

	Polityka wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej
	Wersja I

Polityka wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej MCI Capital S.A., zwana dalej „**Polityką**”, określa zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej MCI Capital S.A. Polityka została przyjęta przez Walne Zgromadzenie MCI Capital S.A. w dniu [___] 2020 r. Podstawę sporządzenia i publikacji Polityki stanowi art. 90c i nast. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

1. Definicje

W niniejszej Polityce użyto następujących skrótów i wyrażeń:

Komitet Audytu: Komitet Audytu powołany przez Radę

Komitet Wynagrodzeń: Komitet Nominacji i Wynagrodzeń powołany przez Radę

Polityka ASI: Polityka wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka MCI Capital S.A. przyjęta w dniu [___] 2020 r.

Rada: Rada Nadzorcza Spółki

Spółka: MCI Capital S.A. z siedzibą w Warszawie

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

Zarząd: Zarząd Spółki

2. Postanowienia ogólne

2.1. Celem Polityki wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Rady, które mają przyczyniać się do:

- 2.1.1. realizacji długoterminowej strategii biznesowej Spółki, mającej prowadzić do realizacji strategicznych celów finansowych Spółki oraz innych strategicznych celów Spółki,
- 2.1.2. realizacji długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę, oraz
- 2.1.3. utrzymania stabilności Spółki,

- z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy Spółki.

- 2.2. Realizacji powyższych celów mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń Członków Rady przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje w Radzie.
- 2.3. Ze względu na to, iż Spółka jest wewnętrznym zarządzającym ASI w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi oraz ze względu na to, iż zgodnie z art. 70j tejże ustawy przyjęta została w Spółce „Polityka wynagradzania osób, do których zadań należą czynności istotnie wpływające na profil ryzyka MCI Capital S.A.”, niniejsza Polityka, zgodnie z art. 90c ust. 2 pkt 2 Ustawy, nie reguluje wynagrodzeń Członków Zarządu.

3. Składniki wynagrodzenia Członków Rady

3.1. Z tytułu pełnienia funkcji Członka Rady w Spółce, Członek Rady może otrzymać:

- 3.1.1. wynagrodzenie pieniężne, składające się wyłącznie z części stałej lub
- 3.1.2. świadczenia niepieniężne.

3.2. Powołując Członka Rady do pełnienia funkcji w Radzie, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy określa wysokość wynagrodzenia pieniężnego Członka Rady (o ile zostanie ono przyznane), takie jak wysokość wynagrodzenia stałego oraz dodatkowego za pełnienie funkcji w Radzie i komitetach przez nią powołanych. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może również przyznać Członkowi Rady prawo do świadczeń niepieniężnych.

4. Niepieniężne świadczenia dla Członków Rady

Członkowie Rady mogą otrzymywać również inne świadczenia niepieniężne od Spółki, tj.:

- prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
- prawo do dodatkowego ubezpieczenia.

Spółka ubezpiecza na swój koszt Członków Rady od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności cywilnej członków organów spółki kapitałowej. Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Rady określa szczegółowo uchwała Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

5. Uwzględnianie interesów społecznych oraz przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie

Przy ustalaniu składników wynagradzania Członków Rady, z uwagi na charakter działalności Spółki oraz wykonywane funkcje przez Członków Rady, nie są brane pod uwagę kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

6. Podstawy ustalenia wynagrodzenia Członków Rady

Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu pełnienia funkcji w organie nadzorczym są uchwały Walnego Zgromadzenia.

7. Składniki wynagrodzenia Członków Rady

Członkowie Rady pobierają stałe wynagrodzenie miesięczne na postawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania uchwałami Walnego Zgromadzenia Spółki na okres kadencji. Kadencja Członków Rady Nadzorczej trwa 3 lata. Wynagrodzenie Członków Rady może być zróżnicowane i uzależnione od funkcji pełnionej w Radzie oraz komitetach powołanych przez Radę.

8. Ograniczenie wynagrodzenia

Członkowie Rady, z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego niż opisane powyżej wynagrodzenia pieniężnego i świadczeń niepieniężnych.

9. Uwzględnienie w Polityce warunków pracy i płacy innych pracowników

Pracownicy i współpracownicy Spółki, z uwagi na prowadzoną działalność są wysoko wykwalifikowanymi ekspertami w swoich dziedzinach. Pracownicy i współpracownicy zatrudnieni są na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnych form współpracy z kadrą ekspercką umożliwia elastyczny dobór najlepszej kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze związane z dostępnością zasobów osobowych na rynku w danym czasie, co w szczególności jest charakterystyczne dla sektora, w którym działa Spółka. Umożliwia również dostosowanie warunków współpracy z kadrą ekspercką do realizowanych zadań, w szczególności ścisłe powiązanie wielkości wynagrodzenia z uzyskiwanymi efektami ekonomicznymi przez Spółkę.

10. Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami rady nadzorczej, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów, a w przypadku gdy z lub rady nadzorczej nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka rady nadzorczej ze spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego

Członkowie Rady Nadzorczej współpracują ze Spółką na podstawie aktu powołania do pełnienia swoich funkcji. Brak jest umów o pracę, umów menedżerskich, umów zlecenia, czy innych umów cywilnoprawnych łączących Spółkę z poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej i regulujących zasady współpracy między stronami.

11. Wskazanie w jaki sposób Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w punkcie 2 Polityki

11.1. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki sprzyja w szczególności brak zmiennych składników wynagrodzenia Członków Rady oraz zaangażowanie

Członków Rady w sporządzenie corocznego sprawozdania o wynagrodzeniach przy uwzględnieniu wynagrodzeń regulowanych Polityką ASI.

- 11.2. Realizacji celów Polityki sprzyja zaangażowanie Walnego Zgromadzenia w proces uchwalania oraz kontroli nad realizacją Polityki.

12. Sprawozdania o wynagrodzeniach

- 12.1. Rada sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką oraz Polityką ASI. Sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane jest niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 2 miesięcy od zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki lub upływu terminu na jego zatwierdzenie.

- 12.2. Rada po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.

- 12.3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady zawiera w szczególności:

- 12.3.1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- 12.3.2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
- 12.3.3. informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- 12.3.4. informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- 12.3.5. wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994r. o rachunkowości (Dz.U. z2019r. poz.351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
- 12.3.6. liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
- 12.3.7. informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 12.3.8. informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art.90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

13. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń

13.1. Decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Rada na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki oraz Polityki ASI. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki oraz Polityki ASI. Spółka dokonuje przeglądu Polityki ASI nie rzadziej niż raz w roku.

13.2. Uchwała w sprawie aktualizacji Polityki lub pozostawienia Polityki bez zmian jest podejmowana przez Walne Zgromadzenie Spółki nie rzadziej niż raz na 3 lata.

14. Opis sposobu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką lub zarządzania takimi konfliktami interesów

14.1. Podmioty realizujące Politykę i Politykę ASI badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką i Polityką ASI, biorąc pod uwagę postanowienia dokumentów prawa wewnętrznego Spółki.

14.2. W celu uniknięcia konfliktów interesów w zakresie zagadnień unormowanych w Polityce i Polityce ASI ustanowiono podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia z uwzględnieniem art. 378 i 392 KSH.

14.3. W przypadku podejrzenia zaistnienia lub zaistnienia konfliktu interesów dotyczącego Członka Zarządu lub Rady w zakresie zagadnień objętych Polityką lub Polityką ASI, taki Członek Zarządu lub Rady obowiązany jest powiadomić Spółkę o takim konflikcie. Członek Zarządu lub Rady, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką lub Polityką ASI, w związku z którą powziął podejrzenie lub zaistniał konflikt interesów.

14.4. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:

14.4.1. Członek Zarządu lub Rady może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę, lub

14.4.2. interes majątkowy Członka Zarządu lub Rady wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

14.5. W stosunku do zarządzania konfliktami interesów w zakresie zagadnień objętych Polityką lub Polityką ASI, w tym ich zgłaszania, a także zapobiegania tym konfliktom, stosuje się właściwe postanowienia obowiązujących regulacji wewnętrznych Spółki dotyczących zarządzania konfliktami interesów.

15. Obowiązki Polityki

Niniejsza Polityka obowiązuje od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalone uchwałami Walnego Zgromadzenia, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.

Dokumenty powiązane:

- a) Statut Spółki
- b) Regulamin Walnego Zgromadzenia
- c) Regulamin Rady Nadzorczej
- d) Regulamin Zarządu