

Załącznik do UCHWAŁY NR 37 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki pod firmą Comarch Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie z dnia 28 czerwca 2022 roku w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Comarch S.A.

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Comarch S.A. z siedzibą w Krakowie

§ 1. Cel polityki

Celem Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Comarch S.A. jest określenie podstaw, zasad i procedur ustalania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej, w sposób przyczyniający się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, jak również zapewniający uniknięcie konfliktów interesów związanych z wynagrodzeniem.

§ 2. Podstawa prawna

Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Comarch S.A. została uchwalona przez Walne Zgromadzenie Comarch S.A. na podstawie 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.

§ 3. Definicje

Polityka Wynagrodzeń – Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Comarch S.A. uchwalona przez Walne Zgromadzenie Comarch S.A. z siedzibą w Krakowie

Ustawa - ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych

Spółka - Comarch Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie

Rada Nadzorcza – rada nadzorcza Spółki

Członek Rady Nadzorczej – członek rady nadzorczej Spółki

Zarząd – zarząd Spółki

Członek Zarządu - członek zarządu Spółki

Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Spółki

Grupa Kapitałowa – grupa kapitałowa, w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę jednostki zależne

Sektor – część struktury organizacyjnej Spółki lub Grupy Kapitałowej zarządzana przez Członka Zarządu, zgodnie z zakresem odpowiedzialności określonym w Regulaminie Zarządu Spółki

§ 4. Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Spółka może powierzyć zarządzanie Spółką Członkowi Zarządu na podstawie następujących stosunków prawnych:
 - a. umowy o pracę na czas nieokreślony, z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia,
 - b. zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontraktu menedżerskiego) na czas trwania kadencji Członka Zarządu,
 - c. powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas trwania kadencji Członka Zarządu.
2. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego. Spółka nie stosuje ograniczeń w kształtowaniu proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym a wynagrodzeniem zmiennym.
3. Wynagrodzenie stałe składa się z:
 - a. wynagrodzenia zasadniczego (określonego w umowie o pracę, kontrakcie menedżerskim lub uchwale Rady Nadzorczej określającej wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu)
 - b. świadczeń dodatkowych (takich jak prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, dodatkowe ubezpieczenie, prawo do uczestniczenia w Pracowniczym Planie Kapitałowym, prawo do korzystania ze świadczeń pozapłacowych przysługujących pracownikom Spółki, w szczególności w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych)
4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Członka Zarządu jest określana przez Radę Nadzorczą, z uwzględnieniem wiedzy, doświadczenia i umiejętności Członka Zarządu, rynkowych poziomów wynagrodzeń na adekwatnych stanowiskach oraz warunków pracy i płacy pracowników Spółki.
5. Wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu uzależnione jest od osiągnięcia przez Spółkę lub Grupę Kapitałową albo Sektor zarządzany przez Członka Zarządu określonych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych.
6. Kryteria w zakresie wyników finansowych mogą obejmować m.in. poziom wyniku finansowego, wartość przychodów ze sprzedaży, wartość zawartych nowych kontraktów, poziom kosztów w danym roku obrotowym.
7. Kryteria w zakresie wyników niefinansowych mogą obejmować m.in. realizację celów w zakresie prac badawczo-rozwojowych, w zakresie rozwoju zasobów ludzkich, w zakresie uwzględniania interesów społecznych, ochrony środowiska, zapobieganiu i likwidowaniu negatywnych skutków społecznych działalności Spółki.
8. Szczegółowe kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych są ustalane corocznie przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie w taki sposób, aby poprzez powiązanie z celami finansowymi i społecznymi Spółki przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, stabilności oraz realizacji długoterminowych interesów Spółki.
9. Ocena realizacji kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych przez Członków Zarządu jest dokonywana corocznie przez Radę Nadzorczą.
10. Terminy i okresy odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, a także możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych

składników wynagrodzenia od Członków Zarządu są ustalane przez Radę Nadzorczą.

11. Członkowie Zarządu mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji.

§ 5.

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Spółka może wypłacać wynagrodzenie Członkowi Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, w czasie trwania kadencji Członka Rady Nadzorczej.
2. Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej składa się wyłącznie z ryczałtowego wynagrodzenia stałego, którego wysokość jest ustalana na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem pkt. 6. Przewodniczący Rady Nadzorczej może otrzymywać wynagrodzenie wyższe niż pozostali Członkowie Rady Nadzorczej, uwzględniające dodatkowy nakład pracy oraz odpowiedzialność z tytułu sprawowanej funkcji.
3. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej jest określana przez Walne Zgromadzenie przy uwzględnieniu rynkowych poziomów wynagrodzeń na adekwatnych stanowiskach, skali działalności Spółki oraz jej sytuacji finansowej.
4. Członek Rady Nadzorczej, będący również członkiem Komitetu, może otrzymywać miesięczne wynagrodzenie dodatkowe w formie ryczałtowego wynagrodzenia stałego, którego wysokość jest ustalana na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.
5. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej nie zależy od częstotliwości posiedzeń Rady Nadzorczej i jej komitetów.
6. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej za dany miesiąc kalendarzowy członkostwa w Radzie jest wypłacane raz w miesiącu, w terminie przyjętym przez Spółkę. W przypadku gdy członkostwo w Radzie Nadzorczej nie obejmuje pełnego miesiąca kalendarzowego, Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie w wymiarze proporcjonalnym do okresu sprawowania funkcji nadzorczej w tym miesiącu.
7. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do stałego i indywidualnego wykonywania nadzoru mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie z tytułu wykonywanych czynności. Wysokość takiego wynagrodzenia ustala Rada Nadzorcza.
8. Członkowie Rady Nadzorczej mogą pełnić funkcje zarządcze lub nadzorcze w innych spółkach Grupy Kapitałowej i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie za pełnienie tych funkcji

§ 5.

Postanowienia końcowe

1. Polityka Wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.

2. Rada Nadzorcza na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia i w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie jest upoważniona do uszczegółowienia Polityki Wynagrodzeń w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia oraz kryteriów odnoszących się do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Spółka wypłaca wynagrodzenia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
4. Polityka Wynagrodzeń podlega corocznemu przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą. Rada Nadzorcza sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń otrzymanych przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Zakres sprawozdania o wynagrodzeniach określa Ustawa.
5. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest poddawane corocznej ocenie firmy audytorskiej, w zakresie przewidzianym Ustawą.
6. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub części, jeśli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub zapewnienia jej rentowności.
7. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem określonym w uchwale Walnego Zgromadzenia i będzie miała zastosowania począwszy od pierwszego dnia przypadającego po tej dacie.
8. Uchwała w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Każda istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
9. Spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej treść Polityki Wynagrodzeń, uchwał Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń (wraz z datami ich podjęcia i wynikami głosowania), a także sprawozdania o wynagrodzeniach sporządzone przez Radę Nadzorczą.
10. Zapobieganiu występowaniu konfliktu interesów w zakresie zagadnień unormowanych Polityką Wynagrodzeń służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany w art. 378 i 392 KSH, znajdujący również odzwierciedlenie w niniejszej Polityce Wynagrodzeń.
11. Zidentyfikowane prawdopodobieństwo zaistnienia konfliktu interesów dotyczącego Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, podlega zgłoszeniu Przewodniczącemu Rady Nadzorczej oraz Prezesowi Zarządu Spółki.
12. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza oraz Zarząd podejmują działania mające na celu wyeliminowanie lub uniemożliwienie powstania konfliktu interesów, w tym w szczególności inicjują procedurę mającą na celu aktualizację Polityki Wynagrodzeń w sposób mający zapobiec zidentyfikowanej możliwości wystąpienia konfliktu interesów.