów dotyczących nawiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku prawnego z Członkiem Zarządu.
4. Do Członków Zarządu zatrudnionych na podstawie umów o pracę stosuje się okresy i warunki wypowiedzenia umów o pracę wynikające z przepisów Kodeksu pracy, chyba że umowa o pracę określa inne warunki, korzystniejsze dla Członka Zarządu.
5. Członek Zarządu może być również związany ze Spółką umową o zakazie konkurencji na czas trwania współpracy ze Spółką lub na czas po ustaniu współpracy ze Spółką, przewidującej zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej względem Spółki przez okres wskazany w umowie. W zamian za przestrzeganie zakazu konkurencji Członkowi Zarządu może przysługiwać – a w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, przysługuje – odszkodowanie.

### **Rada Nadzorcza**

6. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani z członkostwa w Radzie Nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia na kadencje określone Statutem Spółki.

## **VI. DODATKOWE PROGRAMY EMERYTALNO-RENTOWE I PROGRAMY WCZEŚNIEJSZYCH EMERYTUR**

1. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi ani programami wcześniejszych emerytur. Spółka nie wprowadziła i nie planuje wprowadzenia takich programów.

2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, którzy podlegają w Spółce obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym mogą uczestniczyć w pracowniczym planie kapitałowym (PPK) Spółki na zasadach określonych w umowie o zarządzanie PPK oraz wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych. Udział w PPK jest dobrowolny i ww. członkowie organów Spółki mogą z niego zrezygnować.
3. Jeśli Członkowie Zarządu lub Członkowie Rady Nadzorczej nie zdecydują się na rezygnację z PPK, Spółka będzie dokonywać wpłat podstawowych z tego tytułu w wysokość 1,5% wynagrodzenia brutto danego uczestnika. Poza wpłatami podstawowymi Spółka nie przewiduje wpłat dodatkowych na rzecz Członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej.

## **VII. OPIS ŚRODKÓW PODJĘTYCH W CELU UNIKANIA KONFLIKTU INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKĄ WYNAGRODZEŃ LUB ZARZĄDZENIA TAKIMI KONFLIKTAMI**

1. Spółka szczególnie zwraca uwagę na eliminację i minimalizację wszelkich sytuacji, które stanowią lub mogą przyczynić się do powstania konfliktu interesów w ramach Spółki.
2. Przez konflikt interesów rozumie się znane Spółce okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Spółki i obowiązkiem działania przez Spółkę w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu akcjonariuszy, jak również znane Spółce okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesami akcjonariuszy Spółki. Konflikt interesów ma również miejsce w sytuacji, w której decyzje pracownika, współpracownika lub członka organów Spółki z zakresu posiadanych przez te osoby kompetencji są podejmowane z uwzględnieniem ich własnych interesów natury osobistej lub finansowej lub interesów innej osoby lub podmiotu, w szczególności konkurencyjnego, będących w sprzeczności z interesami Spółki. Konfliktem interesów jest też sytuacja, w której interesy pracownika, współpracownika lub członka organu Spółki, a także ich osób bliskich, natury osobistej lub finansowej pozostają w sprzeczności z interesami Spółki.
3. W celu uniknięcia konfliktu interesów związanych z Polityką:
  - a) Zarząd przedstawia projekt Polityki Wynagrodzeń Radzie Nadzorczej celem z opiniowania. Po dokonaniu opinii, projekt Polityki wynagrodzeń wraz z opinią Rady Nadzorczej jest przedstawiany Walnemu Zgromadzeniu,
  - b) dopuszczalne są odstępstwa od stosowania Polityki, w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności, zgodnie z pkt. II Polityki,
  - c) dokonywane są okresowe przeglądy porównawcze wynagrodzeń i oceny ich skuteczności w realizacji celów Polityki.

## **VIII. PRZYJĘCIE I PUBLIKACJA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Polityka wynagrodzeń została zaopiniowana przez Radę Nadzorczą i przyjęta na Walnym Zgromadzeniu Spółki, które odbyło się w dniu 27 września 2022 roku.
2. Polityka wynagrodzeń i uchwała dotycząca jej przyjęcia dostępne są na stronie internetowej Spółki prowadzonej pod adresem: [www.prostagielda.pl](http://www.prostagielda.pl).