

Spis treści

Postanowienia Ogólne	2
Definicje.....	3
Wynagrodzenia Członków Zarządu	3
Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej	5
Szczególne formy wynagradzania	6
Unikanie Konflikty Interesów.....	6
Sprawozdanie o wynagrodzeniach.....	6
Postanowienia końcowe	7
Obowiązki Polityki	7

§ 1

Postanowienia Ogólne

1. Niniejsza Polityka zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90 d 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 2024 r. poz. 620 z późn.zm.) i określa zasady wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej Capitea S.A.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce mają wspierać osiągnięcie przez Spółkę następujących celów:
 - a. realizacji Nowej Strategii Biznesowej,
 - b. wykonania Układu z wierzycielami,
 - c. stabilizacji działalności operacyjnej Spółki i Grupy Kapitałowej Capitea,
 - d. ograniczenia rotacji osób wchodzących w skład organów Capitea S.A.,
 - e. doprowadzenia do wygenerowania środków pieniężnych w kwocie umożliwiającej podwyższenie poziomu zaspokojenia wierzycieli układowych,poprzez przyznanie atrakcyjnych rynkowo i adekwatnych do skali wyzwań stojących przed Capitea S.A. zasad i struktury wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Capitea S.A.
3. Nowa Strategia Biznesowa Spółki zakłada:
 - a. zwiększenie odzysków z funduszy własnych w rezultacie poprawy jakości procesów windykacyjnych oraz pełnego wykorzystania potencjału posiadanych aktywów,
 - b. zwiększenie efektywności procesów zarządzania portfelami wierzytelności,
 - c. dopasowanie skali działalności (zatrudnienia oraz infrastruktury) do zmniejszonej wartości posiadanych aktywów w konsekwencji zbycia części portfeli wierzytelności easyDEBT FIZNFS i OFW NS FIZ na rzecz Hoist II NS FIZ,
 - d. optymalizację kosztową,

- e. dochodzenie roszczeń odszkodowawczych.

§2

Definicje

Występujące w niniejszej Polityce określenia oznaczają:

Członek Rady Nadzorczej – każdy członek Rady Nadzorczej Capitea S.A.;

Członek Zarządu – każdy członek Zarządu Capitea S.A.;

Capitea S.A., Spółka – Capitea Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie (00-854) przy Alei Jana Pawła II 19, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS: 0000413997; NIP: 8992733884;

Grupa Kapitałowa Capitea – Spółka Capitea S.A. wraz z jednostkami zależnymi w rozumieniu Międzynarodowych Standardów Rachunkowości;

Polityka – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Capitea S.A.;

Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.

§3

Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Podstawą do ustalenia i wypłaty wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki jest każdorazowo stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a. stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę,
 - b. umowy o zarządzanie Spółką (kontraktu menedżerskiego) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,
 - c. powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
2. Podstawę stosunku zarządzania i zasady wynagradzania Członków Zarządu w Spółce ustala Rada Nadzorcza w drodze uchwały na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności, mając na względzie przestrzeganie zasady niedyskryminacji.
3. Zasadą jest, że stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu jest nawiązywany na czas nieokreślony. Stosunek prawny na czas określony zawierany jest tylko w uzasadnionych okolicznościach.
4. Okres wypowiedzenia stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką nie może przekraczać 9 miesięcy.
5. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu jest przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jeśli umowa została nawiązana wyłącznie w celu pełnienia funkcji Członka Zarządu.
6. Wynagrodzenie Członka Zarządu może składać się z następujących elementów:
 - a. Wynagrodzenia Stałego,
 - b. Wynagrodzenia Zmiennego,

Klasa bezpieczeństwa: **WEWNĘTRZNA**

Niniejsze opracowanie stanowi własność intelektualną podlegającą ochronie na podstawie ustawy o prawach autorskich i prawach pokrewnych.



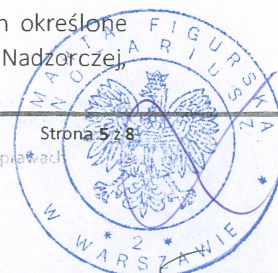
- c. Świadczeń Niepieniężnych,
 - d. udziału w Programie Motywacyjnym, w tym m.in. opartym o instrumenty finansowe Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Capitea.
7. **Wynagrodzenie Stałe** Członka Zarządu obejmuje jego miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wypłacane w wysokości i na zasadach wynikających ze stosunków prawnych określonych w uchwale Rady Nadzorczej.
8. Wysokość Wynagrodzenia Stałego określa Rada Nadzorcza biorąc w szczególności pod uwagę pełnioną funkcję w Zarządzie, zakres obowiązków i odpowiedzialności Członka Zarządu determinujących wpływ na realizację celów opisanych w par. 1 ust. 2 Polityki, jego doświadczenie zawodowe i posiadane kwalifikacje, a także poziom wynagrodzeń na podobnym stanowisku oferowany przez inne podmioty funkcjonujące na rynku.
9. **Wynagrodzenie Zmienne** Członka Zarządu jest wynagrodzeniem premiovym. Wypłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest od osiągnięcia przez Spółkę celów zarządczych (krótkoterminowych, lub długoterminowych) ustalonych zgodnie z ust. 10 poniżej.
10. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania Wynagrodzenia Zmiennego określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały mając na uwadze zapewnienie jakości i efektywności pracy Członków Zarządu oraz motywacyjny charakter takiej formy wynagrodzenia, którego celem jest maksymalizacja stopnia realizacji wyznaczonych Zarządowi celów opisanych w par. 1 ust. 2 Polityki, jak również retencja Członka Zarządu. Wynagrodzenie zmienne może być w szczególności uzależnione od stopnia realizacji szczegółowych celów strategicznych lub wyników finansowych Spółki, efektywności pracy Zarządu, lub poszczególnych jego członków, osiąganych przez Spółkę celów biznesowych krótko- lub długoterminowych lub innych działań przysparzających korzyści Spółce.
11. Wynagrodzenie Zmienne może być ustalone jako świadczenie okresowe lub jednorazowo, w zależności od podstawy i zasad jego ustalenia.
12. Wzajemne proporcje zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są zmienne i uzależnione od zakresu obowiązków i odpowiedzialności Członka Zarządu determinujących wpływ na realizację celów opisanych w par. 1 ust. 2 Polityki, stopnia realizacji celów zarządczych oraz innych warunków oraz okoliczności mających wpływ na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia.
13. **Świadczenia Niepieniężne** obejmują:
- a. możliwość korzystania z określonego majątku Spółki, a w szczególności z samochodu służbowego, komputera lub telefonu, na zasadach obowiązujących w Spółce,
 - b. ubezpieczenie na życie, ubezpieczenie w przypadku choroby i następstw nieszczęśliwych wypadków, prywatną opiekę medyczną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kartę MultiSport, dla każdego elementów na zasadach obowiązujących w Spółce,
 - c. ubezpieczenie Członków Zarządu na koszt Spółki od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (D&O Liability Insurance), na zasadach obowiązujących w Spółce,
 - d. prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych przysługujących pracownikom Spółki, lub osobom na stałe współpracującym ze Spółką, na zasadach obowiązujących w Spółce,
 - e. uczestnictwo na zasadach ogólnych w funkcjonującym w Spółce programie emerytalnym - Pracowniczym Planie Kapitałowym („PPK”) na zasadach określonych w ustawie

- o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 427) („Ustawa o PPK”),
- f. finansowanie przez Spółkę kosztów studiów i szkoleń, na zasadach obowiązujących w Spółce,
 - g. diety, pokrywanie kosztów podróży służbowych, na zasadach obowiązujących w Spółce.
14. Zakres i zasady Świadczeń Niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określone są przez wewnętrzne regulacje Spółki, umowę o pracę, kontrakt menedżerski, bądź uchwały Rady Nadzorczej.
15. Każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasad wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej kwoty Wynagrodzenia Stałego oraz Wynagrodzenia Zmiennego, a także innego zakresu i innej wartości Świadczeń Niepieniężnych oraz udziału w Programie Motywacyjnym, w tym m.in. opartym o instrumenty finansowe Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Capitea.
16. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do poufnych informacji o technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Capitea, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Spółka zawiera z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz w zależności od okoliczności, także po ustaniu stosunku pracy.
17. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązuje przez okres wskazany w umowie o zakazie konkurencji ustalony przez Radę Nadzorczą Spółki dla każdego Członka Zarządu indywidualnie.
18. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz spółek z Grupy Kapitałowej Capitea w okresie po ustaniu stosunku pracy Członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji.

§ 4

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Wyłączną podstawą prawną wynagradzania Członków Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym jest stosunek powołania Członka Rady Nadzorczej.
2. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w Spółce ustala Walne Zgromadzenie na podstawie aktualnych potrzeb Spółki oraz indywidualnych okoliczności, mając na względzie przestrzeganie zasady niedyskryminacji. Zasady wynagradzania Członka Rady Nadzorczej mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej lub w uchwale odrębnej.
3. Członek Rady może otrzymywać od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym w formie:
 - a. stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia albo
 - b. stałej, zryczałtowanej kwoty brutto za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej lub komitetu działającego przy Radzie Nadzorczej, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia,z zastrzeżeniem, że członkowie Rady Nadzorczej pełniący w niej lub komitetach określone funkcje, z którymi związany jest dodatkowy nakład pracy (np. Przewodniczący Rady Nadzorczej,



Przewodniczący Komitet Audytu, lub innych Komitetów działających przy Radzie Nadzorczej) mogą otrzymywać wynagrodzenie wyższe od innych Członków Rady.

4. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do pobierania wynagrodzenia zmiennego.
5. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje ubezpieczenie na koszt Spółki od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (D&O Liability Insurance) na zasadach obowiązujących w Spółce.

§ 5

Szczególne formy wynagradzania

1. W celu dodatkowego, długoterminowego motywowania do realizacji celów opisanych w Par. 1 ust. 2 Polityki, Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie może ustalić Program Motywacyjny oparty m.in. o przyznanie członkom Zarządu Spółki akcji Spółki, lub akcji/ udziałów podmiotów zależnych Spółki, lub instrumentów finansowych, w tym opcji menedżerskich, opartych o akcje Spółki, lub o akcje/ udziały podmiotów zależnych Spółki.
2. Członkowie organów Spółki mogą być uprawnieni do uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych (w szczególności w pracowniczych programach kapitałowych) na zasadach określonych w obowiązujących przepisach prawa.

§ 6

Unikanie Konflikty Interesów

1. Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką, biorąc pod uwagę postanowienia aktów wewnętrznych Spółki i zatwierdzonych przez Zarząd Polityk (w tym Procedurę Zarządzania Konfliktami Interesów).
2. Akty wewnętrzne oraz inne dokumenty związane z niniejszą Polityką powinny zawierać postanowienia nakierowane na unikanie konfliktu interesów związanych z Polityką, jak również pozwalające na rozstrzyganie ewentualnych sporów wynikających z Polityki i zarządzanie takimi konfliktami.
3. W przypadku, gdy którykolwiek z pracowników Spółki opracowujący, lub aktualizujący lub realizujący niniejszą Politykę stwierdzi istnienie konfliktu interesów (choćby potencjalnego) powinien o tym fakcie niezwłocznie powiadomić Prezesa Zarządu, Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Compliance Officer'a oraz powstrzymać się od prac nad Polityką. Zarządzanie konfliktem interesów odbywa się w sposób przewidziany w obowiązującej w Spółce Procedurze Zarządzania Konfliktami Interesów.

§ 7

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza zobowiązana jest corocznie do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, lub

należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką.

2. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
3. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej powinno zawierać informacje określone w art. 90 g ust. 2 pkt. 1-5 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 2024 r. poz. 620 z późn.zm.).

§ 8

Postanowienia końcowe

1. Przy ustalaniu Polityki wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej, aktualna sytuacja finansowa Spółki i Grupy Kapitałowej Capitea, cele określone w Par. 1 ust. 2 Polityki oraz wpływ Członków Zarządu na ich realizację, poziom rynkowych wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
2. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem wykonuje Zarząd Spółki.
3. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada Nadzorcza przygotowując sprawozdanie o wynagrodzeniach dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.
4. Za opracowanie projektu i aktualizację niniejszej Polityki odpowiada Zarząd Spółki.
5. Zarząd i Rada Nadzorcza Spółki współpracują w szczególności w zakresie udostępniania niezbędnych danych, dokumentów i informacji, których uzyskanie jest niezbędne w celu opracowania i aktualizowania niniejszej Polityki, a także sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach.
6. Niniejsza Polityka podlega cyklicznemu przeglądowi przez Departament Personalny, przy czym nie rzadziej niż raz na rok. W razie zidentyfikowania istotnych potrzeb zmiany postanowień Polityki, Departament Personalny przekazuje swoją opinię Zarządowi Spółki w celu przedłożenia jej Radzie Nadzorczej, a następnie Walnemu Zgromadzeniu Spółki z wnioskiem o dokonanie zmian. Z wnioskiem o dokonanie zmian może zwrócić się również bezpośrednio Zarząd Spółki za pośrednictwem Rady Nadzorczej, która ma prawo do zaopiniowania wniosku Zarządu.

§ 9

Obowiązki Polityki

1. Postanowienia niniejszej Polityki obowiązują od dnia przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Do określania, wyliczania i wypłacania części zmiennych wynagrodzenia Członków Zarządu ustalonych uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się dotychczasowe zasady.



3. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalonego uchwałami Walnego Zgromadzenia, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się dotychczasowe zasady.
4. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w zakresie określenia stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu, w tym w zakresie określenia kryteriów finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia służących realizacji celów opisanych w Par. 1 ust. 2 Polityki. Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki i uchwaleniu Regulaminu Wynagradzania Zarządu. W sytuacji zagrożenia stabilności finansowej Spółki, Rada Nadzorcza może odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części, przy czym jednorazowo i na okres nie dłuższy niż 1 (jeden) rok obrotowy.