

## **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SELVITA S.A.**

*Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Selvita S.A. przyjęta została na podstawie i w wykonaniu art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie. Celem Polityki Wynagrodzeń jest kierunkowe określenie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Selvita S.A. oraz zasad przyznawania im innych, dodatkowych świadczeń z jednoczesnym zapewnieniem, aby świadczenia te stanowiły czynnik wpływający na skuteczną realizację założonej strategii biznesowej Spółki, jej średnio- i długoterminowych celów oraz planów gospodarczych, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa i stabilności Spółki.*

### **§1 POSTANOWIENIA OGÓLNE**

1. Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki określa podstawy, zasady i procedury ustalania, naliczania i wypłaty wynagrodzeń członków Organów Spółki, tj. członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu:
  - a) ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w taki sposób, aby przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, średnio- i długoterminowych interesów oraz osiągnięcia celów biznesowych Spółki, a także zapewnienia stabilności i bezpieczeństwa jej funkcjonowania,
  - b) stworzenie systemu wynagradzania opartego o przejrzyste zasady oraz kryteria jego ustalania, uwzględniające m.in. wyniki finansowe Spółki, który zapewniać będzie konkurencyjne warunki wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej,
  - c) zapewnienie akcjonariuszom wpływu na Politykę Wynagrodzeń,
  - d) określenie procedury wprowadzenia, wykonania, przeglądu oraz zmian Polityki Wynagrodzeń,
  - e) wprowadzenie zasad przeciwdziałających powstawaniu konfliktów interesów.

### **§2 DEFINICJE**

<b>Cele Zarządce</b>	cele strategiczne ustalane przez Radę Nadzorczą do realizacji przez Zarząd, uwzględniające przede wszystkim strategię biznesową Spółki oraz jej długoterminowe plany i cele gospodarcze
<b>Grupa Kapitałowa</b>	Selvita S.A. i jej spółki zależne
<b>Kodeks pracy</b>	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2019, poz. 1040)
<b>Kodeks Spółek Handlowych</b>	ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz. U. 2019, poz. 505)
<b>Organy</b>	Zarząd i Rada Nadzorcza Selvita S.A.
<b>Polityka Wynagrodzeń</b>	niniejsza „Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Selvita S.A.”
<b>Rada Nadzorcza Spółka</b>	Rada Nadzorcza Selvita S.A. spółka pod firmą Selvita S.A. z siedzibą w Krakowie, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS 0000779822
<b>Spółka Zależna</b>	podmiot w rozumieniu art. 4 pkt 15 KSH

<b>Świadczenia Dodatkowe</b>	wszelkie inne niż Wynagrodzenie Stałe i Wynagrodzenie Zmienne świadczenia – w tym zarówno pieniężne, jak też niepieniężne – przysługujące członkom Organów w związku z pełnieniem przez nich funkcji
<b>Ustawa o Ofercie</b>	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. 2019, poz. 623)
<b>Wynagrodzenie Stałe</b>	świadczenie pieniężne, przysługujące danemu członkowi Organu periodycznie, wypłacane mu z tytułu pełnienia funkcji w Spółce
<b>Wynagrodzenie Zmienne</b>	świadczenie pieniężne, przysługujące Członkowi Zarządu i wypłacane w związku z realizacją przez niego założonych Celów Zarządczych
<b>WZ Zarząd</b>	Walne Zgromadzenie Selvita S.A. Zarząd Selvita S.A.

### **§3 ZASADY OGÓLNE**

1. Poziom wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien umożliwiać Spółce pozyskanie i odpowiednie zmotywowanie osób o najwyższych kompetencjach pozwalających na zarządzanie Spółką w sposób przyczyniający się do realizacji jej celów gospodarczych i finansowych, jak również należytego sprawowania nad nią nadzoru.
2. Poziom wynagrodzeń powinien odpowiadać zakresowi zadań i odpowiedzialności poszczególnych osób, jak również ich kompetencjom i doświadczeniu.
3. Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien zapewniać konkurencyjność wynagrodzenia w stosunku do poziomu wynagrodzeń oferowanych na równorzędnych stanowiskach w sektorze biotechnologicznym, w spółkach o zbliżonym profilu działalności, w tym również biorąc pod uwagę międzynarodowy charakter prowadzonej działalności przez Spółkę.
4. Wynagrodzenia są ustalane i wypłacane zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
5. W wypadku, gdy dany członek Zarządu lub Rady Nadzorczej pełni również funkcję w Spółce Zależnej, jest on uprawniony do otrzymywania od niej świadczeń odrębnych od tych, które otrzymuje w związku z pełnieniem funkcji w Spółce.

### **§4 STRUKTURA WYNAGRODZEŃ**

1. Wynagrodzenia Członków Zarządu składają się z:
  - a) Wynagrodzenia Stałego, stanowiącego miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacanego z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie,
  - b) Wynagrodzenia Zmiennego, stanowiącego wynagrodzenie uzupełniające wypłacane w okresach kwartalnych lub rzadziej, stanowiące dodatkowe wynagrodzenie uzależnione od wyników Spółki, realizacji Celów Zarządczych lub uzyskiwania wyjątkowych efektów podejmowanych działań a także stanowiące odzwierciedlenie wyjątkowo korzystnej sytuacji, w której Spółka się znalazła dzięki działaniom podejmowanym przez Zarząd Spółki.
2. Niezależnie od Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Zmiennego Członkowie Zarządu mogą otrzymywać Świadczenie Dodatkowe, na które składają się pozostałe dodatkowe świadczenia i benefity, w tym nie mające charakteru pieniężnego.
3. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje jedynie stałe wynagrodzenie miesięczne.
4. Wynagrodzenia należne członkom Organów Spółki w związku z pełnieniem przez nich funkcji ustalają:
  - a) w odniesieniu do Członków Zarządu – Rada Nadzorcza,

b) w odniesieniu do Członków Rady Nadzorczej – WZ Spółki.

## **§5 STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ**

1. Członkowie Zarządu pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania lub umowy zawartej na okres pełnienia funkcji przez Członka Zarządu (w tym w ramach stosunku pracy w rozumieniu Kodeksu Pracy lub stosunku cywilnoprawnego, w oparciu o kontrakt menadżerski, umowę zlecenia, umowę o dzieło lub inną umowę cywilnoprawną). W przypadku zawarcia umowy z Członkiem Zarządu okres jej wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.
2. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenia na podstawie stosunku korporacyjnego powołania na okres sprawowania mandatu w Spółce.
3. Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki są powoływani i odwoływani na zasadach i na okres wskazany w Statucie Spółki.

## **§6 ZASADY PRYZNAWANIA WYNAGRODZENIA STAŁEGO CZŁONKOM ZARZĄDU**

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
2. Zmiana wynagrodzenia Członków Zarządu wymaga podjęcia uchwały przez Radę Nadzorczą.
3. Jeżeli wynagrodzenie danego Członka Zarządu wypłacane jest na podstawie umowy, w uchwale Rady Nadzorczej udzielane jest upoważnienie do zawarcia w imieniu Spółki umowy (aneksu do umowy) z danym Członkiem Zarządu.
4. Decydując o Wynagrodzeniu Stałym Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności:
  - a) kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe, w powiązaniu z potrzebami Spółki,
  - b) zakres i charakter wykonywanych obowiązków, a także obszar, za który odpowiada dany Członek Zarządu,
  - c) poziom rynkowego wynagrodzenia osób sprawujących funkcje zarządcze w spółkach o podobnym profilu działalności lub rozmiarze, w tym również funkcjonujących na rynkach międzynarodowych,
  - d) poziom odpowiedzialności danego Członka Zarządu, z uwzględnieniem notowania Spółki na rynku regulowanym GPW oraz konieczność zapewnienia konkurencyjnego poziomu wynagrodzeń,
  - e) strategię Spółki i jej plany w szczególności w obszarze, za który dany członek Zarządu jest odpowiedzialny.
5. Przy ustalaniu Wynagrodzenia Stałego Rada Nadzorcza kieruje się również zapewnieniem możliwości pozyskania oraz utrzymania kluczowych kompetencji w Spółce.
6. Wynagrodzenie Stałe nie jest uzależnione od wyników osiągniętych przez Spółkę.

## **§7 ZASADY PRYZNAWANIA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO CZŁONKOM ZARZĄDU**

1. Kształtując wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę Cele Zarządcze, w tym w szczególności:
  - a) realizację odpowiednio, krótko-, średnio- oraz długoterminowych zadań wynikających ze strategii biznesowej Spółki oraz związanych z realizacją jej interesów,
  - b) osiągnięcie zadań o charakterze ilościowym lub jakościowym w danym obszarze, za który odpowiedzialny jest dany Członek Zarządu.
2. Cele Zarządcze określone są rokrocznie przez Radę Nadzorczą, natomiast wypłata Wynagrodzenia Zmiennego dokonywana jest w okresach kwartalnych lub rzadziej. W przypadku Celów Zarządczych ustalonych do realizacji w perspektywie krótszej niż rok, Rada

Nadzorcza może postanowić o wypłacie Wynagrodzenia Zmiennego na koniec danego okresu rozliczeniowego.

3. Dobór Celów Zarządczych oraz kryteriów ich realizacji powinien mieć na względzie realizację strategii Spółki oraz jej średnio- i długoterminowych planów gospodarczych.
4. Cele Zarządcze ustalane przez Radę Nadzorczą powinny uwzględniać aktualne cele operacyjne i strategiczne Spółki na dany okres łącznie z kryteriami (miernikami) ich realizacji, w tym w szczególności kryteriami finansowymi, takimi jak np. wykonanie planowego budżetu sprzedaży, osiągnięcie planowanego poziomu przychodów/zysku netto/EBIDTA. Cele Zarządcze powinny także uwzględniać kryteria niefinansowe.
5. Wprowadzenie systemu motywacyjnego, uzależniającego wysokość Wynagrodzenia Zmiennego od wyników finansowych Spółki ma na celu utrzymanie najwyższego poziomu zaangażowania członków Zarządu w realizację celów biznesowych Spółki.
6. Rada Nadzorcza Spółki może przypisać odpowiednie wagi dla poszczególnych Celów Zarządczych determinujących wysokość Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu, a także ustalić proporcję pomiędzy Wynagrodzeniem Stałym, a Wynagrodzeniem Zmiennym i Świadczeniami Dodatkowymi, mającą na celu zapewnienie odpowiedniej równowagi z punktu widzenia całościowego wynagrodzenia otrzymywanego przez Członka Zarządu w celu zapewnienia zrównoważonego rozwoju Spółki oraz uzyskania wzrostu jej wartości.
7. Rada Nadzorcza może przyznać dodatkowe wynagrodzenie zmienne o charakterze uznaniowym przyznawane post factum, a nie wynikające z Celów Zarządczych w szczególności w przypadku:
  - a. uzyskania wyjątkowych efektów podejmowanych działań przez członka Zarządu, przekraczających oczekiwania określone w Celach Zarządczych określonych przez Radę Nadzorczą lub związanych z osiągnięciami nie przewidywanymi w Celach Zarządczych,
  - b. gdy sytuacja Spółki bardzo istotnie się polepszy na skutek działań podejmowanych przez Zarząd w danym okresie rozliczeniowym w przeszłości, a które istotnie przekraczają oczekiwania określone w Celach Zarządczych lub nie są w nich określone.
8. W celu odpowiedniego zmotywowania Członków Zarządu w sposób przyczyniający się do realizacji Celów Zarządczych proporcja wysokości Wynagrodzenia Zmiennego Członków Zarządu względem Wynagrodzenia Stałego za dany rok obrotowy, będzie corocznie określana przez Radę Nadzorczą wraz z określeniem Celów Zarządczych na dany rok obrotowy.

## **§8 ZASADY PRYZNAWANIA ŚWIADCZEŃ DODATKOWYCH CZŁONKOM ZARZĄDU**

1. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać Świadczenia Dodatkowe.
2. Decydując o przyznaniu Świadczeń Dodatkowych bierze się pod uwagę w szczególności wpływ danego świadczenia na możliwość i efektywność wykonywania funkcji przez Członka Zarządu, w tym poprzez zapewnienie innych niż wynagrodzenie pieniężne czynników mobilizujących i motywujących do pełnienia powierzonych funkcji.
3. Świadczenia Dodatkowe obejmować mogą w szczególności:
  - ❖ Grupa I – świadczenia związane ze zwrotem wydatków lub poniesieniem przez Spółkę dodatkowych kosztów, w tym:
    - a. możliwość korzystania z samochodu służbowego, komputera, telefonu komórkowego,
    - b. pokrycie kosztów podróży,
    - c. zapewnienie świadczeń zdrowotnych (w tym prywatnej opieki medycznej), sportowych, artystycznych lub edukacyjnych,
    - d. karty płatnicze na pokrycie wydatków służbowych,
    - e. zapewnienie mieszkania służbowego przyznawanego w przypadku, gdy miejsce pracy jest znacząco oddalone od miejsca stałego zamieszkania.
  - ❖ Grupa II – świadczenia będące dodatkowymi benefitami, w tym:
    - a. Karty sportowe

- b. Ubezpieczenia medyczne
  - c. Możliwość korzystania z samochodu służbowego dla celów prywatnych.
- ❖ Grupa III – świadczenia wynikające z osobnych ustaw, w tym:
  - a. objęcia Pracowniczym Planem Kapitałowym na takich zasadach, jak inni pracownicy Spółki a także innym programem powszechnego oszczędzania lub podobnym albo dotyczącym innych świadczeń pracowniczych wynikającym z odrębnych ustaw.
- 4. Wysokość Świadczeń Dodatkowych Członków Zarządu za dany rok obrotowy w zakresie Grupy I i Grupy III nie podlega limitowaniu ze względu na fakt, że ich wartości wynikają z odrębnych ustaw lub związane są ze zwrotem kosztów, a w zakresie Grupy II nie powinny przekraczać 20% wysokości ich Wynagrodzenia Stałego danego Członka Zarządu za ten rok obrotowy.

## **§9 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI**

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest ustalane przez WZ Spółki w drodze uchwały.
2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w tym w szczególności w zależności od sprawowanej funkcji, np. z uwagi na sprawowanie funkcji Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej, zasiadania w Komitetach Rady Nadzorczej.
3. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują miesięczne Wynagrodzenie Stałe, które wypłacane jest bez względu na liczbę posiedzeń, które miały miejsce w danym roku kalendarzowym.
4. W przypadku sprawowania mandatu przez niepełny miesiąc, wynagrodzenie wypłacane jest proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji.
5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje także zwrot za dojazdy, zakwaterowanie oraz wyżywienie związane z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej.

## **§10 WARUNKI PRACY I PŁACY PRACOWNIKÓW SPÓŁKI**

Zasady dotyczące uwzględnienia warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu są realizowane poprzez ustalenie warunków wynagradzania określających strukturę i poziom wynagrodzeń pracowników Spółki zgodną z uwarunkowaniami rynkowymi oraz z uwzględnieniem wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach w podmiotach działających w branży biotechnologicznej, z uwzględnieniem międzynarodowego charakteru prowadzonej przez Spółkę działalności, oraz elementów wynagrodzenia, których przyznanie i wysokość zależy od osiągniętych wyników Spółki i stopnia wykonania celów indywidualnych poszczególnych pracowników.

## **§11 SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH**

1. Rada Nadzorcza raz do roku dokonuje oceny wynagrodzeń oraz sporządza coroczne Sprawozdanie o wynagrodzeniach, które jest następnie przedstawiane oraz opiniowane przez WZ Spółki.
2. Sprawozdanie o wynagrodzeniach powinno zawierać przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddawane jest ocenie biegłego rewidenta wybranego przez Spółkę do badania rocznego sprawozdania finansowego.
4. Spółka niezwłocznie publikuje na swojej stronie internetowej Sprawozdanie o wynagrodzeniach.
5. Rada Nadzorcza po raz pierwszy sporządzi Sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata 2019 i 2020.

## **§12 UPOWAŻNIENIE DLA RADY NADZORCZEJ**

WZ Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia w razie potrzeby zasad dotyczących ustalenia Wynagrodzenia Stałego, Wynagrodzenia Zmiennego i Świadczeń Dodatkowych dla Członków Zarządu, w szczególności z uwzględnieniem wyników finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego Członkom Zarządu, w tym Celów Zarządczych oraz ich mierników.

## **§13 UCHWALENIE ORAZ PRZEGLĄD POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Projekt Polityki Wynagrodzeń opracowuje Zarząd i przedkłada go celem zaopiniowania i zgłoszenia ewentualnych uwag, bądź modyfikacji Radzie Nadzorczej, w tym działającemu w jej ramach Komitetowi ds. Wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza po konsultacjach przeprowadzonych w ramach Komitetu ds. Wynagrodzeń i po wprowadzeniu ewentualnych modyfikacji, przekazuje projekt Polityki Wynagrodzeń celem uchwalenia przez WZ Spółki.
3. WZ Spółki przyjmuje Politykę Wynagrodzeń, a także dokonuje jej przeglądu, nie rzadziej niż raz na cztery lata.

## **§14 ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Rada Nadzorcza jest uprawniona do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń tylko wówczas, gdy jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności.
2. W szczególności, czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń wynikać może z konieczności:
  - a) zapobieżenia lub przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom rynkowym, których skutki mogą wpłynąć w sposób negatywny na działalność Spółki,
  - b) elastycznego reagowania na aktualne uwarunkowania rynku pracy, które powodować mogłyby odpływ ze Spółki, bądź też brak możliwości pozyskania przez Spółkę osób, których zasiadanie w organach pozostaje kluczowe z perspektywy realizacji długoterminowych interesów Spółki, zapewnienia jej stabilności operacyjnej i finansowej, a także zagwarantowania jej rentowności.
3. Rada Nadzorcza podejmując decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń kieruje się zasadami celowości oraz proporcjonalności.
4. Jeżeli przesłanki, dla których Rada Nadzorcza zdecydowała o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń mają charakter trwały, Rada Nadzorcza podejmuje czynności mające na celu aktualizację niniejszej Polityki Wynagrodzeń, zgodnie z postanowieniami § 13.

## **§15 ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW**

1. Przeciwdziałaniu możliwości wystąpienia konfliktu interesów w ramach ustalenia i wdrażania Polityki Wynagrodzeń służy rozdział kompetencji do ustalania zasad przyznawania świadczeń należnych członkom organów w związku z pełnieniem przez nich funkcji przewidziany w §4 ust. 4 niniejszej Polityki Wynagrodzeń oraz art. 378 oraz art. 392 KSH.
2. Przeciwdziałaniu konfliktowi interesów służy także monitorowanie przez Radę Nadzorczą realizacji systemu wynagrodzeń Członków Zarządu w oparciu o niniejszą Politykę Wynagrodzeń oraz Statut.
3. W razie zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka organu realnej możliwości zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie objętym Polityką Wynagrodzeń, Członek taki jest zobowiązany zawiadomić o tym:

- a) w wypadku, gdy obowiązującym do zawiadomienia jest Członek Zarządu – Przewodniczącego Rady Nadzorczej,
- b) w wypadku, gdy obowiązującym do zawiadomienia jest Członek Rady Nadzorczej – Prezesa Zarządu Spółki.

### **§16 NADZÓR NAD PRZESTRZEGANIEM POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

1. Nadzór nad przestrzeganiem Polityki Wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza.
2. W wypadku zidentyfikowania faktu wystąpienia naruszenia albo możliwości wystąpienia naruszenia Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza zobowiązana jest do wszczęcia postępowania mającego na celu zapobieżenie zaistniałemu naruszeniu lub możliwości jego wystąpienia lub ograniczeniu negatywnych skutków zaistniałego naruszenia.

### **§17 POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń oraz uchwała WZ Spółki w sprawie jej przyjęcia, wraz z datą podjęcia uchwały oraz wynikami głosowania, publikowane są niezwłocznie na stronie internetowej Spółki.
2. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej uchwałą WZ i powinna być uwzględniana przy ustalaniu zasad i wysokości wynagrodzeń Członków Organu Spółki począwszy od dnia jej przyjęcia.