



Captor Therapeutics S.A.

(spółka akcyjna z siedzibą we Wrocławiu, adres ul. Duńska 11, 54-427 Wrocław, zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000756383)

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej

Captor Therapeutics S.A.

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki przyjęło w dniu 8 stycznia 2021 r. niniejszą politykę, która wejdzie w życie od dnia dopuszczenia co najmniej jednej akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym.

§1

Metodologia i cele Polityki

1. Polityka została opracowana przy uwzględnieniu sytuacji ekonomicznej Spółki, standardów rynkowych obowiązujących w porównywalnych spółkach, w szczególności z branży farmaceutycznej i biofarmaceutycznej, oraz zakresu obowiązków poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Przyjęcie niniejszej Polityki ma na celu przyczynianie się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Polityka określa również środki mające na celu unikanie konfliktów interesów w zakresie wynagrodzeń oraz zarządzanie nimi.

§2

Definicje

Poniższe terminy i skróty stosowane w Polityce mają następujące znaczenie:

- 1) **Grupa Captor** oznacza Spółkę i Podmioty zależne;
- 2) **Honorarium Autorskie** oznacza wynagrodzenia z tytułu przeniesienia autorskich praw majątkowych, udzielenia licencji, przeniesienia prawa do bazy danych, przeniesienia praw do uzyskania patentu lub innego prawa ochronnego, przysługujące danemu członkowi Zarządu na podstawie ustaleń dokonanych ze Spółką lub którymkolwiek z Podmiotów zależnych, lecz niezwiązane z pełnieniem funkcji w Zarządzie; dla uniknięcia wątpliwości, Honorarium Autorskie nie obejmuje udziału w opłatach licencyjnych należnych Grupie Captor od nabywcy/licencjobiorcy praw własności intelektualnej Grupy Captor;
- 3) **Komitet Wynagrodzeń** oznacza organ doradczy powołany i działający w ramach Rady Nadzorczej, wykonujący część zadań Rady Nadzorczej związanych z rozwojem systemu wynagrodzeń w Spółce;
- 4) **Podmioty zależne** oznacza jednostki zależne w rozumieniu art. 4 pkt 15 Ustawy o ofercie publicznej, tj. podmioty, w stosunku do których Spółka jest podmiotem dominującym, przy czym wszystkie podmioty zależne od tego podmiotu zależnego uważa się również za podmioty zależne od odpowiedniego podmiotu dominującego, w szczególności Captor Therapeutics GmbH, siedzibą w Szwajcarii, 4123 Allschwil, Gewerbestrasse 24;
- 5) **Polityka** oznacza niniejszą Politykę wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Captor Therapeutics S.A.;
- 6) **Program Motywacyjny** oznacza długoterminowy program motywacyjny oparty na akcjach Spółki, utworzony uchwałą nr 14 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 16 maja

2019 r. i zmieniony uchwałą nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 26 czerwca 2020 r.;

- 7) **Rada Nadzorcza** oznacza Radę Nadzorczą Spółki;
- 8) **Spółka** oznacza spółkę działającą pod firmą Captor Therapeutics S.A., z siedzibą we Wrocławiu, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS: 756383, NIP: 8943071259, REGON: 363381765;
- 9) **Ustawa o ofercie publicznej** oznacza Ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2005 nr 184, poz. 1539 ze zm.);
- 10) **Walne Zgromadzenie** oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
- 11) **Zarząd** oznacza Zarząd Spółki.

§3

Zakres podmiotowy i przedmiotowy

1. Niniejsza Polityka określa zasady wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej i została ustanowiona z uwzględnieniem poniższych kryteriów:
 - a. charakteru funkcji członka Zarządu i zakresu jego obowiązków, uprawnień oraz poziomu fachowości;
 - b. roli, jaką poszczególne członkowie pełnią w Zarządzie i w Spółce;
 - c. konkretnych zadań i celów przypisanych do poszczególnych członków Zarządu lub członków Rady Nadzorczej;
 - d. doświadczenia i wiedzy niezbędnej do wykonywania tych zadań;
 - e. czasu i zaangażowania wymaganych do ich realizacji;
 - f. poziomu zaangażowania członków Zarządu lub Rady Nadzorczej w Podmiotach zależnych Spółki;
 - g. specyfiki struktury Grupy Captor; oraz
 - h. poziomu wynagradzania w Spółce osób niepełniących funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki.
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką, która ma status nadrzędny nad wszelkimi regulacjami dotyczącymi zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
3. Niniejsza Polityka nie ma wpływu na zasady wynagradzania innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej osób zatrudnionych w Spółce lub w którymkolwiek z Podmiotów zależnych,

bez względu na charakter prawny takiego zatrudnienia, a także nie wpływa na jakiegokolwiek obowiązujące w Spółce lub w którymkolwiek z jej Podmiotów zależnych przepisy dotyczące wynagradzania (jeżeli takie obowiązują), chyba że wyraźnie postanowiono inaczej.

4. Wszyscy pracownicy Spółki oraz osoby w inny sposób z nią związane, w tym osoby zasiadające w organach Spółki, mają obowiązek przestrzegania postanowień niniejszej Polityki, jeżeli na jej podstawie została im przypisana odpowiedzialność za opisane w niej procesy.

§4

Składniki wynagrodzenia członków Zarządu

1. Struktura wynagrodzeń

- 1.1. Wynagrodzenie członków Zarządu powinno gwarantować ich pełne zaangażowanie w pełnienie ról w Spółce i Grupie Captor, motywować do osiągnięcia założonych przez Spółkę celów biznesowych oraz promować ich trwałe związanie ze Spółką i Grupą Captor. Wysokość otrzymywanego wynagrodzenia powinna odzwierciedlać wkład poszczególnych członków Zarządu w wyniki Spółki i Grupy Captor, zapewniać stabilność Spółki (w szczególności poprzez ograniczanie podejmowania przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej nadmiernego ryzyka), realizację strategii biznesowej Spółki i jej długoterminowych interesów.
- 1.2. Członkowie Zarządu mogą być wynagradzani na podstawie:
 - a) uchwały Rady Nadzorczej;
 - b) umowy o pracę;
 - c) umowy cywilnoprawnej;- w zależności od sytuacji, roli w Zarządzie oraz obowiązków wykonywanych w Spółce.
- 1.3. W przypadku, w którym członek Zarządu realizuje prace twórcze lub polegające na tworzeniu podlegających ochronie baz danych, które to prace należą do przedmiotu działalności Spółki lub Podmiotu zależnego i prowadzone są na zlecenie Spółki lub Podmiotu zależnego, niezależnie od wynagrodzenia wynikającego ze źródeł, o których mowa w § 4 ust. 1.2 powyżej, taki członek Zarządu uprawniony jest do otrzymania Honorarium Autorskiego.
- 1.4. Łączne wynagrodzenie otrzymywane przez danego członka Zarządu na podstawie wszystkich tytułów prawnych w Spółce, z wyłączeniem Honorarium Autorskiego, nie może w żadnym wypadku przekroczyć limitu wynagrodzenia określonego przez Radę Nadzorczą zgodnie z § 10 ust. 2.2. lit. d) poniżej. Ustalając limit łącznego wynagrodzenia, Rada Nadzorcza może odnieść się do rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń, jeżeli takowe zostały przyjęte.
- 1.5. Członkowie Zarządu pełniący funkcje w Podmiotach zależnych (jeżeli taka sytuacja ma miejsce) mogą otrzymywać od tych Podmiotów zależnych wynagrodzenie proporcjonalne do pełnionej roli. Łączne wynagrodzenie otrzymywane przez danego członka Zarządu

od Spółki i Podmiotów zależnych, z wyłączeniem Honorarium Autorskiego, nie może w żadnym przypadku przekroczyć limitu wynagrodzenia określonego przez Radę Nadzorczą zgodnie z § 10 ust. 2.2. lit. d) poniżej. Ustalając limit łącznego wynagrodzenia, Rada Nadzorczą może odnieść się do rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń, jeżeli takowe zostały przyjęte.

1.6. Zgodnie z Polityką, wynagrodzenie członków Zarządu może składać się z następujących składników:

- d) stałego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;
- e) wynagrodzenia zmiennego, w tym premii finansowej zależnej od stopnia spełnienia celów, jednorazowych premii uznaniowych oraz wynagrodzenia przyznawanego w formie instrumentów finansowych w ramach Programu Motywacyjnego;
- f) dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych;
- g) odpraw umownych;
- h) odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką oraz
- i) wynagrodzenia od Podmiotów zależnych.

1.7. Niezależnie od składników określonych w § 4 ust. 1.6 powyżej i z zastrzeżeniem § 4 ust. 1.3 powyżej, członek Zarządu może otrzymywać Honoraria Autorskie.

1.8. W przypadku przyznania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego o charakterze długoterminowym, możliwe będzie ustalenie warunków żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia (*claw-back*), a także mechanizmu i okresów odroczenia ich wypłaty.

1.9. Na podstawie art. 90d ust. 7 Ustawy o ofercie publicznej, Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do:

- a) uszczegółowienia postanowień Polityki wynagrodzeń w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia (w tym w zakresie kluczowych wskaźników efektywności *KPI*, celów finansowych i niefinansowych), jak również dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, na zasadach opisanych w niniejszej Polityce;
- b) określenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, z uwzględnieniem zgodności z przepisami, uczciwego traktowania klientów, interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie; oraz
- c) ustalenia zasad oceny stopnia spełnienia powyższych kryteriów.

1.10. Określając warunki przyznawania i wypłaty świadczeń zgodnie z upoważnieniem, o którym mowa w ust. 1.9 powyżej, Rada Nadzorcza zobowiązana jest do przestrzegania kryteriów określonych w niniejszej Polityce.

1.11. Wynagrodzenie członków Zarządu, z wyłączeniem Honorarium Autorskiego, nie powinno przekraczać piętnastokrotności mediany wynagrodzenia w Spółce, chyba że Rada Nadzorcza postanowi inaczej. Wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia członków Zarządu uzasadniona jest zakresem odpowiedzialności, ryzykiem wiążącym się z zasiadaniem w organach Spółki.

2. Stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze

2.1. Stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze członków Zarządu ustalane jest indywidualnie, przy uwzględnieniu standardów rynkowych właściwych sprawowanej funkcji, istotnego doświadczenia zawodowego i odpowiedzialności organizacyjnej oraz ewentualnych zaleceń Komitetu Wynagrodzeń.

2.2. Wynagrodzenie zasadnicze członka Zarządu odpowiedzialnego za obszar badań naukowych może być dodatkowo powiązane z grantami otrzymywanymi przez Spółkę w ramach realizowanych programów badawczych.

3. Wynagrodzenie zmienne

3.1. Członkowie Zarządu niebędący założycielami Spółki mogą być uprawnieni do udziału w Programie Motywacyjnym.

3.2. Na podstawie Programu Motywacyjnego, osoby uprawnione (tj. osoby zatrudnione w Spółce lub w Podmiotach zależnych, na podstawie umowy o pracę lub innej podstawy prawnej, wskazane przez Zarząd po uzyskaniu zgody Rady Nadzorczej, jak również członkowie Rady Nadzorczej wskazani przez Walne Zgromadzenie) mają prawo do nabycia istniejących lub objęcia nowo wyemitowanych akcji Spółki po cenie (cenie emisyjnej) odpowiadającej wartości nominalnej akcji.

3.3. Liczba akcji Spółki do zaoferowania osobie przystępującej do Programu Motywacyjnego uzależniona jest od decyzji Zarządu oraz Rady Nadzorczej oraz warunkowana kryteriami takimi jak: stanowisko, staż pracy, ocena dotychczasowego wkładu danej osoby w budowanie wartości Spółki oraz znaczenie stanowiska tej osoby dla realizacji celów Spółki.

3.4. Nabycie (lub objęcie) akcji w ramach Programu Motywacyjnego zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych dokumentach, w tym w umowie uczestnictwa w Programie Motywacyjnym, jest rozłożone na cztery lata w ten sposób, że odbywa się co do zasady w czterech równych transzach, przypadających na pierwszą, drugą, trzecią i czwartą rocznicę zawarcia umowy udziału w Programie Motywacyjnym. Warunkiem nabycia prawa do kolejnych transz jest pozostawanie przez daną osobę objętą Programem Motywacyjnym

w zatrudnieniu w dacie kolejnych rocznie podpisania umowy udziału w Programie Motywacyjnym. Wyjątkiem od powyżej zasady jest sytuacja gdy, po uzyskaniu przez Spółkę statusu spółki publicznej, ogłoszone zostanie wezwanie do zapisywania się na sprzedaż lub zamianę akcji Spółki w rozumieniu Ustawy o ofercie publicznej. Wówczas uczestnik programu nabywa uprawnienie do wszystkich nienabytych dotychczas akcji pochodzących z transz, które nie zostały na dzień ogłoszenia takiego wezwania zrealizowane, pod warunkiem, że pozostaje on w zatrudnieniu od dnia zawarcia umowy uczestnictwa w Programie Motywacyjnym do dnia ogłoszenia wezwania.

- 3.5. Uczestnicy Programu Motywacyjnego zobowiązani są względem Spółki do niezbywania nabytych lub objętych w ramach Programu Motywacyjnego akcji przez okres roku od daty nabycia danej transzy akcji.
- 3.6. Wynagrodzenie przyznawane w formie instrumentów finansowych (akcji) w ramach Programu Motywacyjnego znacząco przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez motywowanie uczestników, w tym wysoko wykwalifikowanej kadry naukowej Spółki, do pozostawania w zatrudnieniu w Spółce oraz wspólnego budowania wartości Spółki, która przekłada się na wartość akcji Spółki i w efekcie zysku uczestnika z Programu Motywacyjnego w długoterminowej, czteroletniej perspektywie.
- 3.7. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni rocznej premii finansowej zależnej od stopnia spełnienia wyznaczonych celów finansowych lub niefinansowych. Maksymalna kwota takiej premii oraz warunkujące ją cele (zarówno finansowe, jak i niefinansowe) ustalane są indywidualnie z uwzględnieniem roli pełnionej przez danego członka Zarządu przez Radę Nadzorczą zgodnie z ust. 1.9 powyżej.
- 3.8. Cele finansowe są ustalane w odniesieniu do wskaźników finansowych Spółki, wyników finansowych Spółki lub wyników sprzedaży Spółki.
- 3.9. Cele niefinansowe (jeśli znajdą zastosowanie) są ustalane w odniesieniu do ceny akcji Spółki lub w oparciu o zadania o charakterze biznesowym, w szczególności w obszarze rozwoju poszczególnych sektorów działalności Spółki; liczby otrzymanych grantów; efektywności prowadzonej działalności; terminowości realizacji projektów; sprzedaży lub zakupu określonych aktywów lub części przedsiębiorstwa; budowy lub zmiany struktur organizacyjnych Spółki; zwiększenia efektywności zatrudnienia i wydajności pracy w podległych zespołach; skutecznego wdrażania określonych rozwiązań organizacyjnych, technologicznych lub biznesowych.
- 3.10. Niezależnie od uczestnictwa w Programie Motywacyjnym i rocznej premii finansowej, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, na podstawie wyłącznej decyzji Rady Nadzorczej,

członkom Zarządu może zostać przyznana premia uznaniowa. Podejmując decyzję o przyznaniu premii uznaniowej Rada Nadzorcza kierować się będzie wytycznymi zawartymi w niniejszej Polityce. Premia uznaniowa przyznawana jest członkom Zarządu indywidualnie. Premia uznaniowa nie może być wyższa, niż sześciokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez danego członka Zarządu łącznie od Spółki i Podmiotów zależnych. Na potrzeby obliczenia powyższego limitu wysokości premii uznaniowej przyjmuje się przeciętne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wypłacane członkowi Zarządu w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty premii, a jeżeli wynagrodzenie było wypłacane krócej – w okresie, w którym je wypłacano.

4. Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne

- 4.1. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do określonych dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, w tym, między innymi, ubezpieczenia na życie, samochodu służbowego i telefonu komórkowego do użytku prywatnego, prywatnej opieki medycznej, karty Multisport oraz świadczeń dla członków Zarządu nieposiadających stałego miejsca zamieszkania w Polsce: zwrotu (pokrycia) kosztów zakwaterowania, kosztów relokacji czy kosztów edukacji. Niektóre z powyższych świadczeń mogą być przyznane także na rzecz osób pozostających na utrzymaniu członków Zarządu lub – w przypadku członków Zarządu nieposiadających stałego miejsca zamieszkania w Polsce – osób, które w związku z rozpoczęciem wykonywania przez niego funkcji w Polsce zamieszkały wraz z nimi na terenie Polski.
- 4.2. Rodzaj i wartość dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przyznawanych członkom Zarządu ustala się indywidualnie, z uwzględnieniem standardów rynkowych i okoliczności mających zastosowanie do danego członka Zarządu, a także rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń.

5. Wynagrodzenie od Podmiotów zależnych

- 5.1. Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy lub pełnienia funkcji w Podmiotach zależnych, proporcjonalnie do zakresu obowiązków danego członka Zarządu w danym Podmiocie zależnym.
- 5.2. Łączna wysokość wynagrodzenia, jakie Podmioty zależne mogą w sumie wypłacić członkom Zarządu za pełnione funkcje z wyłączeniem Honorarium Autorskiego, nie może przekroczyć limitu ustalonego w tym celu przez Radę Nadzorczą, zgodnie z § 10 ust. 2.2. lit. d) poniżej.

6. Proporcje składników wynagrodzenia

Maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu w danym roku bez uwzględniania Programu Motywacyjnego nie powinien

przekroczyć 100%. Maksymalna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu w danym roku z uwzględnieniem Programu Motywacyjnego nie powinna przekroczyć dwudziestokrotności stałych składników wynagrodzenia.

§5

Składniki wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej

1. Struktura wynagrodzeń

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się z następujących składników:

- a) stałego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego; oraz
- b) wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych (akcji Spółki).

2. Stałe wynagrodzenie miesięczne

Każdy członek Rady Nadzorczej ma prawo do wynagrodzenia miesięcznego w wysokości określonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

3. Wynagrodzenie zmienne

3.1. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do udziału w obowiązującym w Spółce Programie Motywacyjnym, którego zasady opisano w § 4 ust. 3 powyżej oraz odrębnych dokumentach dotyczących Programu Motywacyjnego.

3.2. Prawo członka Rady Nadzorczej do uczestnictwa w Programie Motywacyjnym i, w konsekwencji, do nabycia lub objęcia akcji Spółki w ramach Programu Motywacyjnego, jest przyznawane według uznania Walnego Zgromadzenia Spółki osobną uchwałą.

4. Wynagrodzenie od Podmiotów zależnych

Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uprawnieni do otrzymywania wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy lub pełnienia funkcji w Podmiotach zależnych, proporcjonalnie do zakresu obowiązków danego członka Rady Nadzorczej w danym Podmiocie zależnym.

§6

Charakterystyka stosunku prawnego z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Członkowie Zarządu

1.1. Członkowie Zarządu są powoływani do pełnienia tych funkcji na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, zgodnie z postanowieniami Statutu Spółki.

1.2. Zarząd jest wybierany na okres wspólnej kadencji, która trwa 3 (trzy) lata. Mandat członka Zarządu wygasa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Zarządu.

- 1.3. Niezależnie od relacji korporacyjnej, członków Zarządu Spółki mogą łączyć z nią stosunki kontraktowe, w zależności od przypadku.
- 1.4. Okresy wypowiedzenia poprzedzające odwołanie z funkcji członka Zarządu są ustalane indywidualnie, a ich długość może różnić się w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu. Maksymalny okres wypowiedzenia nie może przekroczyć sześciu miesięcy.
- 1.5. Członek Zarządu może być objęty zakazem konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką. Z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką, członek Zarządu może być uprawniony do odszkodowania w wysokości ustalonej indywidualnie. Maksymalny okres zakazu konkurencji obowiązujący po rozwiązaniu stosunku prawnego ze Spółką może różnić się w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu, przy czym nie może przekroczyć dwunastu miesięcy.
- 1.6. Po zakończeniu kadencji lub w razie rozwiązania łączącej członka Zarządu ze Spółką umowy, członkom Zarządu może przysługiwać odprawa. Warunki nabycia uprawnień w tym zakresie oraz wysokość odprawy są ustalane indywidualnie. Maksymalna wysokość odprawy nie może przekroczyć wartości sześciu miesięcznych wynagrodzeń.
- 1.7. Spółka informuje Radę Nadzorczą o wszystkich umowach zawartych przez Spółkę z danym członkiem Zarządu, obowiązujących w dniu wejścia w życie niniejszej Polityki lub z kandydatem na członka Zarządu, które będą obowiązywać w przewidywanym dniu powołania danej osoby na stanowisko członka Zarządu, na podstawie których odpowiednio członek Zarządu lub kandydat na członka Zarządu uprawniony jest do otrzymania jakiegokolwiek wynagrodzenia w tym Honorarium Autorskiego. Informacja taka obejmuje datę zawarcia umowy, jej przedmiot, zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzenia oraz innych zobowiązań finansowych Spółki (np. pokrywania określonych kosztów, wynagrodzenia za zachowanie zakazu konkurencji, płatności związanych z rozwiązaniem lub wypowiedzeniem itp.), okres obowiązywania umowy oraz zasady i okresy wypowiedzenia umowy.

2. Członkowie Rady Nadzorczej

- 2.1. Zgodnie ze Statutem Spółki, członkowie Rady Nadzorczej powoływani są uchwałą Walnego Zgromadzenia.
- 2.2. Członków Rady Nadzorczej powołuje się na okres wspólnej kadencji, która trwa 3 (trzy) lata. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej.

§7

Uwzględnienie warunków pracy i płacy pozostałego personelu Spółki

1. Przy ustanawianiu niniejszej Polityki zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki poprzez:
 - a) ustanowienie zasady, zgodnie z którą maksymalne wynagrodzenie członków Zarządu Spółki nie może przekraczać określonej wielokrotności mediany wynagrodzenia w Spółce;
 - b) analizę składników wynagrodzenia przyznawanych tym pracownikom oraz analizę zakresu odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki;
 - c) uwzględnienie ryzyka wynikającego z pełnienia funkcji w Zarządzie i Radzie Nadzorczej Spółki; a także
 - d) uwzględnienie rangi stanowisk pracowników Spółki innych, niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki i pozostali pracownicy Spółki uprawnieni są do otrzymywania stałych składników wynagrodzenia i mogą być uprawnieni do otrzymywania zmiennych składników wynagrodzenia i świadczeń niepieniężnych.
3. Przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia o charakterze uznaniowym jest dostosowywane do sytuacji finansowej Spółki.

§8

Programy emerytalne

1. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki nie są objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi ani programami wcześniejszych emerytur. Spółka nie planuje wprowadzenia w przyszłości dodatkowych programów emerytalno-rentowych lub programów wcześniejszych emerytur.
2. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki mogą uczestniczyć w pracowniczym planie kapitałowym (PPK) obowiązującym w Spółce na zasadach określonych w umowie o zarządzenie PPK i umowie o prowadzenie PPK oraz ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych

planach kapitałowych. Udział w PPK jest dobrowolny, a ww. członkowie organów Spółki mogą z niego zrezygnować.

3. Jeśli członkowie Zarządu lub członkowie Rady Nadzorczej uczestniczą w PPK, Spółka dokonuje wpłat w wysokości przewidzianej dla wszystkich osób zatrudnionych, obowiązujących w danym czasie w Spółce.

§9

Konflikt interesów

1. W celu zmitigowania ryzyka konfliktu interesów, Polityka zapewnia, że w przypadku gdy dane osoby są zaangażowane do pełnienia w Spółce lub Grupie Captor ról posiadających różne zakresy odpowiedzialności i odmienne interesy, ich wynagrodzenie nie jest od siebie zależne. Powyższemu nie uchybiają zasady działania Programu Motywacyjnego, którego celem jest powiązanie długoterminowego interesu gospodarczego członków Zarządu i Rady Nadzorczej z interesem gospodarczym Spółki.
2. Ryzyko ewentualnego konfliktu interesów z uwagi na powiązania indywidualne między członkami Zarządu i członkami Rady Nadzorczej jest dodatkowo mitygowane zasadą, że wszelkie decyzje podejmowane przez Radę Nadzorczą w zakresie wynagradzania członków Zarządu oraz całościowy nadzór Rady Nadzorczej nad działalnością Zarządu polegają na kolegiальnym działaniu całej Rady Nadzorczej, a jednostronne i samodzielne podejmowanie decyzji w tym zakresie przez jakiegokolwiek członka Rady Nadzorczej jest wykluczone.
3. Niniejsza Polityka została opracowana przy uwzględnieniu ról pełnionych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, w celu zapobiegania potencjalnym nieprawidłowościom w prowadzonej działalności i ryzyku konfliktu interesów, które mogłyby mieć negatywny wpływ na interesy klientów i akcjonariuszy Spółki.
4. W każdym przypadku, gdy istnieje zagrożenie powstania konfliktu interesów spowodowane sposobem wynagradzania członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza jest uprawniona do podejmowania odpowiednich działań w celu zapobieżenia temu ryzyku w szczególności poprzez:
 - a) wprowadzenie zmian w sposobie wynagrodzeniu danego członka Zarządu;
 - b) zainicjowanie procedury zmiany sposobu wynagradzania członków Rady Nadzorczej;
 - c) zainicjowanie procedury dostosowywania Polityki (przeglądu Polityki), zgodnie z zasadami określonymi w §10 poniżej; lub
 - d) czasowe odstąpienie od stosowania Polityki na zasadach określonych w §11 poniżej.

§10

Ustanowienie, wdrożenie i przegląd Polityki

1. Organy Spółki, które uczestniczą w procesie ustalania, wdrażania i opiniowania Polityki, kierują się szczególną troską o dobro Spółki i długoterminowym interesem akcjonariuszy Spółki.
2. Obowiązki poszczególnych organów Spółki w procesie ustalania, wdrażania i przeglądu Polityki rozkładają się w następujący sposób:
 - 2.1. Walne Zgromadzenie:
 - a) dokonuje przeglądu rocznego sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach;
 - b) podejmuje uchwałę opiniującą roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach;
 - c) co najmniej raz na cztery lata przyjmuje, w drodze uchwały, politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
 - 2.2. Rada Nadzorcza:
 - a) zatwierdza Politykę opracowaną przez Zarząd;
 - b) dokonuje okresowych przeglądów Polityki;
 - c) decyduje o wysokości wynagrodzenia członków Zarządu i jego składnikach (dotyczy to także przyznania członkom Zarządu premii uznaniowej);
 - d) ustala limity wynagrodzenia, które członkowie Zarządu mogą otrzymać na innej podstawie niż na mocy uchwały Rady Nadzorczej (np. od Podmiotów zależnych);
 - e) raz w roku sporządza i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu roczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;
 - f) podejmuje odpowiednie działania w celu zapobieżenia ryzyku powstania konfliktu interesów spowodowanemu sposobem wynagradzania członka Zarządu lub Rady Nadzorczej.
 - 2.3. Komitet Wynagrodzeń:
 - a) analizuje i opiniuje zasady wynagradzania członków Zarządu;
 - b) przyjmuje zalecenia dotyczące limitów i składników wynagrodzeń członków Zarządu (limity te dotyczą także wynagrodzenia otrzymywanego przez członków Zarządu od Podmiotów zależnych);
 - c) analizuje i monitoruje wysokość wynagrodzenia zmiennego wypłacanego członkom Zarządu oraz stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do sumy wynagrodzenia otrzymywanego przez tych członków (z uwzględnieniem premii uznaniowej, jeśli została przyznana);

- d) monitoruje relacje pomiędzy rolami pełnionymi przez każdego z członków Zarządu w Spółce i Podmiotach Zależnych oraz ich wynagrodzeniem otrzymywanym z tego tytułu.

§11

Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, a także w każdym przypadku, gdy istnieje zagrożenie powstania konfliktu interesów spowodowanego sposobem wynagradzania członka Zarządu lub Rady Nadzorczej, może zostać podjęta decyzja o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.
2. Decyzję o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
3. Przesłanki uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki to w szczególności sprawy związane z realizacją strategii Spółki lub działania, których niepodjęcie mogłoby wpłynąć negatywnie na wykonywanie przez Spółkę wymagalnych zobowiązań pieniężnych lub zapobieganie albo usuwanie skutków powstania konfliktu interesów spowodowanego sposobem wynagradzania członka Zarządu lub Rady Nadzorczej.
4. O czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd. Wniosek w tym przedmiocie powinien być złożony w formie uchwały. Wniosek powinien wskazywać przesłanki i uzasadnienie dla takiego odstąpienia. Dla uniknięcia wątpliwości postanawia się, że Rada Nadzorcza nie jest związana powyższym wnioskiem Zarządu.
5. W uchwale Rady Nadzorczej o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki, Rada Nadzorcza określa w szczególności:
 - a) okres, przez który będzie stosowane odstąpienie od stosowania Polityki;
 - b) zakres odstąpienia od stosowania Polityki, tj. elementy (lub postanowienia) Polityki, od których stosowania odstąpiono,
 - c) przesłanki takiego czasowego odstąpienia.
6. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może dotyczyć wszystkich lub tylko niektórych postanowień Polityki.
7. W przypadku uznania przez Radę Nadzorczą, że przesłanki uzasadniające czasowe odstąpienie od stosowania Polityki nie mają już tymczasowego, przemijającego charakteru, Rada Nadzorcza zainicjuje procedurę dostosowywania Polityki (przeglądu Polityki), zgodnie z zasadami określonymi w §10 powyżej.