

## **Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej JWW Invest S.A.**

Polityka Wynagrodzeń określa zasady dotyczące wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej i JWW Invest S.A.

Ilekroć mowa o:

**Członku Rady Nadzorczej** - rozumie się przez to Członka Rady Nadzorczej Spółki;

**Członku Zarządu** - rozumie się przez to Członka Zarządu Spółki;

**Polityce Wynagrodzeń** - rozumie się przez to niniejszą Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w rozumieniu art. 90d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (dalej: Ustawa);

**Radzie Nadzorczej** - rozumie się przez to Radę Nadzorczą Spółki;

**Spółce** - rozumie się przez to JWW Invest S.A.;

**Sprawozdaniu o wynagrodzeniach** - rozumie się przez to sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń;

**Walnym Zgromadzeniu** - rozumie się przez to walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;

**Zarządzie** - rozumie się przez to Zarząd Spółki.

### **§1**

#### **Postanowienia ogólne**

1. Zarząd opracowuje i wdraża Politykę Wynagrodzeń.
2. Polityka Wynagrodzeń stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów obowiązujących w Spółce regulujących zasady wynagradzania osób objętych Polityką Wynagrodzeń, tj. Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, w szczególności wobec Regulaminu Wynagradzania JWW Invest S.A.
3. Polityka Wynagrodzeń została sporządzona zgodnie z zasadami jasności i przejrzystości.
4. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia zapadającej zwykłą większością głosów.
5. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wykonaniem niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
6. Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki Wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym

Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

7. Polityka Wynagrodzeń została sporządzona przy uwzględnieniu wielkości Spółki, ryzyka związanego z jej działalnością, organizacji, jak również zakresu działalności Spółki.

## **§2**

### **Cele Polityki Wynagrodzeń**

1. Celem Polityki Wynagrodzeń jest określenie zasad wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej, które przyczynią się do realizacji strategii biznesowej Spółki, długoterminowych interesów Spółki oraz jej stabilności.
2. Polityka Wynagrodzeń oparta o jednoznaczne, obiektywne zasady przyczynia się do realizacji w/w celów poprzez m.in. zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki, zwiększenie motywacji Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej.

## **§3**

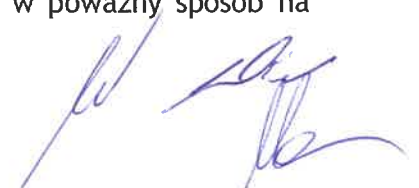
### **Wynagrodzenie Członków Zarządu**

1. Członkowie Zarządu są powoływani i odwoływani przez Radę Nadzorczą. Kadencja Członka Zarządu trwa trzy lata. Członek Zarządu może być w każdym czasie odwołany przez Radę Nadzorczą.
2. Zarządzanie Spółką może być powierzone Członkom Zarządu na podstawie umów o pracę i/lub na podstawie powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu i/lub na podstawie zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski).
3. Umowy o pracę z Członkami Zarządu zawierane są na czas nieokreślony.
4. Wynagrodzenie Członka Zarządu składa się z części stałej (wynagrodzenie miesięczne, podstawowe - wynagrodzenie stałe) oraz premii pieniężnej.
5. Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza przy uwzględnieniu wiedzy, doświadczenia, kompetencji, zakresu obowiązków i rynkowych poziomów wynagrodzeń.
6. Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz świadczeń dodatkowych takich jak: możliwość korzystania z samochodów służbowych, możliwość korzystania z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych, prawo do korzystania ze świadczeń pozapłatowych przysługujących pracownikom Spółki.
7. Rada Nadzorcza może przyznać członkowi Zarządu wynagrodzenie dodatkowe - premię pieniężną. Wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od stopnia realizacji celów, oceny wyników pracy danego Członka Zarządu/Zarządu. Wynagrodzenie dodatkowe kształtuje się tak, aby jego wysokość wynosiła nie więcej niż połowa wynagrodzenia rocznego Członka Zarządu.
8. Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.

## **§4**

### **Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej**

1. Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie, którego wysokość, zasady i tryb przyznawania określa Walne Zgromadzenie.
2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być godziwe, lecz nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Spółki ani wpływać w poważny sposób na



wynik finansowy Spółki. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej pozostaje w rozsądnej relacji do wynagrodzenia Członków Zarządu.

3. Członkowie Rady Nadzorczej delegowaniu do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Rada Nadzorcza.

4. Członkom Rady Nadzorczej Spółka nie przyznaje zmiennych składników wynagrodzenia ani wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

#### **§5**

##### **Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej**

Wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej pozostaje w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej.

#### **§6**

##### **Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur**

1. Członkowie Zarządu mogą być objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych - udział w planie jest dobrowolny.

2. W Spółce nie wprowadzono dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

#### **§7**

##### **Inne postanowienia**

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Rady Nadzorczej określone jest na podstawie Polityki Wynagrodzeń.

2. Przejrzystość rozwiązań przyjętych w Polityce Wynagrodzeń jak również podział kompetencyjny przy ustalaniu wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określony w Polityce Wynagrodzeń służy unikaniu konfliktu interesów z nią związanych.

3. Niniejsza Polityka wynagrodzeń stanowi pierwszą Politykę Wynagrodzeń przyjętą przez Walne Zgromadzenie po wejściu w życie odpowiednich przepisów Ustawy. Każda zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.

4. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.

5. Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.

