

# POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SPÓŁKI ARTERIA SPÓŁKA AKCYJNA

*Przyjęta Uchwałą nr 16 Zwyczajnego Zgromadzenia Akcjonariuszy dnia 31 sierpnia 2020 roku*

## §1. Definicje

Ilekróć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:

- 1) **Dobrych Praktykach** - należy przez to rozumieć: *Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (2016)*, który do dokument stanowi załącznik do Uchwały Nr 26/1413/2015 z dnia 13 października 2015 r. Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,
- 2) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć: grupę spółek, w której to grupie Spółka jest podmiotem dominującym w rozumieniu postanowień Ustawy,
- 3) **Odstąpienie** – należy przez to rozumieć: uprawnienie Spółki do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Osób Objętych Polityką,
- 4) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć: członka Zarządu albo członka Rady Nadzorczej,
- 5) **Polityce Wynagrodzeń** – należy przez to rozumieć: niniejszą Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Arteria Spółka Akcyjna,
- 6) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć: radę nadzorczą Spółki,
- 7) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć: sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą, o którym jest mowa w art. 90g Ustawy,
- 8) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć: skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej za dany rok obrotowy zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie,
- 9) **Spółce** – należy przez to rozumieć: Arteria S.A. z siedzibą w Warszawie,
- 10) **Spółce Zależnej** - należy przez to rozumieć spółkę zależną wobec Spółki w ramach Grupy Kapitałowej w rozumieniu postanowień Ustawy,
- 11) **Statucie** – należy przez to rozumieć: statut Spółki,
- 12) **Ustawie** – należy przez to rozumieć: ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 623, ze zm.),
- 13) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć: walne zgromadzenie Spółki,
- 14) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć: zarząd Spółki,
- 15) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć: Walne Zgromadzenie, o którym jest mowa w art. 395 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 505, ze zm.).

## **§2. Postanowienia ogólne**

1. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania (tj. zasady i reguły określające ustalanie, monitorowanie, kontrolowane oraz sprawowanie nadzoru zasad i praktyk wynagrodzeniowych) Osób Objętych Polityką.
2. Osoby Objęte Polityką są również - bez uszczerbku dla postanowień Polityki Wynagrodzeń - objęte postanowieniami właściwych umów zawartych przez te osoby ze Spółką oraz innych dokumentów, które obowiązują w Spółce. Przy czym - w przypadku powstania jakichkolwiek wątpliwości w zakresie wykładni czy też w przypadku wystąpienia przypadku kolizji pomiędzy postanowieniami dokumentów - Polityka Wynagrodzeń stanowi dokument nadrzędny w stosunku do jakichkolwiek innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką.
3. Polityka Wynagrodzeń jest przyjmowana na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy, przy uwzględnieniu Dobrych Praktyk.
4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
5. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką Spółka uwzględnia obiektywne kryteria, w tym w szczególności takie kryteria jak:
  - 1) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku w ramach struktury organizacyjnej Spółki,
  - 2) zakres odpowiedzialności osobistej na danym stanowisku w ramach struktury organizacyjnej Spółki oraz posiadane kwalifikacje i zdobyte doświadczenie Osoby Objętej Polityką,
  - 3) warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie tego, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności osobistej danej osoby, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce,
  - 4) to, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w organach Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które związane są z materializacją tego ryzyka.
6. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń do publicznej wiadomości na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy.
7. Spółka stosując Politykę Wynagrodzeń zwraca uwagę na respektowanie zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu i na zapewnienie równego traktowania w odniesieniu do wynagrodzenia.

## **§3. Cele i zasady Polityki Wynagrodzeń**

1. Celem Polityki Wynagrodzeń jest przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, która to strategia wyznacza i określa kierunki działalności biznesowej Spółki i Grupy Kapitałowej oraz interesy Spółki i Grupy Kapitałowej, jak również zagwarantowanie stabilności finansowej funkcjonowania Spółki i Grupy Kapitałowej.
2. W oparciu o strategię Spółki, wyznaczane są - obowiązujące w danym okresie - cele strategiczne i operacyjne oraz cele odnoszące się do wyników finansowych i biznesowych Spółki, których to celów realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką.
3. Cele, o których mowa w ust. 1 i w ust. 2 powyżej, realizowane są przede wszystkim poprzez:

- 1) umożliwienie wprowadzenia zmiennych składników wynagrodzenia, które uzależnione są od wyników i kondycji Spółki;
  - 2) umożliwienie przyznawania części wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych.
4. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki poprzez zapewnienie w szczególności:
- 1) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
  - 2) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
  - 3) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji strategii biznesowej Spółki,
  - 4) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji,
  - 5) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych Spółki.

#### **§4. Zasady przyjęcia Polityki Wynagrodzeń**

Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na cztery lata.

#### **§5. Zasady zmiany Polityki Wynagrodzeń**

1. Zarząd jest:
  - 1) odpowiedzialny za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz wszystkim dokumentów z nią związanych,
  - 2) odpowiedzialny za zmianę Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,
  - 3) odpowiedzialny za udzielenie Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji przez Radę Nadzorczą postanowień Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem. Udzielenie tych informacji ma nastąpić w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania, zgodnie z §13 Polityki Wynagrodzeń.
2. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy przedstawianie - o ile tylko Rada Nadzorcza uzna to za stosowne - Zarządowi rekomendacji odnośnie do efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian.
3. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe postanowienia Polityki Wynagrodzeń zawierają opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do ostatniej wersji Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej Sprawozdanie.
4. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
5. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:
  - 1) przesłanek i trybu Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń,
  - 2) postanowień z niniejszego §5 ust. 5 Polityki Wynagrodzeń.

6. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń, wymaga uchwały Zarządu.

#### **§6. Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń**

1. Rada Nadzorcza - co najmniej raz w roku obrotowym - dokonuje przeglądu, weryfikacji postanowień oraz oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń z perspektywy realizacji celów wskazanych w § 3 Polityki Wynagrodzeń.
2. Po dokonaniu powyższego przeglądu, weryfikacji postanowień oraz oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje odnośnie jej dalszego stosowania w niezmienionej treści albo odnośnie jej zmiany.

#### **§7. Wynagrodzenie członka Zarządu**

1. Członkowie Zarządu pełnią funkcje na podstawie powołania. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu. Spółka dopuszcza także alternatywnie zatrudnienie Członków Zarządu na podstawie umowy o pracę albo kontraktu menadżerskiego; o wyborze formy zatrudnienia (tj. powołanie, umowa o pracę albo kontrakt menadżerski) każdorazowo decyduje Rada Nadzorcza.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy pełne lata obrotowe. Członek Zarządu może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji albo zostać odwołany przez Radę Nadzorczą. Mandat Członka Zarządu może również wygasnąć w innych przypadkach określonych w treści przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
3. Wynagrodzenie podlega wypłacie członkom Zarządu w oparciu o stosunek prawny wynikający z powołania. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza w formie prawnej uchwały.
4. Oprócz wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Rada Nadzorcza może przyznać członkom Zarządu wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych lub w formie świadczeń niepieniężnych.
5. O przyznaniu członkowi Zarządu dodatkowej premii decyduje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
6. Ww. zapisy nie stanowią przeszkody w uzyskiwaniu przez Członków Zarządu s wynagrodzenia od Spółek Zależnych. Forma tego wynagrodzenia może przybrać różną postać, w tym – jeśli taki wypadek będzie uzasadniony – może zostać ono wypłacone z tytułu umów o świadczenie usług wykonywanych na rzecz Spółek Zależnych z Grupy Kapitałowej, o ile świadczenie tych usług nie koliduje z zadaniami wykonywanymi w związku z powołaniem w skład Zarządu Spółki. W takim wypadku, zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia każdorazowo określona w treści odpowiednich aktów bądź umów łączących Członka Zarządu ze Spółką Zależną.

#### **§8. Programy motywacyjne**

1. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych może zostać przyznane członkom Zarządu w ramach programów motywacyjnych, których warunki każdorazowo podlegają ustaleniu przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
2. Przyznanie wynagrodzenie członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych ma na celu osiągnięcie rezultatów wskazanych w §3 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.

3. Informacje dotyczące okresów, w których członkowie Zarządu uzyskują uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, jak również zasady zbywania tych instrumentów finansowych zostaną każdorazowo sprecyzowane przez Radę Nadzorczą w uchwale w przedmiocie wprowadzenia programu motywacyjnego w Spółce.

### **§9. Świadczenia niepieniężne**

1. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane świadczenia niepieniężne od Spółki, w szczególności w postaci:
  - 1) prawa do korzystania z majątku należącego do Spółki lub Grupy Kapitałowej (w tym w szczególności z samochodu służbowego, komputera czy telefonu),
  - 2) prawa do dodatkowego ubezpieczenia (D&O),
  - 3) prawa do współfinansowania opieki zdrowotnej w ramach tzw. ubezpieczenia medycznego,
  - 4) prawa do współfinansowania szkoleń,
  - 5) prawa do otrzymania diety oraz pokrycia udokumentowanych kosztów podróży służbowych,
  - 6) prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefitów) dostępnych dla osób stale związanych ze Spółką.
2. Zakres i zasady przyznania świadczeń niepieniężnych konkretnemu członkowi Zarządu podlegają szczegółowemu określeniu w uchwale Rady Nadzorczej.

### **§10. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej**

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania. Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej z tego tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, czy też jakiegokolwiek innej umowy o podobnym charakterze.
2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie wyłącznie z tytułu pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.
3. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi pełne trzy lata obrotowe. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji albo zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie. Mandat Członka Rady Nadzorczej może również wygasnąć w innych przypadkach określonych w treści przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
4. Zasady wynagradzania oraz wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie prawnej uchwały.
5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do zakresu powierzonych zadań i pełnionych funkcji, w szczególności powinno uwzględniać pełnienie przez członka Rady Nadzorczej funkcji w komitetach Rady Nadzorczej.
6. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie może być w jakimkolwiek stopniu powiązane z wynikami Spółki.
7. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie może być przyznawane w formie instrumentów finansowych lub innych świadczeń niepieniężnych.

8. Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa powyżej, Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.

### **§11. Świadczenia dodatkowe**

1. Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.
2. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej jakichkolwiek świadczeń dodatkowych.

### **§12. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń**

1. Spółka może czasowo zastosować Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń, o ile działanie takie jest niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub w celu zagwarantowania jej rentowności. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją celów określonych w §3 Polityki Wynagrodzeń oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania zobowiązań finansowych przez Spółkę.
2. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń przyjmuje formę prawną uchwały Rady Nadzorczej.
3. O podjęcie uchwały o Odstąpieniu od Polityki Wynagrodzeń może wystąpić Zarząd, który przedstawia w takiej sytuacji Radzie Nadzorczej przesłanki i okoliczności uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń.
4. W uchwale o Odstąpieniu od Polityki Wynagrodzeń zawiera się w szczególności takie informacje, jak:
  - 1) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
  - 2) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
  - 3) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. Każdy przypadek Odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ust. 4 powyżej.
6. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może w jakimkolwiek przypadku dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w §5 ust. 5 Polityki Wynagrodzeń.

### **§13. Sprawozdanie**

1. Sprawozdanie obejmuje dany rok obrotowy Spółki. Przy czym pierwsze Sprawozdanie sporządzane jest łącznie za lata obrotowe 2019 i 2020.
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu obejmującego wyrażenie opinii przez Walne Zgromadzenie na temat Sprawozdania oraz poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter wyłącznie doradczy.
4. Wynikające z postanowień Ustawy poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego Spółki przez biegłego rewidenta.
5. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy.

#### **§14. Konflikt interesów**

1. Podział kompetencji dotyczący ustalania wysokości wynagrodzenia, istniejący w Spółce - stosownie do brzmienia art. 378 i 392 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych - przeciwdziała wystąpieniu konfliktu interesów w odniesieniu do kwestii objętych Polityką Wynagrodzeń.
2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa wystąpienia dotyczącego go konfliktu interesów w odniesieniu do kwestii objętych Polityką Wynagrodzeń, obowiązkiem tego członka jest zgłosić swoje stanowisko w tym przedmiocie do Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesa Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej).
3. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od wykonywania prawa głosu nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów.
4. Konflikt interesów może powstać w szczególności, w sytuacji gdy:
  - 1) Osoba Objęta Polityką może uzyskać lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia w rezultacie poniesienia straty przez Spółkę, lub,
  - 2) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką ogniskujący się w kwocie otrzymywanego wynagrodzenia lub też w warunkach jego przyznawania nie jest zgodny z interesem majątkowym Spółki.
4. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 2 powyżej, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu zmianę Polityki Wynagrodzeń w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów, zgodnie z §5 Polityki Wynagrodzeń.

#### **§15. Postanowienia końcowe**

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia, o ile uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń nie przewiduje innego terminu.