

*Załącznik nr 1 do uchwały nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
SIMPLE S.A. z dnia 30 czerwca 2020 r.*

Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających SIMPLE S.A.

przyjęta na podstawie wymogów 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. 2005 Nr 184 poz. 1539)

1. Definicje

Używanym w niniejszym dokumencie definicjom nadano znacznie jak poniżej.

Członkowie Rady Nadzorczej	Oznacza wszystkich członków Rady Nadzorczej w tym Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej
Członkowie Zarządu	Oznacza wszystkich członków Zarządu w tym Prezesa i Wiceprezesów Zarządu
Grupa Grupa Kapitałowa	Grupa kapitałowa, w skład której wchodzi Spółka jako jednostka dominująca oraz kontrolowane przez Spółkę jednostki zależne
Kodeksu Spółek Handlowych	Kodeks spółek handlowych z 15 września 2000 r. (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.)
Komitet Zatrudnienia i Wynagrodzeń	Komitet Zatrudnienia i Wynagrodzeń funkcjonujący w ramach Rady Nadzorczej SIMPLE S.A.
Polityka, Polityka Wynagrodzeń	Niniejsza Polityka wynagrodzeń organów nadzorujących i zarządzających SIMPLE S.A.
PPK	Pracownicze plany kapitałowe, wprowadzone ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza SIMPLE S.A.
Spółka	SIMPLE S.A z siedzibą w Warszawie
Strategia	Strategia SIMPLE S.A. określająca kierunek i zakres działania, który Spółka przyjmuje, do osiągnięcia zakładanych wyników ekonomicznych, długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.
Ustawa o ofercie publicznej, UOP	Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do organizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. 2005 Nr 184, poz. 1539 z późn. zm.).
Walne Zgromadzenie	Walne Zgromadzenie SIMPLE S.A.
Zarząd	Zarząd SIMPLE S.A.

2. Postanowienia Ogólne

2.1. Podstawy oraz cel wdrożenia Polityki

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie w celu określenia obowiązujących zasad i polityk dotyczących wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej SIMPLE S.A. z uwzględnieniem zasad dotyczących spółek publicznych wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących w szczególności

Ustawy o ofercie publicznej, przy uwzględnieniu obowiązujących w SIMPLE S.A. regulacji wewnętrznych oraz Strategii Spółki. Przesłanką jej sporządzenia jest wypełnienie wymogu wskazanego w rozdziale 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach” (art. 90c i następne) UOP.

2.2. Proces decyzyjny

Za opracowanie informacji zawartych w Polityce Wynagrodzeń, wdrożenie oraz aktualizację treści Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd. Polityka została przygotowywana przez Zarząd Spółki po zasięgnięciu opinii Rady Nadzorczej, a następnie przedstawiona do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie w trybie uchwały. W toku procesu decyzyjnego uwzględniono:

- a) wymogi cytowanych na wstępie przepisów prawnych,
- b) założenia ekonomiczne i cele Strategii,
- c) warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej,
- d) dotychczas funkcjonujące w Spółce regulacje wewnętrzne dotyczące zasad ustalania wynagrodzeń.

2.3. Powiązanie polityki ze Strategią

Celem Grupy Kapitałowej SIMPLE jest zadowolenie Klienta oparte na bezpieczeństwie, profesjonalnej obsłudze i dostarczaniu najwyższej jakości produktów i usług, dlatego najważniejszym założeniem dla Grupy jest ciągłe podnoszenie jakości usług, wykorzystanie najnowocześniejszych technologii w tworzeniu kolejnych rozwiązań oraz dotarcie z ofertą do jak największej rzeszy odbiorców. Jako Grupa Kapitałowa pragniemy realizować potrzeby Klientów poprzez dostarczenie kompleksowych rozwiązań opierających się na własnych produktach i usługach przyczyniając się do osiągnięcia przez naszych Klientów maksymalnych korzyści biznesowych.

Rozwiązania przyjęte w Polityce Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji opisanej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki w szczególności poprzez powiązanie zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu z kwestią realizacji celów strategicznych w tym osiągnięcia zakładanych wyników ekonomicznych, rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

W związku z powyższym w SIMPLE S.A. stosowany jest podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu oraz kluczowych menedżerów na część stałą i zmienną, której wysokość jest w dużej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki i wyników jej poszczególnych struktur organizacyjnych. Taki system kształtowania wynagrodzeń zachęca kluczowych managerów w tym Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę i/lub Grupę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach czasu.

2.4. Korelacja z wynagrodzeniem kadry

Przy ustanawianiu wynagrodzeń Członków Zarządu uwzględniane są warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez stosowanie analogicznych kryteriów branych pod uwagę przy ustalaniu wysokości tego wynagrodzenia, tak jak w przypadku innych pracowników. Szczegóły dotyczące zasad określania części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu określone są w punkcie 4 poniżej.

Wspólnym mianownikiem sposobu wyznaczania zmiennych części wynagrodzenia kluczowych menedżerów oraz Członków Zarządu jest efektywność realizacji postawionych celów: w odniesieniu do menedżerów na poziomie działów, na poziomie Członków Zarządu – na poziomie globalnym.

Jednocześnie ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady daje gwarancję spokojnego funkcjonowania Rady jako organu nadzoru, w którym jego Członkowie - nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego - z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

3. Podstawy prawne wynagradzania

3.1. Zasady ogólne

Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej jest stosunek prawny łączący Spółkę z danym Członkiem Zarządu lub Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem zasad oraz ograniczeń wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących, mogą pobierać wynagrodzenie w szczególności odpowiednio z tytułu powołania, umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej w tym dotyczącej świadczenia usług w formule B2B. Niniejsza Polityka z zastrzeżeniem zasad oraz ograniczeń wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących nie ogranicza form stosunku prawnego, w ramach którego Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą odpowiednio sprawować mandat, świadczyć usługi, wykonywać pracę lub być zatrudniani w Spółce oraz w podmiotach należących do Grupy Kapitałowej Simple.

3.2. Członkowie Zarządu

Przy uwzględnieniu zasad określonych w niniejszej Polityce Wynagrodzeń podstawy prawne nawiązania stosunku prawnego w zakresie zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu rekomenduje Radzie Nadzorczej w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu Komitet Zatrudnienia i Wynagrodzeń.

Na dzień przyjęcia niniejszej polityki Członkowie Zarządu świadczą usługi w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia umów wynosi 3 miesiące. Prezes Zarządu łączy wykonywanie umowy o pracę z powołaniem w ramach mandatu, z tytułu którego pobiera wynagrodzenie. Inni Członkowie Zarządu na dzień przyjęcia niniejszej Polityki nie pobierają wynagrodzenia z tytułu powołania, niemniej jednak Polityka nie wyklucza takiej możliwości.

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.

3.3. Rada Nadzorcza

Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania stosownymi uchwałami przez Walne Zgromadzenie Spółki na okres sprawowania mandatu. Czas sprawowania mandatu jest unormowany przepisami prawa oraz jest uzależniony od konkretnych okoliczności. Kadencja Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 3 lata. Mandaty Członków Rady Nadzorczej wygasają z upływem kadencji Rady Nadzorczej, w skład której zostali wybrani, z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej. Obecna kadencja Rady Nadzorczej rozpoczęła się w 2018 r.

4. Wynagrodzenie Członków Zarządu

Do głównych elementów systemu wynagrodzeń Członków Zarządu należą:

- 1) stałe miesięczne wynagrodzenie podstawowe,
- 2) wynagrodzenie zmienne w formie premii rocznej,

Do głównych elementów systemu wynagrodzeń Członków Zarządu mogą należeć również premie uznaniowe.

Wynagrodzenie Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza w oparciu o rekomendację Komitetu Zatrudnienia i Wynagrodzeń. Zasady naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady, oraz dokumenty stanowiące podstawę stosunku prawnego będącego podstawą wypłaty wynagrodzenia.

W toku negocjacji z kandydatem na członka Zarządu podczas ustalania części stałej wynagrodzenia Komitet Zatrudnienia i Wynagrodzeń bierze pod uwagę w szczególności skalę przedsiębiorstwa, zachowania rozsądnego stosunku do wyników ekonomicznych Spółki, zapewnienia możliwości pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego kierowania Spółką, uwzględnienie zakresu obowiązków i odpowiedzialności, nakładu pracy niezbędnego do prawidłowego wykonywania powierzonego zakresu obowiązków oraz poziomu wynagrodzeń na podobnym stanowisku stosowanym przez inne podmioty funkcjonujące na rynku, odniesienie się do rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej Spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

W ramach zmiennej części wynagrodzenia Członkom Zarządu przysługuje premia roczna, uzależniona od realizacji określonych na dany rok przez Radę Nadzorczą celów finansowych.

Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu oraz w zakresie wskazania kryteriów

odnoszących się do wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia za dany rok.

Ustalając kryteria wypłaty zmiennej części wynagrodzenia Rada Nadzorcza powinna określić jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności spółki i ich likwidowanie oraz metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa w powyżej zostały spełnione.

Podstawą premiowania Zarządu może być w szczególności, nie ograniczając się do tej kategorii, tzw. ekonomiczna wartość dodana EVA (ang. Economic Value Added) określająca wynik spółki z uwzględnieniem kosztu zaangażowanych kapitałów. Wyliczenie premii odbywać się będzie w każdym z lat obrotowych na podstawie algorytmu określonego przez Radę Nadzorczą, która określać może w szczególności m.in. wysokość premii do podziału, wyznaczany indywidualnie dla poszczególnych Członków Zarządu współczynnik premiowania określający procentowy udział danego Członka Zarządu w premii, zasady określenia wysokości premii do podziału oraz warunków jej wypłaty.

Radzie Nadzorczej przysługuje również prawo przyznania premii Członkom Zarządu pomimo nie spełnienia warunków ustalonych przez Radę Nadzorczą. Procentowa wysokość premii może być uzależniona od stanowiska w Zarządzie.

Proporcje części stałej oraz zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu są w poszczególnych latach zmienne z uwagi na fakt powiązania w sposób procentowy części zmiennej wynagrodzenia Członków Zarządu z wysokością postawionych w danym roku do realizacji celów ekonomicznych i/lub zarządczych.

Część zmienna wynagrodzenia w formie premii rocznej jest wypłacana po zamknięciu roku obrotowego, za który wynagrodzenie to jest naliczane i wypłacane na podstawie danych ze sprawozdania finansowego, potwierdzonych przez sprawozdanie biegłego rewidenta. Część wynagrodzenia zmiennego przysługującego za dany rok, w wysokości oraz na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą, może być również wypłacana w ciągu roku obrotowego w formie zaliczki na poczet premii. Radzie Nadzorczej przysługuje uprawnienie do podjęcia decyzji w sprawie odroczenia wypłaty części zmiennej wynagrodzenia.

Na dzień przyjęcia Polityki w Spółce nie funkcjonują programy, w ramach których Członkom Zarządu mogą przysługiwać instrumenty finansowe w ramach programu opcji menedżerskich. Polityka nie wyklucza możliwości wdrożenia takich programów w przyszłości.

Z zastrzeżeniem przepisów Kodeksu Pracy oraz warunków, wskazanych w obowiązujących umowach o pracę Członkom Zarządu mogą przysługiwać odprawy w wysokości do 6-o krotności miesięcznego stałego wynagrodzenia. O wysokości odprawy z zastrzeżeniem przepisów powszechnie obowiązujących decyduje Rada Nadzorcza określając treść umowy z danym Członkiem Zarządu.

Członkowie Zarządu oprócz wynagrodzenia, w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy z przyczyn nie leżących po ich stronie mogą otrzymać rekompensatę w wysokości co najmniej 3-krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o czym każdorazowo decyduje Rada Nadzorcza.

Spółka może zawierać z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku zatrudnienia oraz umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Na dzień przyjęcia Polityki z tytułu zakazu konkurencji w trakcie trwania Umowy Członkom Zarządu nie przysługuje wynagrodzenie. Członkom Zarządu może zostać przyznane przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą.

Członkowie Zarządu mogą ponadto otrzymywać zmienne składniki wynagrodzenia w formie premii uznaniowych. Przy ocenie indywidualnych efektów pracy Członka Zarządu, Rada Nadzorcza może stosować zarówno kryteria finansowe, jak i niefinansowe.

Ponadto, Członek Zarządu może otrzymywać od Spółki: wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby – w wysokości maksymalnie 100% wynagrodzenia obliczonego jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. W pozostałym zakresie świadczenia chorobowe, rentowe i inne związane z niezdolnością do pracy określają powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Członkom Zarządu mogą przysługiwać świadczenia dodatkowe w tym prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, prawo do dodatkowego ubezpieczenia, prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity). Świadczenia dodatkowe dla Członków Zarządu mogą obejmować m.in.: prawo korzystania z samochodu służbowego, narzędzi i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania obowiązków Członka Zarządu, karty paliwowe, zwrot udokumentowanych niezbędnych wydatków poniesionych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w zakresie i wysokości odpowiedniej do powierzonych funkcji w tym pokrycie kosztów podróży służbowych, świadczenia wynikające z przepisów BHP, umowę ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej Członków Zarządu, prywatne pakiety medyczne oraz pakiety zdrowotne, świadczenia wynikające z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki, pokrycie kosztów szkoleń, seminariów, konferencji oraz udziału w innych przedsięwzięciach w tych stowarzyszeniach, których odpowiednio przedmiot lub tematyka dotyczą rodzaju wykonywanej pracy oraz mające na celu podnoszenie kwalifikacji. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych.

Oceny efektów pracy Członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza, a następnie Walne Zgromadzenie, podejmując coroczną uchwałę o udzieleniu absolutorium Członkom Zarządu.

5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

Ustalanie zasad wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia funkcji

w Radzie Nadzorczej należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia Spółki. Poziom wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej powinien być wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób niezbędnych dla właściwego sprawowania nadzoru nad Spółką. Wynagrodzenie tych osób powinno być adekwatne do powierzonego poszczególnym Członkom Rady zakresu zadań. Jednocześnie wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej nie powinno być uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie powinno być uzależnione od wyników Spółki.

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują stałe ryczałtowe wynagrodzenie odzwierciedlające funkcję powierzoną w obrębie Rady Nadzorczej. Zgodnie z uchwałą nr 21 Walnego Zgromadzenia z dnia 20 czerwca 2017 r. podstawą wymiaru wynagrodzenia osób wchodzących w skład Rady Nadzorczej jest kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w ostatnim miesiącu minionego kwartału, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędu Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” skorygowana o wskazany w ww. uchwale mnożnik ustalony dla poszczególnych funkcji w Radzie Nadzorczej. Niniejsza Polityka implementuje zasady dotyczące zasad ustalania wynagrodzenia Rady Nadzorczej określone w ww. uchwale Walnego Zgromadzenia.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów bezpośrednio związanych z pełnioną funkcją, pokrycie kosztów ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej Członków Rady Nadzorczej, pokrycie kosztów szkoleń bezpośrednio związanych z pełnioną funkcją mających na celu podnoszenie kwalifikacji.

W przypadku zawarcia z Członkiem Rady Nadzorczej odrębnej umowy na świadczenie pracy lub usług doradczych na rzecz Spółki lub jednostek z Grupy Kapitałowej, przysługuje mu również wynagrodzenie wynikające z przedmiotowej umowy.

Oceny efektów pracy Członków Rady Nadzorczej dokonuje Walne Zgromadzenie Spółki podejmując corocznie uchwałę o udzieleniu absolutorium Członkom Rady Nadzorczej.

6. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur

Na dzień przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń w Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur ani dodatkowe programy emerytalno-rentowe z wyjątkiem PPK.

7. Unikanie konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty oraz funkcjonują jasne i transparentne zasady oceny wyników.

Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 Kodeksu Spółek Handlowych z uwzględnieniem

postanowień Polityki. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki.

Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy Członek Zarządu lub Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej ich wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub ich interes majątkowy wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki. Powyższe nie wyłącza obowiązku stosowania obowiązujących w Spółce regulacji, dotyczących konfliktów interesów.

W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku Członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku Członków Rady Nadzorczej).

W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki, zgodnie z dalszymi postanowieniami, w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

8. Czasowe odstąpienie od stosowania polityki wynagrodzeń

Rada Nadzorcza została uprawniona do czasowego odstąpienia stosowania postanowień Polityki. Zawieszenia o którym mowa powyżej Rada Nadzorcza może dokonać jedynie jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. Decyzję o zastosowaniu odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały. Za przesłanki zastosowania odstąpienia uznaje się w szczególności materializację lub identyfikacją wysokiego prawdopodobieństwa materializacji ryzyk związanych z realizacją Strategii i celów Spółki oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę. O zastosowanie odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność jego zastosowania. W uchwale o odstąpieniu określa się w szczególności: okres, na który zastosowano odstąpienie, elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstąpienie oraz przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania odstąpienia. Każdy przypadek odstąpienia ujawniany jest w sprawozdaniu o wynagrodzeniach wraz z podaniem następujących informacji: okres na który zastosowano odstąpienie, elementy Polityki od której odstąpiono, przesłanki zastosowania odstąpienia.

Każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

9. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.

Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.

Zakres informacji zawartych w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach określa Ustawa o ofercie.

Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy.

Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.

10. Postanowienia końcowe

Wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej wypłacane będą wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

Polityka stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów przyjętych w Spółce w odniesieniu do zasad wynagradzania osób objętych Polityką. Wszelkie inne dokumenty powiązane muszą być zgodne z Polityką Wynagrodzeń.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przyjęta została w 2020 roku zgodnie z wymogami Ustawy

o ofercie po raz pierwszy, w związku z czym nie zawiera zmian w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki.

Polityka nie narusza zasad ani nie zmienia wysokości części stałej i zmiennej wynagrodzeń należnych lub potencjalnie należnych Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej, a nie wypłaconych na dzień przyjęcia Polityki.

W zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o ofercie.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad Polityką w zakresie wynagradzania Członków Zarządu,

w tym dokonuje weryfikacji spełnienia ogólnych kryteriów i warunków uzasadniających przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia.

Wprowadzenie Polityki Wynagrodzeń oraz każda jej zmiana wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia po zaopiniowaniu przez Radę Nadzorczą. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.

Polityka Wynagrodzeń jest publikowana na stronie internetowej <https://www.simple.com.pl> w sposób zgodny z Ustawą o ofercie.

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z momentem określonym w uchwale walnego zgromadzenia w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń.