

****Załącznik nr 1 do uchwały nr 21 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Software Mansion S.A z siedzibą w Krakowie zwołanego na dzień 26 czerwca 2026 r.****

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SOFTWARE MANSION S.A.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Software Mansion S.A. przyjęta została na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie. Celem Polityki Wynagrodzeń jest kierunkowe określenie zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Software Mansion S.A. oraz zasad przyznawania im innych świadczeń z zapewnieniem, aby świadczenia te stanowiły czynnik wpływający na skuteczną realizację założonej strategii Spółki, jej celów oraz planów biznesowych, 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 Spółki, w tym średnio- i długoterminowych celów 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 zapewnić 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

Pojęcie	Definicja
Cele Zarządcze	cele strategiczne ustalane przez Radę Nadzorczą do realizacji przez Zarząd w danym roku kalendarzowym, uwzględniające przede wszystkim strategię biznesową Spółki oraz jej długoterminowe plany i cele gospodarcze
Kodeks pracy	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2025.277 z dnia 2025.03.06 z późn. zm.)
Kodeks Spółek Handlowych	ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U.2024.18 z dnia 2024.01.05 z późn. zm.)
Organy	Zarząd i Rada Nadzorcza Software Mansion S.A.
Polityka Wynagrodzeń	niniejsza „Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Software Mansion S.A.”
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Software Mansion S.A.
Spółka	spółka pod firmą Software Mansion S.A. z siedzibą w Krakowie, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS 0000961952
Świadczenia Dodatkowe	wszelkie inne niż Wynagrodzenie Stałe i Wynagrodzenie Zmienne świadczenia w tym zarówno pieniężne, jak też niepieniężne -

Pojęcie	Definicja
	przysługujące członkom Organów w związku z pełnieniem przez nich funkcji
Ustawa o Ofercie	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. 2024, poz. 620)
Wynagrodzenie Stałe	świadczenie pieniężne, przysługujące danemu członkowi Organu periodically, wypłacane mu z tytułu pełnienia funkcji w Spółce
Wynagrodzenie Zmienne	świadczenie pieniężne, przysługujące Członkowi Zarządu i wypłacane w związku z realizacją przez niego założonych Celów Zarządczych
WZ	Walne Zgromadzenie Software Mansion S.A.
Zarząd	Zarząd Software Mansion S.A.

§3 ZASADY OGÓLNE

1. Poziom wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien umożliwiać Spółce odpowiednie zmotywowanie osób o kompetencjach pozwalających na zarządzanie Spółką w sposób przyczyniający się do realizacji jej celów biznesowych.
2. Poziom wynagrodzeń powinien odpowiadać zakresowi zadań i odpowiedzialności poszczególnych osób, jak również ich kompetencjom.
3. Poziom wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinien zapewniać konkurencyjność wynagrodzenia w stosunku do poziomu wynagrodzeń oferowanych na równorzędnych stanowiskach w sektorze IT i technologicznym, w spółkach o zbliżonym profilu działalności.
4. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń uwzględniono ogólne warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Organów; zasady wynagradzania członków Organów pozostają spójne z polityką wynagradzania pozostałych pracowników oraz z sytuacją finansową Spółki.
5. Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez powiązanie wynagrodzeń z zakresem odpowiedzialności, kompetencjami oraz wynikami Spółki i realizacją Celów Zarządczych.
6. Spółka nie przewiduje dla członków Organów dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur, innych niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów.

§4 STRUKTURA WYNAGRODZEŃ

1. Wynagrodzenia Członków Zarządu składają się z:
 - a. Wynagrodzenia Stałego, stanowiącego miesięczne wynagrodzenie pieniężne; oraz
 - b. Wynagrodzenia Zmiennego. Wynagrodzenie Zmienne stanowi wynagrodzenie uzupełniające, które może, lecz nie musi zostać przyznane, wypłacane co do zasady w okresach rocznych, uzależnione od wyników Spółki i realizacji Celów Zarządczych.
2. Wynagrodzenie Stałe stanowi przeważający składnik całkowitego wynagrodzenia każdego Członka Zarządu. Wzajemne proporcje Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego ustala Rada Nadzorcza w sposób zapewniający, aby Wynagrodzenie Zmienne nie zachęcało do podejmowania nadmiernego ryzyka i pozostawało powiązane z długoterminowymi wynikami Spółki.
3. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wyłącznie Wynagrodzenie Stałe; nie otrzymują oni Wynagrodzenia Zmiennego.

§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).

2. Umowy z Członkami Zarządu zawierane są na czas pełnienia funkcji albo na czas nieokreślony. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką może zostać rozwiązany na zasadach przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych, Kodeksie pracy lub właściwej umowie, z zachowaniem określonych w nich okresów wypowiedzenia. Polityka nie przewiduje odpraw przekraczających świadczenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów.
3. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenia na podstawie stosunku korporacyjnego powołania na okres sprawowania mandatu w Spółce.

§6 ZASADY PRYZNAWANIA WYNAGRODZENIA STAŁEGO CZŁONKOM ZARZĄDU

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
2. Decydując o Wynagrodzeniu Stałym Rada Nadzorcza bierze pod uwagę w szczególności kwalifikacje oraz zakres i charakter wykonywanych obowiązków.

§7 ZASADY PRYZNAWANIA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO CZŁONKOM ZARZĄDU

1. Wynagrodzenie Zmienne może, lecz nie musi zostać przyznane Członkowi Zarządu w danym roku; o jego przyznaniu oraz wysokości decyduje Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę realizację Celów Zarządczych oraz sytuację Spółki.
2. Wynagrodzenie Zmienne przyznawane jest na podstawie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów obejmujących wyniki finansowe (o charakterze ilościowym) oraz wyniki niefinansowe (o charakterze jakościowym), w tym kryteriów uwzględniających interesy społeczne, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz zapobieganie negatywnym skutkom społecznym jej działalności. Szczegółowe kryteria i ich wagi ustala Rada Nadzorcza w ramach Celów Zarządczych na dany rok.
3. Kryteria, o których mowa powyżej, ustalane są w sposób przyczyniający się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
4. Rada Nadzorcza określa metody oceny stopnia realizacji kryteriów i dokonuje tej oceny po zakończeniu okresu, którego dotyczą.
5. Polityka dopuszcza stosowanie okresów odroczenia wypłaty części Wynagrodzenia Zmiennego oraz prawo Spółki do żądania zwrotu Wynagrodzenia Zmiennego wypłaconego na podstawie danych, które okazały się nieprawidłowe (malus/clawback), na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą.

§8 ZASADY PRYZNAWANIA ŚWIADCZEŃ

DODATKOWYCH CZŁONKOM ZARZĄDU

1. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać Świadczenia Dodatkowe, obejmujące m. in. ubezpieczenie D&O.

§9 PROGRAMY MOTYWACYJNE

1. Członkowie Zarządu mogą uzyskać prawo do dodatkowych świadczeń w postaci instrumentów finansowych przyznawanych przez Spółkę w ramach programu motywacyjnego (np. akcje, opcje na akcje etc.).
2. W przypadku przyznania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych okresy nabywania uprawnień (vesting) oraz zasady i ewentualne ograniczenia zbywania tych instrumentów (lock-up) określają regulaminy właściwych programów motywacyjnych przyjmowane przez właściwe Organy Spółki.
3. Przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych ma na celu powiązanie interesów członków Organów z długoterminowym wzrostem wartości Spółki i przyczynia się do realizacji jej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności.

§10 ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest ustalane przez WZ w drodze uchwały.
2. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują miesięczne Wynagrodzenie Stałe, które wypłacane jest bez względu na liczbę posiedzeń.

§11 SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

1. Rada Nadzorcza raz do roku sporządza coroczne Sprawozdanie o wynagrodzeniach, które jest następnie przedstawiane oraz opiniowane przez WZ Spółki.

§12 ODSĄPIENIE 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.
2. Odstąpienie może dotyczyć wyłącznie zasad ustalania i wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego oraz Świadczeń Dodatkowych; nie może dotyczyć Wynagrodzenia Stałego ani zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.
3. O czasowym odstąpieniu Rada Nadzorcza decyduje w drodze uchwały wskazującej przesłanki, zakres i okres odstąpienia; odstąpienie ma charakter przejściowy.

§13 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej uchwałą WZ.
2. Projekt Polityki Wynagrodzeń oraz jej zmian przygotowuje Zarząd lub Rada Nadzorcza; Politykę i jej zmiany przyjmuje Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Rada Nadzorcza dokonuje okresowego przeglądu Polityki, nie rzadziej niż przed każdą uchwałą Walnego Zgromadzenia w jej sprawie, i rekomenduje ewentualne zmiany.
3. W celu unikania konfliktów interesów Wynagrodzenie Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, a Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej - Walne Zgromadzenie. Osoba, której dotyczy dana decyzja, nie bierze udziału w jej podejmowaniu w zakresie dotyczącym jej własnego wynagrodzenia.
4. Uchwałę w sprawie Polityki Walne Zgromadzenie podejmuje nie rzadziej niż co cztery lata.
5. Spółka publikuje na swojej stronie internetowej Politykę oraz uchwałę w sprawie jej przyjęcia, wraz z datą podjęcia i wynikami głosowania; dokumenty pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo Polityka ma zastosowanie.
6. Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1, ust. 4 pkt 1 i 4 oraz ust. 5 Ustawy o Ofercie, w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie.