

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Betacom S.A.

§ 1

Polityka wynagrodzeń zawiera podsumowanie ogólnych założeń co do zasad wynagradzania organów nadzorujących i zarządzających w Spółce Betacom S.A., stanowiąc tym samym wewnętrzny zbiór zasad ładu korporacyjnego w kwestii wynagrodzeń stosowanych w Spółce, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2

Szczegółowe zasady wynagradzania ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, w tym w szczególności w Statucie, Regulaminie Walnego Zgromadzenia, Regulaminie Rady Nadzorczej oraz Regulaminie Zarządu.

§ 3

Realizowana w Spółce polityka wynagrodzeń organów zarządzających oparta jest na następujących zasadach:

1. Umowy z członkami Zarządu zawiera w imieniu Spółki Przewodniczący Rady Nadzorczej lub inny przedstawiciel Rady Nadzorczej, na podstawie upoważnienia udzielonego w drodze uchwały. W tym samym trybie dokonuje się wszelkich czynności związanych ze stosunkiem pracy członka Zarządu.
2. Członkowie Zarządu mogą być zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, i w tym przypadku podlegają wszelkim regulacjom wynikającym z przepisów prawa pracy, w tym dotyczącym odszkodowań i odpraw wynikających z rozwiązania umowy o pracę.
3. W przypadkach, gdy zarządzanie Spółką zostanie powierzone Członkom Zarządu na podstawie innej umowy niż umowa o pracę, stosuje się do niej odpowiednio postanowienia dotyczące umów zawieranych z członkami Zarządu określone w niniejszej Polityce wynagrodzeń. Decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza.
4. Umowy o pracę zawierane są z Członkami Zarządu na czas nieokreślony i obejmują zatrudnienie na stanowisku zajmowanym przez danego Członka Zarządu w strukturze organizacyjnej Spółki. Umowy o pracę Członków Zarządu mogą zostać rozwiązane na zasadach określonych we właściwych przepisach prawa, w tym także dotyczących okresów ich wypowiedzenia, przy czym wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem właściwego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę z Członkiem Zarządu może być w uzasadnionych przypadkach zawierana na czas określony, a decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza.

5. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać zmienne składniki wynagrodzenia, w tym premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne ustalone przez Radę Nadzorczą.
6. Przy ustalaniu i weryfikacji wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, Rada Nadzorcza powinna uwzględniać nakład pracy niezbędny do prawidłowego wykonywania funkcji członka Zarządu, zakres obowiązków i odpowiedzialności związanej z wykonywaniem funkcji członka Zarządu oraz poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
7. Wynagrodzenie członków Zarządu odpowiada wielkości przedsiębiorstwa i pozostaje w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Spółki.
8. Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem motywacyjnego charakteru oraz efektywnego i płynnego zarządzania Spółką, stąd też składa się ono z elementów stałych oraz elementów zmiennych uzależnionych od wydajności Zarządu, tj. premii rocznych uzależnionych od zrealizowanych przez Spółkę zysków.
9. Wartość wynagrodzenia wynikająca z elementów zmiennych uzależnionych od wydajności Zarządu, tj. premii rocznych uzależnionych od realizowanych przez Spółkę zysków nie może przewyższyć wartości rocznego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę oraz innych umów o zarządzanie Spółką powierzone Członkom Zarządu.
10. Zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy o podobnym charakterze z członkami Zarządu wskazują się okres na jaki zostały zawarte, wskazują okresy i warunki wypowiedzenia tych umów, a w przypadku gdy z członkiem Zarządu nie została zawarta umowa wskazuje się rodzaj i okres na jaki został nawiązanych stosunek prawny łączący członka Zarządu ze spółką oraz okres i warunki rozwiązania tego stosunku.
11. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu określone są w uchwałach podjętych przez Radę Nadzorczą ze wskazaniem wzajemnych proporcji składników stałych i zmiennych wynagrodzenia.
12. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu podlega corocznej weryfikacji dokonywanej przez Radę Nadzorczą.
13. Wysokość wynagrodzeń Zarządu, w podziale na indywidualne wynagrodzenie każdego z członków Zarządu podlega ujawnieniu w raporcie rocznym.
14. Członek Zarządu, który został zawieszony w pełnieniu funkcji członka Zarządu, w okresie zawieszenia nie ma prawa do otrzymywania przyznanego mu wynagrodzenia.
15. Członek Zarządu może wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku pracy oraz zasad 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. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o świadczenie usług ze strony członków Zarządu określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku pracy, czy też systemy wynagrodzeń w ramach, których członkowie Zarządu wynagradzani są

akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji, bądź też otrzymują wynagrodzenie w oparciu o zmiany cen akcji.

§ 4

Realizowana w Spółce polityka wynagrodzeń organów nadzorujących oparta jest na następujących zasadach:

1. Członkowie Rady Nadzorczej nie są zatrudnieni przez Spółkę.
2. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie zgodnie z treścią Statutu Spółki oraz obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej następuje jedynie na podstawie powołania zgodnie z odpowiednią uchwałą Walnego Zgromadzenia.
3. Ustalanie zasad wynagradzania dla członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia Spółki.
4. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej określone są w uchwale podjętej przez Walne Zgromadzenie.
5. Wysokość wynagrodzeń Rady Nadzorczej, w podziale na indywidualne wynagrodzenie każdego z członków Rady podlega ujawnieniu w raporcie rocznym.
6. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń.
7. Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki wynagrodzeń, nie występują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, umowy o świadczenie usług ze strony członków Rady Nadzorczej określające świadczenia wypłacane w chwili rozwiązania stosunku pracy, czy też systemy wynagrodzeń w ramach, których członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani są akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji, bądź też otrzymują wynagrodzenie w oparciu o zmiany cen akcji.

§ 5

1. Mając na celu unikanie powstawania konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń przy ustalaniu wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej stosuje się odpowiednie przepisy prawa, w szczególności art. 378 oraz art. 392 Kodeksu spółek handlowych, a także postanowienia Polityki Wynagrodzeń oraz treść wewnętrznych aktów prawnych Spółki. Powyższe zapewnia rozdzielenie określonych w Polityce Wynagrodzeń kompetencji pomiędzy właściwe organy Spółki.
2. Przed rozpoczęciem przez Członka Zarządu jakiegokolwiek innej pracy zarobkowej w czasie jego zatrudnienia w Spółce, Członek Zarządu jest zobowiązany poinformować o tym fakcie Spółkę i uzyskać stosowną zgodę od Spółki. Powyższe zastrzeżenie nie dotyczy działalności wykonywanej przez Członka Zarządu przed podpisaniem umowy o pracę, o ile działalność taka nie stanowi przeszkody dla prawidłowego wykonywania funkcji Członka Zarządu i nie jest działalnością konkurencyjną w stosunku do działalności Spółki.

3. Ponadto Członków Zarządu obowiązują regulacje dotyczące prowadzenia działalności konkurencyjnej przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa, w szczególności art. 380 Kodeksu spółek handlowych.
4. W sytuacji, gdy pomimo regulacji określonych w ust. 1 do 3 powyżej dojdzie do powstania konfliktu interesów związanego z Polityką Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza - zarówno w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Zarządu jak i po stronie Członka Rady Nadzorczej - jest upoważniona do podjęcia stosownych działań naprawczych oraz przeglądu regulacji Polityki Wynagrodzeń w tym zakresie.
5. W przypadku powzięcia wiadomości o istnieniu konfliktu interesów lub uzasadnionym podejrzeniu jego istnienia przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, osoba taka jest zobowiązana o powyższym fakcie poinformować Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Prezesa Zarządu celem podjęcia przez nich stosownych działań naprawczych.

§ 6

Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających stanowi jednocześnie deklarację Spółki dotyczącą wynagrodzeń, którą Spółka niezwłocznie zamieszcza na swojej stronie internetowej i aktualizuje wraz z dokonywanymi zmianami.

§ 7

Niniejsza Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających Spółki Betacom S.A. w sposób kompleksowy określa zarówno ich dotychczasowe zasady wynagradzania, jak i propagowane zasady wynagradzania jakich Spółka będzie się starała przestrzegać w przyszłości. Uznaje się jednocześnie, że bardziej szczegółowe określenie zasad wynagradzania, byłoby niekorzystne z uwagi na ujawnianie informacji o charakterze wrażliwym z punktu widzenia handlowego Spółki, jak i ochrony dóbr osobistych organów nadzorujących i zarządzających.

§ 8

1. Polityka wynagrodzeń została sporządzona przez Zarząd, następnie jej treść została zaopiniowana przez Radę Nadzorczą, po czym Polityka Wynagrodzeń została przyjęta na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia, stosownie do postanowień art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie.
2. Za informacje zawarte w Polityce wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu.
3. Za wdrożenie zapisów Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd Spółki oraz pozostałe organy Spółki w zakresie dotyczących ich kompetencji.
4. Rada Nadzorcza dokonuje okresowych przeglądów stosowania Polityki wynagrodzeń przy okazji sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach.
5. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej, niż co cztery lata.
6. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
7. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki.