

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

JR HOLDING ALTERNATYWNA SPÓŁKA INWESTYCYJNA

SPÓŁKA AKCYJNA Z SIEDZIBĄ KRAKOWIE

I. Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej JR HOLDING Alternatywna Spółka Inwestycyjna Spółka Akcyjna z siedzibą Krakowie określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Spółkę wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej JR HOLDING Alternatywna Spółka Inwestycyjna Spółka Akcyjna.
2. Podstawą prawną przygotowania Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej JR HOLDING Alternatywna Spółka Inwestycyjna Spółka Akcyjna stanowi art. 90d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 2217, ze zm.).
3. Dla celów niniejszej Polityki przyjmuje się poniższe definicje:
Grupa - oznacza grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
KSH - oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,
Polityka – oznacza niniejszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej JR HOLDING Alternatywna Spółka Inwestycyjna Spółka Akcyjna, Rada Nadzorcza – oznacza radę nadzorczą spółki JR HOLDING Alternatywna Spółka Inwestycyjna Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie,
Spółka – oznacza JR HOLDING Alternatywna Spółka Inwestycyjna Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie,
Statut – oznacza statut Spółki,
Ustawa – oznacza ustawę z dnia 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 2020 r. poz. 2018, ze zm.),
Walne Zgromadzenie – oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki,
Zarząd – oznacza zarząd spółki JR HOLDING Alternatywna Spółka Inwestycyjna Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie.

II. Wdrożenie, zakres obowiązywania, przegląd i podmioty odpowiedzialne

1. Polityka została opracowana przez Zarząd przy udziale Rady Nadzorczej.
2. Polityka została przyjęta przez Walne Zgromadzenie.
3. Polityka obowiązuje wszystkich członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
4. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają członkowie Zarządu.
5. W zakresie określonym przepisami prawa Rada Nadzorcza zobowiązana jest do wdrożenia Polityki w odniesieniu do członków Zarządu i podejmowania odpowiednich uchwał.
6. Polityka podlega szczegółowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata, przy czym Walne Zgromadzenie może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki częściej niż raz na cztery lata.
7. Wszelkie istotne zmiany Polityki wymagają zgody Walnego Zgromadzenia wyrażonej w formie uchwały.

III. Wynagrodzenie Członków Zarządu

1. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - 1) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę;
 - 2) zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu;
 - 3) powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Niezależnie od stosunku prawnego łączącego Spółkę z Członkiem Zarządu, może on otrzymywać wynagrodzenie składające się z części stałej. Członkom Zarządu przysługuje ponadto prawo do otrzymywania świadczeń niepieniężnych, w tym świadczeń dodatkowych, o których mowa w ust 12 poniżej.
3. Umowa o świadczenie usług zarządzania z Członkiem Zarządu zawierana jest na okres pełnienia funkcji z obowiązkiem osobistego świadczenia.
4. Umowa o świadczenie usług zarządzania z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron w dowolnym czasie. Okres wypowiedzenia Umowy jest uzależniony od terminu jej wykonywania i wynosi:
 - 1) 2 tygodnie jeżeli Członek Zarządu świadczył usługi przez co najmniej 1 miesiąc,
 - 2) 1 miesiąc jeżeli świadczył usługi nie krócej niż pół roku,
 - 3) 3 miesiące jeżeli świadczył usługi co najmniej rok.
5. Złożenie przez Członka Zarządu rezygnacji z pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki powoduje wygaśnięcie umowy o świadczenie usług zarządzania.
6. Odwołanie ze stanowiska Członka Zarządu powoduje wygaśnięcie umowy o świadczenie usług zarządzania za wypowiedzeniem.
7. Umowa może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron.
8. W razie rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o świadczenie usług zarządzania Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez co najmniej okres dwunastu miesięcy.
9. Rada w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady. Rada ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku.
10. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu jest wypłacana miesięcznie w wysokości i terminie wskazanym w uchwale Rady Nadzorczej. Kwoty wynagrodzenia wskazane w uchwałach Rady Nadzorczej lub w umowach cywilnoprawnych są kwotami brutto.
11. Każdy z Członków Zarządu może wystąpić do Rady Nadzorczej z uzasadnionym wnioskiem z zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku prawnego ze Spółką lub zmianę wysokości stałej wynagrodzenia.
12. Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez Członków Zarządu mogą być m.in.:
 - wszelkie koszty służbowych podróży zagranicznych jak i krajowych,
 - prywatna opieka medyczna,
 - zwrot kosztów używania samochodu prywatnego na cele służbowe,
 - korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania,

- finansowanie szkoleń, kursów oraz studiów, w tym studiów podyplomowych (w Polsce i zagranicą),
 - pakiet dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami, w zakresie, w jakim świadczenia te mają charakter dodatkowego wynagrodzenia, a nie stanowią kosztów ponoszonych przez Spółkę w celu należytego pełnienia funkcji przez członków Zarządu.
13. Członek Zarządu może, oprócz świadczenia usług zarządzania, świadczyć na rzecz Spółki inne usługi na zasadach określonych odrębną umową.

IV. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

1. Podstawą nawiązania stosunku prawnego z Członkiem Rady Nadzorczej jest uchwała o powołaniu w skład Rady Nadzorczej podjęta przez Walne Zgromadzenie.
2. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalane są na podstawie uchwały podjętej przez Walne Zgromadzenie.
3. Członkowie Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji w organie nadzorczym otrzymują wynagrodzenie w formie ryczałtu za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu oraz zwrotu kosztów podróży poniesionych w związku z udziałem w posiedzeniu.

V. Warunki umów zawieranych z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Warunki umów zawieranych z członkami Zarządu:
 - 1) członkowie Zarządu pełnią swoje funkcje w oparciu o uchwałę Rady Nadzorczej (powołanie),
 - 2) okres łączący członka Zarządu ze Spółką wynika ze Statutu Spółki i wynosi 5 lat,
 - 3) rozwiązanie stosunku łączącego członka Zarządu ze Spółką może wynikać z upływu kadencji, uchwały Rady Nadzorczej odwołującej członka Zarządu lub rezygnacji członka Zarządu z pełnienia funkcji.
2. Warunki umów zawieranych z członkami Rady Nadzorczej:
 - 1) członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoje funkcje w oparciu o uchwałę Walnego Zgromadzenia (powołanie),
 - 2) spośród członków Rady Nadzorczej jej członkowie wybierają, a także członków Komitetu Audytu, którzy wybierają spośród siebie Przewodniczącego Komitetu Audytu,
 - 3) okres łączący członka Rady Nadzorczej ze Spółką wynika ze Statutu Spółki i wynosi 5 lat,
 - 4) rozwiązanie stosunku łączącego członka Rady Nadzorczej ze Spółką może wynikać z upływu kadencji, uchwały Walnego Zgromadzenia odwołującej członka Rady Nadzorczej lub rezygnacji członka Rady Nadzorczej z pełnienia funkcji.

VI. Konflikt interesów

1. Spółka ze względu na swój rozmiar nie wprowadza szczegółowych regulacji wewnętrznych w sprawie kryteriów i okoliczności w jakich może dojść w Spółce do konfliktów interesów.
2. W przypadku uzyskania wiedzy lub powzięcia podejrzenia przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu w zakresie Polityki wynagrodzeń dotyczący jego osoby lub członka Zarządu, lub członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest on do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku informacji dotyczącej członka Zarządu) lub Prezesa Zarządu (w przypadku informacji dotyczącej członka Rady Nadzorczej).

VII. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników przy ustanawianiu Polityki wynagrodzeń

1. Wysokość stałego wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinna pozostawać w rozsądnym stosunku do średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej.

2. Wynagrodzenia pracowników Spółki są dostosowywane do sytuacji Spółki i osiągniętych przez nią wyników finansowych.

VIII. Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

1. W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalno-rentowe. Spółka zgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.) zapewniła Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej możliwość przystąpienia do Pracowniczych Planów Kapitałowych.

IX. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy

1. Ustanowienie niniejszej Polityki wynagrodzeń opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:
 - 1) zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających,
 - 2) zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej, otrzymujących wynagrodzenie według jasnych kryteriów, które składa się z elementów stałych,
 - 3) powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy,
 - 4) długotrwałe związanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki.

X. Upoważnienie

1. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki w zakresie wskazanym w art. 90 d ust. 7 Ustawy.
2. W uzasadnionych przypadkach, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania w całości lub w części Polityki wynagrodzeń.

XI. Postanowienie końcowe

1. Niniejsza Polityka jest pierwszą uchwaloną w Spółce na podstawie Ustawy.
2. Zasady opisane w Polityce nie odbiegają od dotychczas obowiązujących zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Spółka zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej.
4. Polityka Wynagrodzeń obowiązuje od dnia jej przyjęcia uchwałą Walnego Zgromadzenia.