

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ CYFROWY POLSAT S.A.

CZĘŚĆ I POSTANOWIENIA WSPÓLNE

Uzasadnienie wprowadzenia Polityki i realizacja celów Spółki

1. Polityka niniejsza została ustanowiona dla realizacji obowiązków, nałożonych na Spółkę w art. 90c i nast. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 623 ze zm.).
2. Polityka niniejsza zmierza do zapewnienia trwałego wzrostu wartości Spółki, którego realizacja przez Zarząd i Radę Nadzorczą wymaga – między innymi – odpowiedniego do tego celu ukształtowania struktury wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej z tytułu całokształtu wykonywanych przez nich obowiązków. Służy temu ograniczenie wynagrodzeń tych osób do części stałej, pozwalającej wykonywać im swoje obowiązki dotyczące całokształtu działalności Spółki bez ograniczania się do realizacji jedynie wybranych celów. Zmienność sytuacji rynkowej, społecznej i gospodarczej, a także potrzeba elastycznego reagowania na pojawiające się ryzyka i szanse biznesowe nie uzasadnia sztywnego określania takich celów. Potrzebę elastycznego reagowania na zmiany tej sytuacji i pojawiające się wyzwania zapewnia – w przypadku członków Zarządu – możliwość przyznania im premii. Zapewnia to elastyczność w zapewnieniu stabilnego bytu Spółki i jej długoterminowych interesów.
3. Ukształtowanie niniejszej Polityki uwzględnia specyfikę wynagrodzeń pracowników Spółki i jej strukturę poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia uzasadnione są zakresem obowiązków i odpowiedzialności członków Zarządu i Rady Nadzorczej, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce.

Wdrożenie Polityki, zasady nadzoru oraz przeglądu Polityki

4. Polityka niniejsza zostaje przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki na podstawie projektu uchwały Walnego Zgromadzenia wniesionego przez Zarząd Spółki z uwzględnieniem opinii Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.
5. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż co cztery lata.
6. Nadzór nad realizacją Polityki sprawuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do wniosku do Walnego Zgromadzenia celem uchwalenia istotnych zmian Polityki. Zarząd może wnioskować do Walnego Zgromadzenia o zmianę Polityki, po uzyskaniu opinii Rady Nadzorczej.

Zarządzanie konfliktem interesów

7. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej jest obowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jego interesów i interesów Spółki lub o możliwości powstania takiego konfliktu.
8. Członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów.

9. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:
- członek Zarządu lub członek Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jego wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub
 - interes majątkowy członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

CZĘŚĆ II

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU

10. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest członkowi Zarządu Spółki z tytułu pełnienia funkcji lub na podstawie stosunku zatrudnienia. Podstawę wykonywania funkcji członka Zarządu Spółki stanowi stosunek o charakterze korporacyjnym. Stosunek zatrudnienia może przybrać postać stosunku pracy, wynikającego z umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony, stosunku pracy z wyboru albo stosunku zatrudnienia niepracowniczego.
11. Stosunek korporacyjny podlega zakończeniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie spółek handlowych. Stosunek zatrudnienia pracowniczego podlega rozwiązaniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie pracy. Stosunek zatrudnienia niepracowniczego podlega rozwiązaniu na warunkach przewidzianych w Kodeksie cywilnym i umowie, w szczególności za wypowiedzeniem lub ze skutkiem natychmiastowym. Okres wypowiedzenia adekwatny do potrzeb Spółki w konkretnym przypadku zostanie określony w umowie, której warunki ustala Rada Nadzorcza w formie uchwały.
12. Wynagrodzenie członków Zarządu składa się z części stałej w postaci wynagrodzenia zasadniczego.
13. Członkowie Zarządu mogą mieć prawo do premii na warunkach ustalonych w akcie nawiązującym stosunek korporacyjny lub stosunek zatrudnienia.
14. Członkowie Zarządu, na warunkach ustalonych przez Radę Nadzorczą w akcie nawiązującym stosunek korporacyjny lub stosunek zatrudnienia, mogą być objęci dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi.
15. Członkowie Zarządu mogą mieć prawo do dodatkowych świadczeń o charakterze stałym lub okresowym. W szczególności należą do nich:
- świadczenia opieki zdrowotnej dla członka Zarządu lub członków jego rodziny,
 - prawo do korzystania ze składników mienia spółki,
 - ubezpieczenie na życie i ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej.
16. Członkom zarządu zatrudnionym w ramach stosunku pracy przysługują uprawnienia tak jak innym pracownikom spółki na mocy przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy.
17. Wynagrodzenie i inne świadczenia obejmują także świadczenia za aktywności, realizowane przez członka Zarządu w podmiotach zależnych od Spółki.
18. Rada Nadzorcza, na podstawie rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, upoważniona jest do określenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, przesłanek nabycia prawa do premii a także określenia innych elementów wynagrodzenia oraz innych świadczeń w uchwale stanowiącej podstawę nawiązania stosunku korporacyjnego lub stosunku zatrudnienia członka Zarządu – w zależności od specyfiki obowiązków konkretnego członka Zarządu i uwarunkowań związanych z jego zatrudnieniem.

CZĘŚĆ III

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

19. Członkowie Rady Nadzorczej wykonują swoją funkcję w ramach stosunku korporacyjnego.
20. Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują stałe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji. Wynagrodzenie może być zróżnicowane w zależności od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej, w szczególności w związku z udziałem w pracach komitetów Rady. W uzasadnionych przypadkach członek Rady Nadzorczej może uzyskać dodatkowe wynagrodzenie.

21. Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do zwrotu udokumentowanych kosztów związanych bezpośrednio z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.
22. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie.

CZĘŚĆ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

23. Na uzasadniony wniosek Zarządu, gdy wymaga tego sytuacja, w tym finansowa Spółki, Rada Nadzorcza może – na czas określony w uchwale Rady Nadzorczej – odstąpić w całości lub w części od stosowania niniejszej Polityki.
24. Postanowienia niniejszej Polityki wchodzi w życie z dniem podjęcia uchwały o jej wprowadzeniu przez Walne Zgromadzenie Spółki.