POLITYKA WYNAGRODZEŃ

BIURO INWESTYCJI KAPITAŁOWYCH SA.

1. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń w Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A.

Polityka wynagrodzeń została przyjęta w celu wprowadzenia przejrzystości zasad regulujących wynagrodzenia Zarządu i Rady Nadzorczej Biura Inwestycji Kapitałowych S.A. z siedzibą w Krakowie (dalej "Spółka") oraz w wykonaniu obowiązujących przepisów prawa.

Polityka ma na celu wspierać realizację strategii biznesowej spółki, przyczyniać się do sprawnej realizacji jej długoterminowych celów, wpływać na stabilność działania Spółki oraz zapobiegać możliwym konfliktom interesów.

Rada Nadzorcza przygotowuje coroczny raport z oceny funkcjonowania regulacji dot. wynagradzania i przedstawia go Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy nie rzadziej niż raz w roku, dokonuje okresowych przeglądów polityki wynagrodzeń i dokonuje oceny czy ustalona polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.

2. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A.

2.1 Do głównych elementów systemu wynagrodzeń Członków Zarządu Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A. należą:

a) stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze;
b) wynagrodzenie zmienne
c) świadczenia dodatkowe;

W przypadku gdy będzie tego wymagał ważny interes spółki a także sytuacja rynkowa, Rada Nadzorcza może w drodze Uchwały wprowadzić dodatkowe elementy związane z wynagradzaniem Członków Zarządu, takie jak:

d) odprawa wynikająca z rozwiązania umowy przez Spółkę;
e) odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji.

ad. a) Wynagrodzenie stałe łączne w ramach Grupy Kapitałowej ze wszystkich tytułów dla Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza.
Wysokość wynagrodzenia zależna jest od wiedzy merytorycznej Członka Zarządu, jego doświadczenia oraz zakresu jego odpowiedzialności i wpływu na wynik finansowy.

ad. b) Wynagrodzenie zmienne należne Członkowi Zarządu określane jest przez Radę Nadzorczą według następujących zasad:

- w przypadku premii rocznej uzależnionej od wartości aktywów netto Grupy Kapitałowej Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A., przy czym szczegółowe zasady ustalania i wypłacania premii rocznej (w tym wartości procentowe) ustala Rada Nadzorcza, indywidulanie dla każdego Członka Zarządu, z uwzględnieniem wpływu na wynik finansowy, przy czym

premia jest wypłacana po zamknięciu danego roku obrotowego, za który jest należna, na podstawie danych ze sprawozdania finansowego, potwierdzonych sprawozdaniem biegłego rewidenta. Pierwsza premia z tego tytułu należna będzie za rok 2021.

- w przypadku premii uznaniowej przyznawanej w zależności od aktualnej sytuacji finansowej Spółki i ustalanej indywidualnie z danym Członkiem Zarządu, zgodnie z wcześniej ustalonymi celami rocznymi. Procentowe wartości wynagrodzenia dla każdego Członka Zarządu są negocjowane indywidualnie i zależą od zakresu jego obowiązków. Wartości te zapisywane są w indywidualnych kartach celów na dany rok, przy czym premia jest wypłacana na podstawie uchwały Rady Nadzorczej.,

ad. c) Świadczenia dodatkowe dla Członków Zarządu Spółki obejmują:

- samochód służbowy,
- ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej w związku z pełnieniem funkcji przez Członków Zarządu,

a także mogą obejmować dodatkowo na mocy Uchwały Rady Nadzorczej:

- prawo do korzystania z dodatkowej opieki medycznej przez Członka Zarządu i członków jego rodziny, w tym profilaktyki zdrowotnej,
- zajęć sportowych i rehabilitacji,
- dofinansowanie do wynajmu mieszkania w przypadku zatrudniania członków Zarządu mieszkających poza siedzibą Spółki oraz pokrycie kosztów przeprowadzki w trakcie zatrudnienia,
- możliwość korzystania ze świadczeń określonych w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o ile taki będzie w spółce wprowadzony,
- prawo udziału w Pracowniczym Programie Kapitałowym na zasadach obowiązujących w Spółce
- prawo udziału w Programie Motywacyjnym o ile taki program będzie obowiązywał w Spółce.

ad. d) W przypadku rozwiązania umowy lub wypowiedzenia umowy przez Spółkę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych, istotnych obowiązków wynikających z umowy lub wygaśnięciu mandatu, Członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa na zasadach określonych w Uchwale Rady Nadzorczej pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji powyżej 12 miesięcy przed rozwiązaniem umowy.

ad. e) Członek Zarządu z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy może na mocy Uchwały Rady Nadzorczej i po podpisaniu Aneksu do umowy o pracę, otrzymywać wynagrodzenie (odszkodowanie) w wysokości nie niższej niż 75% stałego miesięcznego wynagrodzenia ze wszystkich tytułów, płatnego jednorazowo lub w równych miesięcznych ratach przez okres 12 miesięcy, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 36 miesięcy.

<u>2.2 Do głównych elementów systemu wynagrodzeń Rady Nadzorczej Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A. należą:</u>

- podstawowe stałe wynagrodzenie miesięczne, zróżnicowane ze względu na pełnione funkcje w Radzie Nadzorczej lub Komitecie Audytu, oparte na mnożniku w wysokości *przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku*, ogłaszanego przez GUS za poprzedni kwartał (dalej jako „Wskaźnik"), obliczone w sposób następujący:
  - Przewodniczący Rady Nadzorczej: 1,05 x Wskaźnik

- Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej: 0,75 x Wskaźnik
- Członek Rady Nadzorczej, Przewodniczący i niezależny członek Komitetu Audytu: 0,95 x Wskaźnik
- Członek Rady Nadzorczej, niezależny członek Komitetu Audytu: 0,85 x Wskaźnik
- Sekretarz Rady Nadzorczej, członek Komitetu Audytu: 0,95 x Wskaźnik
- Członek Rady Nadzorczej: 0,6 x Wskaźnik

Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest niniejsza Polityka, pod warunkiem że zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej nie są określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej.

3. Wzajemne proporcje składników wynagrodzenia Członków Zarządu Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A.

Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu Spółki stanowi do 50% wynagrodzenia stałego za rok obrotowy, przy założeniu realizacji celów ustalonych przez Radę Nadzorczą na dany rok obrotowy.

4. Polityka wynagrodzeń a warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

Polityki dotyczące wynagradzania Członków Zarządu Spółki oraz pozostałych kluczowych stanowisk Spółki mają wspólne podstawowe cechy.

Osoby objęte wyżej wymienionymi systemami premiowane są za osiągane przez spółkę wyniki finansowe oraz realizację indywidualnych celów, wyznaczonych na początku okresu premiowego.
Systemy premiowania są spójne z wartościami Spółki, promują współpracę pomiędzy poszczególnymi pracownikami i motywują do osiągania wysokich wyników.

Postawione cele mają zarówno charakter jakościowy, jak i ilościowy, i są rozliczane odpowiednio po zakończeniu danego kwartału, danego półrocza lub danego roku, na który zostały wyznaczone.

5. Podstawa zatrudnienia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w Spółce.

5.1. Zarząd.

Z Członkami Zarządu w ramach Grupy Kapitałowej Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A. zostały zawarte umowy o pracę, umowy o świadczenie usług doradztwa, a także Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie z tytułu powołania do składu Zarządu.
Strony mogą rozwiązać umowę o pracę oraz umowę o doradztwo z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia Stronom przysługuje także prawo do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, ze skutkiem natychmiastowym, bez odszkodowania w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień umowy.
Okres powołania poszczególnych członków Zarządu to trzyletnia kadencja.

5.2 Rada Nadzorcza.

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy na 4 letni okres wspólnej kadencji.
Z Członkami Rady Nadzorczej w ramach Grupy Kapitałowej Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A. zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, a także Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie z tytułu powołania do składu Rady Nadzorczej.

Strony mogą rozwiązać umowę o pracę oraz umowę zlecenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stronom przysługuje także prawo do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, ze skutkiem natychmiastowym, bez odszkodowania w przypadku istotnego naruszenia przez drugą stronę postanowień umowy.

6. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych.

Członkom Zarządu przysługuje prawo udziału w Pracowniczym Programie Kapitałowym na zasadach określonych szczegółowo w odrębnych przepisach.

7. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na umożliwienie rekrutacji i utrzymanie osób spełniających kryteria wymagane do zarządzania Spółką, jak również zapobiegają powstawaniu konfliktu interesów członków Zarządu i akcjonariuszy. Równocześnie są one skonstruowane w sposób przejrzysty dla inwestorów, tak aby budować ich zaufanie do Spółki oraz umożliwić im wyrażenie opinii we właściwym trybie.

Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia jest powiązana z określonymi z góry, wymiernymi celami zarządczymi. Kryteria, od spełnienia których zależy uzyskanie oraz wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, są określone zgodnie z metodyką SMART, czyli wykazują takie cechy jak: precyzyjność, mierzalność, możliwość osiągnięcia celów, istotność i osiągnięcie określonych celów w czasie.

Polityka zarządzania konfliktami interesów w Spółce zostanie szczegółowo określona w odrębnym dokumencie.

8. Wpływ polityki wynagrodzeń na realizację celów Biuro Inwestycji Kapitałowych S.A.

Przyjęte zasady kształtowania wynagrodzeń określają system wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w powiązaniu z pozostałymi do realizacji zadaniami mającymi na celu wdrażanie przyjętej strategii biznesowej, kierunków rozwoju i planów finansowych.

Nadrzędnym celem stosowanego stałego i zmiennego systemu wynagrodzeń jest zapewnienie motywacyjnego charakteru wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz stworzenie podstaw do ich rozwoju.

Funkcjonująca w Spółce polityka wynagrodzeń wspiera realizację celów Spółki, w szczególności długoterminowy wzrost wartości dla Akcjonariuszy i stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa.

9. Projekt Polityki został przyjęty przez Zarząd Spółki i zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Spółki.

10. Polityka wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.