

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki Getback S.A.

Spis treści

Postanowienia Ogólne	1
Definicje	2
Wynagrodzenia Członków Zarządu	2
Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej	4
Szczególne formy wynagradzania	4
Unikanie Konflikty Interesów	5
Sprawozdanie o wynagrodzeniach	5
Postanowienia końcowe	5
Obowiązki Polityki	6

§ 1

Postanowienia Ogólne

1. Niniejsza Polityka zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90 d 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 (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn.zm.) i określa zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Getback S.A.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki w szczególności przez ustalenie wysokości, zasad i struktury wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
3. Strategia biznesowa Spółki jest oparta na następujących założeniach:
 - a. realizacja przez Spółkę układu z wierzycielami zatwierdzonego postanowieniem Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu Wydział VIII Gospodarczy do spraw Upadłościowych i Restrukturyzacyjnych z dnia 6 czerwca 2019 r., w szczególności poprzez:
 - i. osiągnięcie zakładanego poziomu odzysków z posiadanych portfeli wierzytelności,
 - ii. uzyskanie założonej kwoty z roszczeń odszkodowawczych,
 - iii. redukcję kosztów funkcjonowania;
 - b. wdrożenie Nowej Strategii Biznesowej zakładającej zwiększenie przychodów z tytułu usługowego zarządzania wierzytelnościami nieregularnymi,
 - c. optymalizacja procesów pozwalająca na redukcję kosztów funkcjonowania Spółki,
 - d. realizacji przedsięwzięć kapitałowo-organizacyjnych przyczyniających się do realizacji powyższych elementów tworzących strategię biznesową Spółki.

Definicje

Występujące w niniejszej Polityce określenia oznaczają:

Członek Rady Nadzorczej - każdy członek Rady Nadzorczej Getback S.A.;

Członek Zarządu - każdy członek Zarządu Getback S.A.;

Getback S.A., Spółka - Getback Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie (02-781) przy ul. Pileckiego 63, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS: 0000413997; NIP: 8992733884;

Polityka - niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Getback S.A.;

Walne Zgromadzenie - Walne Zgromadzenie Spółki.

Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki jest każdorazowo stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzenie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a. stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę,
 - b. umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,
 - c. powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Podstawę stosunku zarządzania i zasady wynagradzania Członków Zarządu w Spółce ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności, mając na względzie przestrzeganie zasady niedyskryminacji.
3. Zasadą jest, że stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu jest nawiązywany na czas nieokreślony. Stosunek prawny na czas określony zawierany jest tylko w uzasadnionych okolicznościach.
4. Okres wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką nie może przekraczać 6 miesięcy.
5. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu jest przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jeśli umowa została nawiązana wyłącznie w celu pełnienia funkcji Członka Zarządu.
6. Wynagrodzenie Członka Zarządu może składać się z następujących elementów:
 - a. Wynagrodzenia Stałego,
 - b. Wynagrodzenia Zmiennego,
 - c. Świadczeń Niepieniężnych.
 - d. Udziału w Programie Motywacyjnym opartym o instrumenty finansowe.
7. **Wynagrodzenie Stałe** Członka Zarządu obejmuje jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wypłacane w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej.

8. Wysokość Wynagrodzenia Stałego określa Rada Nadzorcza biorąc w szczególności pod uwagę pełnioną funkcję w Zarządzie, zakres obowiązków i odpowiedzialności Członka Zarządu oraz jego doświadczenie zawodowe i posiadane kwalifikacje, a także poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
9. **Wynagrodzenie Zmienne** Członka Zarządu jest wynagrodzeniem premiovym. Wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od osiągnięcia przez Spółkę celów zarządczych (krótkoterminowych, lub długoterminowych) ustalonych zgodnie z ust. 10 poniżej.
10. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania Wynagrodzenia Zmiennego określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały mając na uwadze dążenie do zapewnienia jakości i wydajności pracy Członków Zarządu oraz motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia, którego celem jest maksymalizacja osiągnięcia wyznaczonych Zarządowi celów. Wynagrodzenie zmienne może być, w szczególności uzależnione od stopnia realizacji szczegółowych celów strategicznych lub wyników finansowych Spółki, efektywności pracy Zarządu, lub poszczególnych jego członków, osiąganych przez Spółkę celów biznesowych krótko- lub długoterminowych lub innych działań przysparzających korzyści Spółce.
11. Wynagrodzenie Zmienne może być ustalone jako świadczenie okresowe lub jednorazowo, w zależności od podstaw jego ustalenia.
12. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są zmienne i uzależnione od stopnia realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym wysokość Wynagrodzenia Zmiennego nie może przekroczyć 300% kwoty rocznego Wynagrodzenia Stałego przysługującego Członkowi Zarządu.
13. **Świadczenia Niepieniężne** obejmują:
 - a. możliwość korzystania z określonego majątku Spółki, a w szczególności z samochodu służbowego, komputera lub telefonu na zasadach określonych w Spółce,
 - b. dodatkowe świadczenia pozapłacowe takie jak prywatna opieka medyczna obejmująca Członka Zarządu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, czy karta MultiSport,
 - c. ubezpieczenie Członków Zarządu na koszt Spółki od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (D&O Liability Insurance), prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką,
 - e. uczestnictwo na zasadach ogólnych w funkcjonującym w Spółce programie emerytalnym - Pracowniczym Planie Kapitałowym („PPK”) na zasadach określonych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215) („Ustawa o PPK”),
 - f. finansowanie przez Spółkę kosztów szkoleń,
 - g. diety i pokrywanie kosztów podróży służbowych.
14. Zakres i zasady Świadczeń Niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa umowa o pracę, kontrakt menedżerski, bądź uchwała Rady Nadzorczej.
15. Każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia, a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.
16. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do poufnych informacji o technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Getback, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Spółka zawiera z Członkami Zarządu umowy o zakazie

konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz, w zależności od okoliczności, opcjonalnie także po ustaniu stosunku pracy.

17. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązuje przez okres wskazany w umowie o zakazie konkurencji ustalony przez Radę Nadzorczą Spółki dla każdego Członka Zarządu indywidualnie.
18. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Getback w okresie po ustaniu stosunku pracy Członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji.

§ 4

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Wyłącznie podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest stosunek powołania Członka Rady Nadzorczej.
2. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w Spółce ustala Walne Zgromadzenie na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności, mając na względzie przestrzeganie zasady niedyskryminacji. Zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej lub w uchwale odrębnej.
3. Członek Rady może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym w formie:
 - a. stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia albo
 - b. stałej, zryczałtowanej kwoty brutto za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej lub komitetu działającego przy Radzie Nadzorczej, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzeniaz zastrzeżeniem, że członkowie Rady Nadzorczej pełniący w niej lub komitetach określone funkcje, z którymi związany jest dodatkowy nakład pracy (np. Przewodniczący Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitet Audytu, lub innych Komitetów działających przy Radzie Nadzorczej) mogą otrzymywać wynagrodzenie wyższe od innych Członków Rady.
4. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do pobierania wynagrodzenia zmiennego.

§ 5

Szczególne formy wynagradzania

1. Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie, w celu dodatkowego, długoterminowego motywowania do realizacji strategii biznesowej Spółki, może ustalić Program Motywacyjny oparty o przyznanie członkom organów Spółki instrumentów finansowych w tym opcji menedżerskich opartych o akcje Spółki oraz akcje/ udziały podmiotów zależnych i stowarzyszonych ze Spółką.
2. Członkowie organów Spółki mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w szczególności w pracowniczych programach kapitałowych) na zasadach określonych w obowiązujących przepisach prawa.

§ 6

Unikanie Konflikty Interesów

1. Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia aktów wewnętrznych Spółki i zatwierdzonych przez Zarząd Polityk (w tym Procedurę Zarządzania Konfliktami Interesów).
2. Akty wewnętrzne oraz inne dokumenty związane z niniejszą Polityką powinny zawierać postanowienia nakierowane na unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką, jak również pozwalające na rozstrzygnięcie ewentualnych sporów wynikających z Polityki i zarządzanie takimi konfliktami.
3. W przypadku gdy którykolwiek z pracowników Spółki opracowującego, lub aktualizującego lub realizującego niniejszą Politykę stwierdzi istnienie konfliktu interesów (choćby potencjalnego) powinien o tym fakcie niezwłocznie powiadomić Prezesa Zarządu, Przewodniczącą Rady Nadzorczej oraz Compliance Officera oraz powstrzymać się od prac nad Polityką. Zarządzanie konfliktem interesów odbywa się w sposób przewidziany w obowiązującej w Spółce Procedurze Zarządzania Konfliktami Interesów.

§ 7

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza zobowiązana jest corocznie do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką.
2. Pierwsze sprawozdanie Rada Nadzorcza sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawierać powinno informacje określone w art. 90 g ust. 2 pkt. 1-5 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 z późn.zm.).

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Przy ustalaniu Polityki wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej poprzez wartościowanie stanowisk w Spółce, dokonanie podziału na grupy zaszerogowania oraz przydzielenie poszczególnym grupom zaszerogowania przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem celów zmierzających do realizacji strategii biznesowej Spółki, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

2. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd Spółki.
3. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.
4. Za opracowanie projektu i aktualizację niniejszej Polityki odpowiada Zarząd Spółki.
5. Zarząd i Rada Nadzorcza Spółki współpracują w szczególności w zakresie udostępniania niezbędnych danych, dokumentów i informacji, których uzyskanie jest niezbędne w celu opracowania i aktualizowania niniejszej Polityki, a także sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach.
6. Niniejsza Polityka podlega cyklicznemu, nie rzadziej niż raz na rok, przeglądowi przez Departament Personalny. W razie zidentyfikowania istotnych potrzeb zmiany postanowień Polityki, Departament Personalny przekazuje swoją opinię Zarządowi w celu przedłożenia jej Radzie Nadzorczej, a następnie Walnemu Zgromadzeniu Spółki z wnioskiem o dokonanie zmian. Z wnioskiem o dokonanie zmian może zwrócić się również bezpośrednio Zarząd Spółki za pośrednictwem Rady Nadzorczej, która ma prawo do zaopiniowania wniosku Zarządu.

§ 9

Obowiązki Polityki

1. Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennych wynagrodzenia Członków Zarządu ustalonych uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.
3. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalonego uchwałami Walnego Zgromadzenia, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.
4. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej oraz w zakresie wskazania kryteriów finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia. Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki i uchwaleniu Regulaminu Wynagradzania Zarządu. Ponadto, w sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki, Rada Nadzorcza może odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części, jednorazowo na okres nie dłuższy niż 1 (jeden) rok obrotowy.