

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 17/17/06/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia HM Inwest S.A. z dnia 17 czerwca 2020 r.



Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej HM INWEST S.A.

Nr wersji i daty Dokumentu

Nr 1/ 2020 17.06.2020

Spis treści

1	Definicje.....	3
2	Podstawy prawne.....	4
3	Cele Polityki Wynagrodzeń.....	5
3.1	<i>Cele Polityki Wynagrodzeń.....</i>	5
3.2	<i>Sposób, w jaki Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów Spółki.....</i>	5
3.3	<i>Osoby objęte Polityką Wynagrodzeń.....</i>	5
4	Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń.....	6
4.1	<i>Podstawowy mechanizm ustalania wynagrodzeń.....</i>	6
4.2	<i>Procesy decyzyjne.....</i>	7
5	Składniki wynagrodzenia i proporcje składników wynagrodzenia, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej.....	12
5.1	<i>Wynagrodzenie członków Zarządu.....</i>	12
5.2	<i>Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej.....</i>	13
5.3	<i>Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.....</i>	13
5.4	<i>Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych.....</i>	14
5.5	<i>Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń.....</i>	14
6	Charakterystyka podstawowych warunków wynagrodzeń oraz świadczeń.....	15
7	Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.....	16
7.1	<i>Środki.....</i>	16
7.2	<i>Zarządzanie konfliktami interesów.....</i>	17
8	Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń.....	18

1 Definicje

Polityka Wynagrodzeń, Dokument – niniejszy dokument.

HMI Inwest, Spółka – HM Inwest S.A.

GK HMI, GK HM Inwest – Grupa Kapitałowa HM Inwest.

WZA – Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy HM Inwest S.A.

Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza HM Inwest S.A.

Statut – Statut HM Inwest S.A.

Biegły rewident – biegły rewident HM Inwest S.A.

Ustawa o ofercie publicznej - Ustawa 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 z późn. zm.).

KSH - Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2000 nr 94 poz. 1037 z późn. zm.).

2 Podstawy prawne

Ustawa 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 z późn. zm.).

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniająca dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (tzw. *Shareholder Rights Directive II* /SRD II/). Nowelizacja ww. Ustawy implementuje Dyrektywę SRD II w polskim porządku prawnym.

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U. 2000 nr 94 poz. 1037 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.).

„Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” - w części dotyczącej wynagrodzeń.

Dokumenty wewnętrzne Spółki, w tym m.in. Statut, Regulamin Rady Nadzorczej, Uchwały WZA.

Inne właściwe regulacje prawne.

3 Cele Polityki Wynagrodzeń

3.1 Cele Polityki Wynagrodzeń

Kluczowe cele niniejszej Polityki Wynagrodzeń:

- a) Zapewnienie przejrzystych mechanizmów wynagradzania Zarządu oraz Rady Nadzorczej;
- b) Zapewnienie zgodności warunków wynagradzania Zarządu oraz Rady Nadzorczej z zapisami Polityki Wynagrodzeń;
- c) Realizacja strategii biznesowej przyjętej przez Spółkę;
- d) Realizacja długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę;
- e) Zachowanie stabilności Spółki.

Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

3.2 Sposób, w jaki Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów Spółki

Polityka Wynagrodzeń przyczynia się do realizacji celów Spółki poprzez:

- a) Zastosowanie mechanizmów wynagradzania motywujących Zarząd do osiągnięcia wyznaczonych celów biznesowych;
- b) Pozyskiwanie kadr o wysokich kompetencjach;
- c) Kontrolę całkowitych kosztów wynagrodzeń w relacji do osiągniętych i zakładanych wyników;
- d) Zapewnienie przejrzystości wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej dla akcjonariuszy oraz innych zewnętrznych interesariuszy;
- e) Zapewnienie zgodności z wymogami prawa oraz najlepszymi praktykami.

3.3 Osoby objęte Polityką Wynagrodzeń

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń ma zastosowanie do następujących osób:

- a) Członków Zarządu,
- b) Członków Rady Nadzorczej.

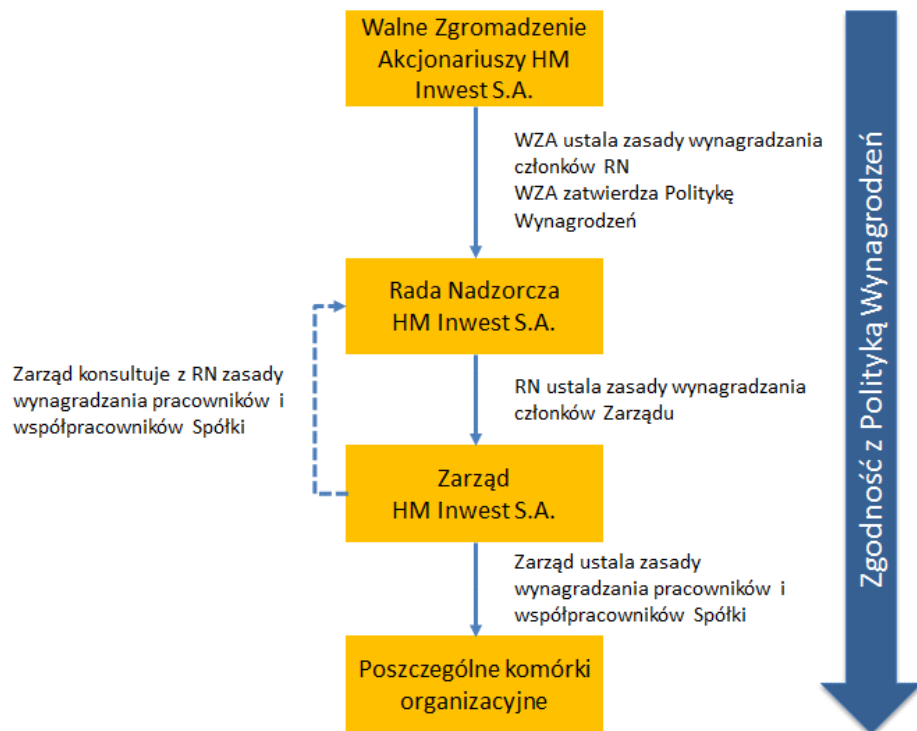
4 Proces decyzyjny przeprowadzony w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń

4.1 Podstawowy mechanizm ustalania wynagrodzeń

W Spółce funkcjonuje kilkustopniowy mechanizm ustalania wynagrodzeń zgodny z przyjętą Polityką Wynagrodzeń oraz właściwymi przepisami prawa.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy HM Inwest S.A. ustala zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej; Rada Nadzorcza ustala zasady wynagradzania Zarządu; Zarząd ustala zasady wynagradzania pracowników oraz współpracowników Spółki.

Mechanizm ustalania wynagrodzeń w HM Inwest



4.2 Procesy decyzyjne

Charakterystyka procesów decyzyjnych została przedstawiona poniżej:

Nr	Nazwa etapu, kroki procesu	Opis czynności / Uwagi	Uczestnicy Procesu	Dokumenty
Przegląd sytuacji Spółki, kosztów oraz Polityki Wynagrodzeń				
1	Przygotowanie informacji o sytuacji Spółki oraz GK HM Inwest	<p>Informacja powinna zawierać m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ocenę obecnej i perspektyw sytuacji rynkowej; Ocenę obecnych i perspektyw wyników finansowych Spółki oraz GK HM Inwest; Ocenę polityki zatrudnienia oraz kosztów wynagrodzeń w relacji do wyników finansowych (w tym przedstawienie zasad wynagradzania pracowników oraz współpracowników). <p>Informacja przygotowywana jest przynajmniej 1x w roku lub na żądanie Rady Nadzorczej.</p>	Zarząd	Informacja
2	Przegląd Polityki Wynagrodzeń	<p>Czynności, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analiza informacji o sytuacji Spółki oraz GK HM Inwest przekazanej przez Zarząd; Ocena adekwatności modelu wynagrodzeń oraz Polityki Wynagrodzeń w stosunku do osiągniętych wyników oraz celów postawionych przed Zarządem; Ocena kosztów wynagrodzeń w relacji do rynku; Ocena kosztów i mechanizmów wynagradzania w relacji do regulacji prawnych; Ocena potrzeb zmian w zakresie Polityki Wynagrodzeń; Rekomendacje dla WZA oraz Zarządu. <p>Rada Nadzorcza dokonuje ww. przeglądu Polityki Wynagrodzeń przynajmniej 1x w roku lub w zależności od bieżących potrzeb.</p> <p>W zależności od sytuacji, przegląd Polityki Wynagrodzeń może być prowadzony w tym samym czasie, co opracowanie sprawozdania o wynagrodzeniach.</p>	Rada Nadzorcza	
Opracowanie i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń Zarządu oraz Rady Nadzorczej				
1	Opracowanie <u>projektu</u> Polityki Wynagrodzeń Zarządu oraz Rady Nadzorczej	<p>Krok 1: Projekt Polityki Wynagrodzeń Zarządu oraz Rady Nadzorczej opracowuje Zarząd na wniosek Rady Nadzorczej.</p> <p>Projekt powinien obejmować w szczególności:</p> <ul style="list-style-type: none"> Elementy określone w Ustawie o ofercie publicznej (Rozdział 4a); Dodatkowy komentarz oraz 	Zarząd Rada Nadzorcza	Projekt Polityki Wynagrodzeń

Nr	Nazwa etapu, kroki procesu	Opis czynności / Uwagi	Uczestnicy Procesu	Dokumenty
		<p>uzasadnienie.</p> <p>Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.</p> <p>Krok 2: Analiza ww. Projektu przez Radę Nadzorczą (lub Komitet ds. Wynagrodzeń – w przypadku jego powołania) a następnie wydanie opinii.</p> <p>Krok 3: Projekt Polityki Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej przedkładany jest następnie WZA do rozpatrzenia oraz zatwierdzenia.</p>		
2	<p><u>Zatwierdzenie</u> Polityki Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej</p>	<p>Czynności, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weryfikacja kompletności oraz zgodności z regulacjami prawnymi; • Ocena zgodności ze strategią Spółki oraz innymi oczekiwaniami akcjonariuszy; • Zaproponowanie korekt i zmian do uwzględnienia; • Zatwierdzenie Polityki Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej w drodze Uchwały WZA. <p>Uchwała w sprawie zatwierdzenia Polityki Wynagrodzeń jest podejmowana przez WZA nie rzadziej niż co cztery lata.</p>	<p>Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy</p>	<p>Uchwała WZA przyjmująca Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej</p>
3	<p><u>Wprowadzanie zmian</u> w Polityce Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej</p> <p><u>Zatwierdzenie zmian</u> w Polityce Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej</p>	<p>WZA może upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej lub wprowadzenia odpowiednich zmian.</p> <p>Propozycja zmian w Polityce Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej może zostać opracowana przez Zarząd na wniosek Rady Nadzorczej. Opracowane przez Zarząd zmiany są przedstawiane Radzie Nadzorczej do zaopiniowania.</p> <p>Wszelkie zmiany w Polityce Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej zatwierdzane są w drodze Uchwały WZA.</p>	<p>Zarząd</p> <p>Rada Nadzorcza</p> <p>Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy</p>	
4	<p>Publikacja uchwały w sprawie przyjęcia lub zmiany Polityki Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania</p>	<p>Czynności, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przygotowanie techniczne pliku zawierającego uchwałę do publikacji; • Zamieszczenie uchwały na stronie internetowej HM Inwest. <p>Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.</p>	<p>Zarząd</p>	<p>Uchwała WZA przyjmująca lub zmieniająca Politykę Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej</p>
Opracowanie i zaopiniowanie sprawozdania o wynagrodzeniach				
1	<p>Zebranie danych do opracowania sprawozdania o wynagrodzeniach</p>	<p>Na żądanie Rady Nadzorczej, Zarząd przygotowuje dane do opracowania</p>	<p>Zarząd</p>	

Nr	Nazwa etapu, kroki procesu	Opis czynności / Uwagi	Uczestnicy Procesu	Dokumenty
		sprawozdania o wynagrodzeniach. Czynności, m.in.: <ul style="list-style-type: none"> • Zebranie danych; • Weryfikacja rzetelności oraz kompletności; • Przekazanie danych Radzie Nadzorczej. 		
2	Sporządzenie Sprawozdania o wynagrodzeniach	Sprawozdanie o wynagrodzeniach opracowuje Rada Nadzorcza. Czynności, m.in.: <ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie sprawozdania; • Przekazanie sprawozdania WZA do zaopiniowania; • Uwzględnienie uwag WZA; • Uwzględnienie uwag Biegłego Rewidenta; • Przekazanie sprawozdania do biegłego rewidenta w celu oceny w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie ust. 1–5 oraz 8. Sprawozdanie sporządzane jest corocznie. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.	Rada Nadzorcza	Sprawozdanie o wynagrodzeniach

Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności (Ustawa o ofercie publicznej, art. 90g):

- 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
- 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki;
- 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
- 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- 5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
- 6) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
- 7) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 8) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach.

Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w sprawozdaniu

Nr	Nazwa etapu, kroki procesu	Opis czynności / Uwagi	Uczestnicy Procesu	Dokumenty
o wynagrodzeniach, lub pominięte.				
3	Opiniowanie sprawozdania o wynagrodzeniach	Opinia WZA powinna obejmować m.in.: <ul style="list-style-type: none"> • Ocenę zgodności sprawozdania z zatwierdzoną przez WZA Polityką Wynagrodzeń; • Ocenę kompletności i rzetelności sprawozdania; • Inne uwagi. 	Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy	Uchwała WZA opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach
4	Ocena sprawozdania o wynagrodzeniach przez biegłego rewidenta	Biegły rewident ocenia sprawozdanie w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie ust. 1–5 oraz 8 Art. 90g Ustawy o ofercie publicznej.	Biegły rewident	
Zamieszczenie sprawozdania o wynagrodzeniach na stronie internetowej i udostępnienie				
1	Publikacja sprawozdania o wynagrodzeniach	Czynności, m.in.: <ul style="list-style-type: none"> • Przygotowanie techniczne pliku zawierającego sprawozdanie do publikacji; • Zamieszczenie sprawozdania o wynagrodzeniach na stronie internetowej HM Inwest. Spółka zamieszcza sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy na którym podjęto uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach.	Zarząd	Sprawozdanie o wynagrodzeniach

Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń				
1	Ocena sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej Spółki	<p>Czynności, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ocena sytuacji Spółki; • Ocena czy występują istotne ryzyka dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności; • Identyfikacja działań naprawczych. <p>Przesłanki i tryb czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń oraz elementy, od których można zastosować odstępstwo:</p> <p><u>Przesłanki</u> m.in.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pogorszenie wyników finansowych lub pojawienie się oznak możliwego pogorszenia wyników finansowych; • Ryzyko utraty płynności; • Znaczący wzrost kosztów – powyżej przyjętych planów; • Znaczący spadek cen mieszkań; • Zmiany przepisów prawa, w tym m.in. przepisów prawa pracy, KSH. <p><u>Tryb odstąpienia</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Odstąpienie następuje w formie uchwały Rady Nadzorczej. <p><u>Elementy, od których można zastosować odstępstwo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wysokość wynagrodzeń; • Warunki wynagrodzenia zmiennego (m.in. cele, stopień realizacji celów, wskaźnik premii); • Inne – zależne od specyficznej sytuacji. 	Rada Nadzorcza Zarząd	
2	Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń	Decyzja Rady Nadzorczej podjęta w drodze Uchwały.	Rada Nadzorcza	Uchwała Rady Nadzorczej o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń

5 Składniki wynagrodzenia i proporcje składników wynagrodzenia, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej

5.1 Wynagrodzenie członków Zarządu

Świadczenia pieniężne

Wynagrodzenie stałe

Zasadniczo, wynagrodzenie osób pełniących funkcję Prezesa lub członka Zarządu Spółki składa się ze stałego wynagrodzenia podstawowego z tytułu - umowy o pracę, pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki lub innych umów cywilnoprawnych.

Wynagrodzenie zmienne

Niezależnie od wynagrodzenia stałego, Rada Nadzorcza może ustalić z Prezesem lub członkiem Zarządu wynagrodzenie zmienne, np. pod postacią premii rocznej lub uznaniowej, prowizji od sprzedaży lub programu motywacyjnego, inne, uwzględniając:

- a) Wysokość wynagrodzenia zmiennego musi być ściśle powiązana z osiągnięciem celów biznesowych. Przykładowe cele biznesowe mogą obejmować m.in.:
 - i. poziom lub odpowiednia zmiana tempa wzrostu: EBITDA lub zysku netto;
 - ii. poziom lub odpowiednia zmiana tempa wzrostu: ilość sprzedanych mieszkań / ilość zawartych umów rezerwacyjnych lub deweloperskich lub wartość przychodów ze sprzedaży;
 - iii. realizacja inwestycji, z uwzględnieniem oczekiwanej stopy zwrotu;
 - iv. inne uznane przez Radę Nadzorczą.
- b) Wysokość celów oraz sposób pomiaru ich osiągnięcia ustala Rada Nadzorcza po zasięgnięciu opinii Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Przy ustalaniu wynagrodzenia zmiennego Rada Nadzorcza ustala w szczególności:

- a) 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;
- b) Sposób, w jaki ww. kryteria, przyczyniają się do realizacji celów, w szczególności realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki;
- c) Metody w celu określenia, w jakim zakresie kryteria, o których mowa powyżej, zostały spełnione;
- d) Informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

Całkowita wysokość wynagrodzenia

Całkowita wysokość wynagrodzenia Prezesa lub członka Zarządu Spółki uzależniona jest, niezależnie od osiągniętych wyników, w szczególności od:

- a) Posiadanych kompetencji oraz zakresu obowiązków;
- b) Ogólnej sytuacji finansowej Spółki oraz GK HM Inwest;
- c) Poziomu wynagrodzenia osób zarządzających w firmach krajowych o zbliżonym profilu i skali działania.

Świadczenia niepieniężne

Prezesowi lub członkowi Zarządu Spółki mogą przysługiwać świadczenia niepieniężne w postaci:

- a) możliwości korzystania z infrastruktury oraz wyposażenia Spółki, w tym: pomieszczeń biurowych w centrali oraz lokalizacjach zamiejscowych, samochodu służbowego, komputera, telefonu;
- b) świadczeń pozapłaconych, w tym: prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenia, karnety typu multisport;
- c) diet i pokrywania kosztów podróży służbowych;
- d) szkoleń branżowych;
- e) dostępu do literatury, prasy i serwisów branżowych;
- f) inne.

Przyznanie świadczeń niepieniężnych nie jest uzależnione od wyników finansowych Spółki lub GK HM Inwest.

5.2 Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

Zasadniczo, wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia stałego z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki. Wynagrodzenie stałe członka Rady Nadzorczej może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji oraz przydzielonych czynności.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą pobierać dodatkowe wynagrodzenie m.in. za wykonywanie dodatkowych zadań i prac w związku z udziałem w pracach Komitetów lub innych ciał utworzonych w ramach Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej związane z pełnieniem funkcji w Radzie Nadzorczej nie jest uzależnione od wyników finansowych Spółki lub GK HM Inwest.

Członkom Rady Nadzorczej może przysługiwać zwrot kosztów związanych z udziałem w posiedzeniach Rady Nadzorczej lub pracach zleconych przez Radę Nadzorczą obejmujących koszty noclegów i koszty podróży.

Niezależnie od wynagrodzenia za pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej, członkowie Rady Nadzorczej mogą pobierać wynagrodzenie od Spółki lub spółek z GK HM Inwest w innych formach dopuszczonych przez niniejszą Politykę Wynagrodzeń.

5.3 Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

Podstawowy model wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki nie zakłada przyznawania członkom Zarządu lub Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, jak również programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

Niezależnie od powyższego, Rada Nadzorcza może ustalić z Prezesem lub członkiem Zarządu wynagrodzenie uwzględniające dodatkowe wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych, uwzględniając:

- a) Wysokość wynagrodzenia musi być ściśle powiązana z osiągnięciem celów biznesowych; wysokość celów oraz sposób pomiaru ich osiągnięcia ustala Rada Nadzorcza po zasięgnięciu opinii Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy;
- b) Rada Nadzorcza po zasięgnięciu opinii Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy ustala w szczególności rodzaje instrumentów finansowych, cenę i okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, zasady zbywania tych instrumentów finansowych.

5.4 Świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie przewiduje przyznawanie świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych na rzecz osób najbliższych członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu.

5.5 Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników Spółki przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń

Elementy warunków pracy i płacy pracowników Spółki uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń:

- a) Całościowy poziom kosztów wynagrodzeń Spółki w relacji do przychodów Spółki;
- b) Złożoność i zakres obowiązków przydzielonych do stanowiska pracy, w tym w szczególności stanowisk kierowniczych;
- c) Rodzaje i zakres odpowiedzialności, w tym ustawowe odpowiedzialności, którą ponoszą członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej;
- d) Elastyczność form wynagradzania stwarzająca warunki do pozyskania najlepszych kadr.

6 Charakterystyka podstawowych warunków wynagrodzeń oraz świadczeń

Niniejsza Polityka Wynagrodzeń przewiduje elastyczność form zatrudnienia członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

Członkowie Zarządu lub Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych ze Spółką lub spółką z GK HM Inwest umów cywilnoprawnych niezwiązanych z pełnieniem przez nich odpowiednio funkcji w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej lub innych funkcji w tych organach, pod warunkiem, że:

- pozostają one bez wpływu na wykonywanie przez nich funkcji w organach Spółki;
- zgodę na zawarcie tych umów wyrazi Rada Nadzorcza lub WZA.

Formy zatrudnienia	Zarząd	Rada Nadzorcza
Kadencja (zgodnie ze Statutem Spółki)	5 lat	5 lat
Okresy, na jaki zostały zawarte		
Powołanie do pełnienia funkcji	Na czas sprawowania funkcji	
Umowy o pracę	Mogą być zawierane na czas określony i nieokreślony	
Umowy zarządzania		
Umowy o dzieło, umowy zlecenia		
Inne umowy o podobnym charakterze		
Inny stosunek prawny /1/		
Okresy i warunki wypowiedzenia		
Powołanie do pełnienia funkcji	Zgodnie z KSH	
Umowy o pracę	Zgodnie z Kodeksem Pracy	
Umowy zarządzania	Nie krótszy niż 3 miesiące	
Umowy o dzieło, umowy zlecenia		
Inne umowy o podobnym charakterze		
Inny stosunek prawny /1/		

Uwaga

/1/ dotyczy przypadków m.in.:

- gdy z członkiem Zarządu lub Rady Nadzorczej nie została zawarta umowa;
- gdy członek Zarządu lub Rady Nadzorczej świadczy usługi poprzez podmioty, w których udziałowcem jest członek Zarządu lub Rady Nadzorczej.

7 Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów

7.1 Środki

Środki podjęte w celu unikania konfliktów interesów związanych z niniejszą Polityką Wynagrodzeń obejmują m.in.:

- a) Podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń określony w szczególności w Statucie Spółki oraz regulacjach ustawowych (m.in. KSH art. 378, art. 392);
- b) Inne miejsca zatrudnienia członków Zarządu:
 - a. Oświadczenie członka Zarządu o innych miejscach zatrudnienia oraz innych zawartych przez niego umowach zarządzania lub umowach na realizowanie usług doradczych, w szczególności dotyczy to firm o zbliżonym profilu działania co Spółka lub spółki z GK HM Inwest – ocenę oświadczenia oraz ewentualnego z tym związanego ryzyka konfliktu interesów przeprowadza Rada Nadzorcza;
 - b. Zgodę na pełnienie przez członków Zarządu funkcji członka zarządu lub rady nadzorczej w podmiotach spoza GK HM Inwest wyraża Rada Nadzorcza;
- c) Oświadczenie członka Rady Nadzorczej o innych miejscach zatrudnienia oraz innych zawartych przez niego umowach zarządzania lub umowach na realizowanie usług doradczych, w szczególności dotyczy to firm o zbliżonym profilu działania co Spółka lub spółki z GK HM Inwest – ocenę oświadczenia oraz ewentualnego z tym związanego ryzyka konfliktu interesów przeprowadza WZA;
- d) Wysokość wynagrodzenia Zarządu powiązana jest z ogólną sytuacją finansową Spółki oraz GK HM Inwest, przykładowo, w przypadku braku uzasadnionych okoliczności, nie przewiduje się wzrostu wynagrodzeń Zarządu w sytuacji pogarszania się wyników finansowych Spółki;
- e) Każde wprowadzenie zmiennych składników wynagrodzenia poprzedzone jest analizą finansową i prawną przeprowadzoną przez Zarząd a opiniowaną przez Radę Nadzorczą, w tym w zakresie konfliktu interesów oraz projektowaniem rozwiązań zapobiegających konfliktowi interesów (m.in. zróżnicowany dostęp do informacji na różnych szczeblach zarządzania, ocena czy dany wskaźnik osiągnięcia celu nie generuje kosztów w innych obszarach / działach organizacyjnych Spółki);
- f) Członek Zarządu, prokurent, likwidator, kierownik oddziału lub zakładu oraz zatrudniony w Spółce główny księgowy, radca prawny lub adwokat nie może być jednocześnie członkiem Rady Nadzorczej Spółki;
- g) Rada Nadzorcza wyraża zgodę na zawieranie przez Spółkę umów istotnych z osobami najbliższymi członków Zarządu lub podmiotami, w których udziałowcem jest członek Zarządu;
- h) Członków Rady Nadzorczej delegowanych do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru obowiązuje zakaz konkurencji, o którym umowa w art. 380 KSH.

7.2 Zarządzanie konfliktami interesów

Potencjalny konflikt interesów może zostać zidentyfikowany przez różnych interesariuszy Spółki, w tym m.in. członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, pracowników Spółki lub spółek GK HM Inwest, akcjonariuszy HM Inwest.

Charakterystyka procesu zarządzania konfliktami interesów została przedstawiona poniżej:

Nr	Nazwa etapu, kroki procesu	Opis czynności / Uwagi	Uczestnicy Procesu	Dokumenty
1	Poinformowanie o podejrzeniu wystąpienia konfliktu interesów	Każda osoba, w szczególności to dotyczy osób objętych niniejszą Polityką Wynagrodzeń, jest zobowiązana do niezwłocznego poinformowania o podejrzeniu wystąpienia konfliktu interesów (potencjalnego lub rzeczywistego), dotyczącego tej Osoby lub jej Osoby Bliskiej – Przewodniczącego Rady Nadzorczej (lub innego członka Rady Nadzorczej).	Interesariusze, Rada Nadzorcza	Informacja
2	Ocena zgłoszonego przypadku podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów	Rada Nadzorcza ocenia każdy przypadek indywidualnie biorąc pod uwagę okoliczności, jak również przepisy prawne oraz regulacje wewnętrzne Spółki, w tym Politykę Wynagrodzeń.	Rada Nadzorcza	
3	Kwalifikacja zgłoszonego przypadku podejrzenia wystąpienia konfliktu interesów	Rada Nadzorcza kwalifikuje przypadek pod kątem: czy sytuacja przedstawiona w zgłoszeniu ma znamiona konfliktu interesów, czy konflikt jest rzeczywisty czy potencjalny, w jakim obszarze wymagane jest wdrożenie działań zaradczych, jakiego rodzaju działania zaradcze powinny być wdrożone. Jeżeli rozwiązanie problemu leży w gestii Zarządu, Rada Nadzorcza może nakazać Zarządowi niezwłoczne wdrożenie odpowiednich działań zaradczych.	Rada Nadzorcza	
4	Wniosek o dokonanie zmian w Polityce Wynagrodzeń	W zależności od sytuacji, Rada Nadzorcza może skierować wniosek do Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy odnośnie dokonania zmian w Polityce Wynagrodzeń. Wdrożenie zmian w Polityce Wynagrodzeń odbywa się zgodnie z zasadami przedstawionymi w części dotyczącej procesów decyzyjnych niniejszego Dokumentu.	Rada Nadzorcza Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy	Wniosek o dokonanie zmian w Polityce Wynagrodzeń

8 Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń

Nr wersji i daty Dokumentu	Uwagi do poprzedniej wersji niniejszego Dokumentu
....