POLITYKA WYNAGRODZEŃ

CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ OCTAVA S.A.

(„Polityka Wynagrodzeń")

§1.

Definicje

1. Poniższe terminy użyte w niniejszym dokumencie mają następujące znaczenie:
   a) **Grupa Kapitałowa** - Spółka i jej Spółki Zależne w rozumieniu przepisów Ustawy o Ofercie wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Octava S.A.,
   b) **Polityka Wynagrodzeń** – niniejszy dokument stanowiący Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o Ofercie,
   c) **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki,
   d) **Spółka** – Octava S.A. z siedzibą W Warszawie,
   e) **Sprawozdanie** – należy przez to rozumieć sporządzane przez Radę Nadzorczą sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g Ustawy o ofercie
   f) **Statut** – należy przez to rozumieć Statut Spółki,
   g) **Ustawa o Ofercie** - Ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 623 ze zm.);
   h) **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Spółki,
   i) **Zarząd** – Zarząd Spółki.

§2.

Postanowienia ogólne

1. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. Celem Polityki Wynagrodzeń jest kierunkowe ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, wypłacanych przez Spółkę.
3. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.
4. Polityka Wynagrodzeń ma na celu zapewnienie:
   a) realizacji długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki,
   b) adekwatności wynagrodzenia w stosunku do pełnionej funkcji i związanej z nią odpowiedzialności,
   c) zapewnienie jawności wynagrodzeń osób zarządzających i nadzorujących Spółkę,
   d) zgodność szczegółowych zasad wynagradzania z obowiązującym prawem.
2. Przy ustalaniu wynagradzania osób objętych Polityką Wynagrodzeń uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
   a) nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji w Spółce,
   b) zakres odpowiedzialności i obowiązków związanej z wykonywaną funkcją;

3. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia ryzyko związane z rozmiarem prowadzonej działalności, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.

§3.

Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia aktualną sytuację Spółki oraz Grupy Kapitałowej.
2. Polityka Wynagrodzeń jest przedkładana do zatwierdzenia Walnemu Zgromadzeniu co najmniej raz na cztery lata i obowiązuje od dnia podjęcia przez Walne Zgromadzenie uchwały w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń, chyba że przepisy prawa lub uchwała Walnego Zgromadzenia stanowią inaczej.
3. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

§4.

Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń

1. Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowanie dokonywane jest raz do roku przez Radę Nadzorczą Spółki.
2. Na podstawie rocznej weryfikacji, Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje dotyczące stosowania lub zmiany Polityki Wynagrodzeń.

§5.

Wynagrodzenia członków zarządu - opis stałych i zmiennych składników, w tym premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu

1. Członek Zarządu zatrudniany jest w formie powołania. Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza.
2. Wysokość wynagrodzenia jest ustalana przez Radę Nadzorczą, która podejmuje stosowną uchwałę w przedmiocie określenia wysokości wynagrodzenia.
3. Członkom Zarządu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze. Członkowie Zarządu nie otrzymują premii. Wynagrodzenie zasadnicze brutto określane jest uchwałą Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem § 5 ust. 4 i § 5 ust. 5 Polityki Wynagrodzeń.
4. Członkowie Zarządu nie otrzymują zmiennych składników wynagrodzenia, chyba że Rada Nadzorcza w uchwale zdecyduje o przyznaniu i warunkach takiego elementu wynagrodzenia w postaci premii.
5. Walne Zgromadzenie może ustalać zasady wynagradzania Członków Zarządu, w szczególności maksymalną wysokość wynagrodzenia, przyznawania Członkom Zarządu prawa do świadczeń dodatkowych lub maksymalną wartość takich świadczeń, a także może upoważnić Radę Nadzorczą do ustalenia, że wynagrodzenie Członków Zarządu obejmuje również prawo do określonego udziału w zysku rocznym spółki, który jest przeznaczony do podziału między Akcjonariuszy zgodnie z art. 347 § 1 kodeksu spółek handlowych.
6. Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz Członków Zarządu przyznawane w okolicznościach określonych przez Radę Nadzorczą oraz świadczenia dodatkowe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity typu: samochód służbowy, opieka zdrowotna, składki z tytułu umowy ubezpieczenia na życie lub inne.

§6.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej - opis stałych i zmiennych składników, w tym premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi 3 lata.
3. Członkom Rady przysługuje wynagrodzenie podstawowe i dodatkowe. Wysokość wynagrodzenia podstawowego i dodatkowego ustalana jest w uchwale Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem że na dzień uchwalenia niniejszego Regulaminu wynagrodzenie podstawowe określone jest w stawce wskazanej w ust 5 poniżej, a wynagrodzenie dodatkowe obliczane jest zgodnie z ust. 6 poniżej.
4. Zgodnie z uchwałą Walnego Zgromadzenia z 6 listopada 2012 roku, Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie podstawowe i dodatkowe.
5. Wynagrodzenie podstawowe wynosi 1500 zł brutto płatne miesięczne.
6. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie dodatkowe wypłacane tylko, wtedy gdy Spółka osiągnie zysk netto za poprzedni rok kalendarzowy. Wynagrodzenie dodatkowe obliczane jest według następującego wzoru: Wynagrodzenie dodatkowe brutto = (3% x kwota zysku netto Spółki za poprzedni rok obrotowy)/ liczba Członków Rady Nadzorczej w dniu zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Spółki sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy.
7. Wynagrodzenie dodatkowe przysługuje tylko Członkom Rady Nadzorczej, którzy swoją kadencję pełnili przez cały poprzedni rok obrotowy, za który Spółka osiągnęła zysk netto oraz pozostaje Członkiem Rady Nadzorczej w dniu zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie Spółki, sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy, za który Spółka osiągnęła zysk.
8. W przypadku braku osiągnięcia zysku za dany rok obrotowy, Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie dodatkowe za ten rok obrotowy, nie przysługuje.
9. Wynagrodzenie dodatkowe Członków Rady Nadzorczej uzależnione jest od zysku Spółki tj. powiązane ze strategią biznesową, długoterminowymi interesami oraz stabilnością Spółki. Koncepcję strategii biznesowej Spółki określa Zarząd, opiniuje Rada Nadzorcza, a zatwierdza Walne Zgromadzenie.
10. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje premia.
11. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot udokumentowanych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
12. W ramach zwrotu kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej, Członkom Rady Nadzorczej należny jest:
    a) zwrot kosztów podróży służbowych (delegacji) według zasad określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013 poz. 167 z póź. zm.),
    b) zwrot kosztów za używanie pojazdów prywatnych zgodnie z zasadami wskazanymi w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów

osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. 2002 nr 27 poz. 271 z póź. zm.).

13. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do pełnienia funkcji w Spółce bądź w Spółkach Zależnych mogą pobierać z tego tytułu wynagrodzenie.

§7.

Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie organów Spółki objętych procedurą, poprzez zapewnienie warunków wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej, w szczególności w zakresie wynagrodzenia dodatkowego, adekwatnie do odpowiedzialności związanej z pełnioną w Spółce funkcją, z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnioną funkcją oraz skutków, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

§8.

Inne informacje i zasady

1. Nie przyznaje się ani Członkom Zarządu ani Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.
2. Dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej nie prowadzi się dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

§9.

Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń

1. Wszyscy Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej są zobowiązani do znajomości niniejszej Polityki Wynagrodzeń i stosowania się do jej postanowień.
2. Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej powinien unikać podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako Członka organu Spółki, a w przypadku powstania konfliktu interesów powinien niezwłocznie go ujawnić.

§10.

Odstępstwa od Polityki Wynagrodzeń

1. Czasowe odstępstwo od stosowania całości lub części Polityki Wynagrodzeń może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla:
   a) realizacji długoterminowych interesów Spółki,
   b) zapewnienia stabilności finansowej Spółki.
2. O czasowym odstąpieniu od stosowania całości lub części Polityki Wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały. Uchwała Rady Nadzorczej o odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń określa okres odstąpienia, a także wskazuje przesłanki i uzasadnienie.
3. Każdy przypadek odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń ujawniany jest w

§11.

Ocena funkcjonowania Polityki wynagrodzeń i sprawozdawczość

1. Zmiana Polityki Wynagrodzeń jest możliwa w każdym czasie. Nowe zasady nie będą mogły zmienić uprawnień Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej wprowadzonych zasadami poprzednimi w

sytuacji, gdy Członek Zarządu albo Członek Rady Nadzorczej nabył prawo do wynagrodzenia, poza przypadkiem, jeżeli Członek Zarządu albo Członek Rady Nadzorczej w drodze pisemnej wyrazi zgodę na taką zmianę.

2. Rada Nadzorcza Spółki dokonuje corocznej oceny założeń Polityki Wynagrodzeń, struktury i wysokości wynagrodzeń na tle kosztów, a następnie przedkłada Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy corocznie raport z oceny funkcjonowania Polityki Wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające 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 Polityką Wynagrodzeń.

3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera elementy wymagane Ustawą o Ofercie, w tym w szczególności:

   a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 ustawy o ofercie publicznej oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia,

   b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki,

   c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników,

   d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie,

   e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,

   f) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa,

   g) W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu wejdą świadczenia niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych Członków Zarządu, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się:

      - podstawy przyznania takich świadczeń;

      - danych osobowych osób, na rzecz których je wypłacono.

   Dane w powyższym zakresie zostają przedstawione przez Zarząd każdego roku za poprzedni rok kalendarzowy Radzie Nadzorczej, który odpowiada za ich kompletność, rzetelność i zgodność ze stanem faktycznym.

§12.

Przepisy końcowe

1. Polityka Wynagrodzeń przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki zostanie zamieszczona wraz z uchwałą w sprawie jej przyjęcia oraz wynikami głosowania na stronie internetowej Spółki.