

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ONCOARENDI THERAPEUTICS SA

§1

Postanowienia ogólne

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków zarządu i członków rady nadzorczej OncoArendi Therapeutics SA z siedzibą w Warszawie została sporządzona na podstawie przepisów Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Polityka reguluje zasady ustalania wynagrodzeń Członków Zarządu OncoArendi Therapeutics SA i Członków Rady Nadzorczej OncoArendi Therapeutics SA.
3. Celem Polityki jest realizacja strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności OncoArendi Therapeutics SA.

§2

Definicje

Wyrazy rozpoczynające się z wielkiej litery mają znaczenie nadane im poniżej:

- a) Członek Rady – każdy członek Rady Spółki niezależnie od pełnionej funkcji w ramach Rady;
- b) Członek Zarządu – każdy członek Zarządu Spółki niezależnie od pełnionej funkcji w ramach Zarządu;
- c) Grupa – grupa kapitałowa OncoArendi Therapeutics SA
- d) Kodeks – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 - Kodeks pracy
- e) Komitet – Komitet Audytu Spółki;
- f) Polityka – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej OncoArendi Therapeutics SA;
- g) Rada – Rada Nadzorcza Spółki;
- h) Spółka – OncoArendi Therapeutics SA z siedzibą w Warszawie, ul. Żwirki i Wigury 101, 02-089 Warszawa;
- i) Ustawa – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- j) Walne Zgromadzenie – każde Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
- k) Zarząd – Zarząd Spółki.

§3

Wynagrodzenia Zarządu

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki oparte jest o relację Członka Zarządu ze Spółką, która obejmuje stosunek pracy na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony oraz powołanie do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas trwania kadencji zgodnie ze Statutem Spółki. Umowy na czas nieokreślony zawierają terminy wypowiedzenia zgodne z przepisami ogólnymi Kodeksu.
2. Wynagrodzenie Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie miesięczne stałe, wynagrodzenie zmienne oraz świadczenia niepieniężne. Wynagrodzenie poszczególnych Członków Zarządu może się różnić w zależności od pełnionych przez nich funkcji, przy uwzględnieniu zakresu merytorycznych obowiązków danego Członka Zarządu.
3. Wynagrodzenie miesięczne stałe Członków Zarządu nie może przekroczyć 10-krotności średniego wynagrodzenia pracownika etatowego w Spółce i oparte jest o powołanie na funkcję w Zarządzie lub umowę o pracę.

4. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu składa się z dwóch części: (i) wynagrodzenie zmienne ryczałtowe i (ii) wynagrodzenie zmienne proporcjonalne. Wpłata wynagrodzenia zmiennego dokonywana jest z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki.
5. Wynagrodzenie zmienne ryczałtowe uzależnione jest od realizacji kamieni milowych wyznaczanych przez Radę. Roczne wynagrodzenie zmienne ryczałtowe nie może przekroczyć rocznego wynagrodzenia stałego Członka Zarządu.
6. Wynagrodzenie zmienne proporcjonalne uzależnione jest od zawarcia przez Spółkę umowy partneringowej lub licencyjnej w zakresie programów rozwijanych przez Spółkę. Wynagrodzenie zmienne proporcjonalne nie może przekroczyć 3% przychodu netto z uzyskanego w wyniku zawartej umowy partneringowej lub licencyjnej. Wartość przychodu netto z powyższej transakcji obejmuje pierwszą płatność w ramach wykonania tej umowy oraz wszystkie kolejne płatności z osiągnięcia przez Spółkę kamieni milowych w dalszym rozwoju klinicznym związku lub na etapie jego komercjalizacji, ustalonych w umowie partneringowej. Poprzez „przychód netto” rozumieć należy przychód pomniejszony o koszty wytworzenia danego związku poniesione przez Spółkę ze środków własnych.
7. Wysokość rocznego wynagrodzenia zmiennego łącznie – stałego i proporcjonalnego – nie może przekroczyć dwuipółkrotności rocznego wynagrodzenia stałego.
8. Spółka nie przewiduje wypłaty zaliczek na poczet wynagrodzenia zmiennego.
9. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać również świadczenia niepieniężne, w tym:
 - a) możliwość korzystania z określonego majątku Spółki;
 - b) dostępu do literatury i prasy branżowej;
 - c) dodatkowych świadczeń pozapłacowych: karta benefit, prywatna opieka medyczna, dodatkowe ubezpieczenie;
 - d) dostęp do szkoleń;
 - e) diety i pokrywanie kosztów podróży służbowych;
 - f) korzystanie z miejsca parkingowego;
 - g) prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym programie PPK);
10. Rada może przyznać Członkom Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych.
11. Rada zostaje upoważniona do określenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego ryczałtowego i wynagrodzenia zmiennego proporcjonalnego dla poszczególnych Członków Zarządu w granicach określonych niniejszą Polityką.
12. Rada zostaje upoważniona do określenia kamieni milowych dla poszczególnych Członków Zarządu, od których zależne będzie wynagrodzenie zmienne ryczałtowe. Rada ustala również treść uchwał o powołaniu, umów oraz innych dokumentów związanych z ustalaniem wynagrodzenia Członków Zarządu lub jego wypłatą.
13. Wpłata wynagrodzenia zmiennego uzależniona jest odpowiednio dla wynagrodzenia zmiennego ryczałtowego od osiągnięcia kamieni milowych wyznaczonych przez Radę lub dla wynagrodzenia zmiennego proporcjonalnego uzyskania przychodu z tytułu zawarcia umowy partneringowej lub licencyjnej.
14. Rada Nadzorcza zostaje upoważniona do określenia jaka część wynagrodzenia stałego wypłacana będzie na podstawie umowy o pracę, a jaka z tytułu powołania do pełnienia funkcji w Zarządzie. Poszczególni Członkowie Zarządu mogą mieć ustalone inne proporcje w tym zakresie. Dopuszczalna jest sytuacja, iż Członek Zarządu otrzymuje wynagrodzenie wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub wyłącznie z tytułu powołania do pełnienia funkcji w Zarządzie.

15. Wynagrodzenie Zarządu pokrywa Spółka. Spółka ponosi również koszty związane z wykonywaniem obowiązków przez Członków Zarządu, a w szczególności koszty przejazdów i zakwaterowania.
16. 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, jak również w przypadku wypłaty zasiłku chorobowego na zasadach wynikających z przepisów prawa – świadczenie uzupełniające do wysokości maksymalnie 100% wynagrodzenia obliczonego jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. O przyznaniu ww. składników decyduje Rada w uchwale.

§4

Wynagrodzenie Rady

1. Wynagrodzenie poszczególnych Członków Rady oparte jest o relację powołania do pełnienia funkcji Członka Rady na czas jej sprawowania, zgodnie z kadencją określoną w Statucie Spółki.
2. Wynagrodzenie poszczególnych Członków Rady obejmuje wynagrodzenie miesięczne stałe oraz może obejmować określone świadczenia niepieniężne, w tym:
 - a. możliwość korzystania z określonego majątku Spółki;
 - b. dostęp do literatury i prasy branżowej;
 - c. dodatkowych świadczeń pozapłacowych: karta benefit, prywatna opieka medyczna, dodatkowe ubezpieczenie;
 - d. dostęp do szkoleń;
 - e. diety i pokrywanie kosztów podróży służbowych;
 - f. korzystanie z miejsca parkingowego;
3. Wynagrodzenie Członków Rady może być zróżnicowane zależnie od pełnionej przez nich funkcji w Radzie
4. Wynagrodzenie miesięczne stałe Członków Rady nie może przekroczyć 2-krotności średniego wynagrodzenia pracownika etatowego w Spółce brutto.
5. Wynagrodzenie Członków Rady pokrywa Spółka. Spółka ponosi również koszty związane z wykonywaniem obowiązków przez Członków Rady, a w szczególności koszty przejazdów i zakwaterowania.
6. Walne Zgromadzenie ustala wysokość miesięcznego wynagrodzenia stałego dla Członków Rady brutto w momencie ich powołania lub w odrębnej uchwale, w granicach określonych niniejszą Polityką.
7. Członek Rady, będący również Członkiem Komitetu, może otrzymywać miesięczne wynagrodzenie dodatkowe w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.

§5

Instrumenty finansowe

1. Członkom Zarządu mogą być przyznane akcje Spółki lub instrumenty finansowe w postaci warrantów subskrypcyjnych zamiennych na akcje. Liczbę akcji lub instrumentów finansowych przyznawanych poszczególnym Członkom Zarządu określa Rada. Każdy z nich może uzyskać inną liczbę instrumentów finansowych w zależności od pełnionej funkcji.
2. Instrumenty finansowe opisane w ust. 1 powyżej mogą być przyznawane wyłącznie na podstawie i w zakresie określonym odpowiednimi regulaminami lub uchwałami Walnego Zgromadzenia.

3. Rada zostaje niniejszym upoważniona do określenia liczby akcji lub instrumentów finansowych przyznanych Członkom Zarządu, okresów i szczegółowych zasad, w których i na jakich nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie, szczegółowych zasad zbywania tych instrumentów finansowych.
4. Członek Zarządu może być uczestnikiem Programu Motywacyjnego opartego na przydziale akcji lub innych instrumentów finansowych na zasadach określonych w Regulaminie Programu Motywacyjnego.

§6

Nadzór nad Polityką

1. Rada sprawuje nadzór nad Polityką w zakresie wynagradzania Członków Zarządu Spółki, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia warunków uzasadniających przyznanie zmiennych składników wynagrodzenia, a także analizuje ryzyko potencjalnego konfliktu interesów. W przypadku wykrycia konfliktu interesów Rada informuje Walne Zgromadzenie o jego wystąpieniu w sprawozdaniu, o którym mowa poniżej oraz rekomenduje rozwiązanie tego konfliktu. Rada przygotowując sprawozdanie dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.
2. Przy identyfikowaniu konfliktu interesów Rada w miarę możliwości stosuje wewnętrzne regulacje przyjęte w Spółce oraz korzysta z zewnętrznych doradców prawnych niepowiązanych ze Spółką oraz członkami Rady i Zarządu.
3. Rada sporządza coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w art. 90g ust. 1 Ustawy, celem przedstawienia Walnemu Zgromadzeniu kompleksowych informacji dotyczących wynagrodzeń otrzymanych w poprzedzającym roku obrotowym przez Zarząd oraz Radę Spółki. Sprawozdanie o wynagrodzeniach jest poddawane weryfikacji przez biegłego rewidenta. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady zawiera w szczególności:
 - a) Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy, oraz wzajemne proporcje pomiędzy tymi składnikami;
 - b) Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - c) Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) Informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
 - f) Liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
4. Po raz pierwszy Rada sporządzi sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata 2019 i 2020.

5. Walne Zgromadzenie dokonuje weryfikacji realizacji Polityki, na podstawie sprawozdania o wynagrodzeniach, treści niniejszej Polityki.
6. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę w sprawie niniejszej Polityki nie rzadziej niż co cztery lata.

§7

Czasowe odstępianie od stosowania Polityki

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, może zostać podjęta decyzja o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki w odniesieniu do poszczególnych członków Zarządu lub Rady.
2. Decyzję o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki podejmuje Rada w formie uchwały.
3. Przesłanki uzasadniające czasowe odstępianie 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.
4. O czasowe odstępianie od stosowania Polityki może wystąpić Zarząd. Wniosek w tym przedmiocie powinien być złożony w formie uchwały. Wniosek powinien wskazywać przesłanki i uzasadnienie dla takiego odstępiania. Dla uniknięcia wątpliwości postanawia się, że Rada nie jest związana powyższym wnioskiem Zarządu.
5. W uchwale Rady o czasowym odstępianiu od stosowania Polityki, Rada określa w szczególności:
 - a) okres, przez który będzie stosowane odstępianie od stosowania Polityki;
 - b) zakres odstępiania od stosowania Polityki, tj. elementy (lub postanowienia) Polityki, od których stosowania odstępiono,
 - c) przesłanki takiego czasowego odstępiania.
6. Czasowe odstępianie od stosowania Polityki może dotyczyć wszystkich lub tylko niektórych postanowień Polityki.

§8

Postanowienia końcowe

1. Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką oraz sprawowania funkcji w organie zarządczym, a także Członkowie Rady z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej.
2. Z uwagi na wyjątkowy charakter działalności Spółka w ramach prowadzonej działalności operuje przy wykorzystaniu zasobów osobowych, świadczących pracę lub usługi na podstawie umów o pracę lub kontraktów cywilnoprawnych. Wykorzystanie różnorodnych modeli współpracy powoduje odpowiedni dobór kadr i ekspertów zależnie od aktualnej sytuacji Spółki, a w szczególności w zależności od etapu prowadzonych badań przedklinicznych, klinicznych, rozwoju leku lub postępowań konkursowych i grantowych. W branży biotechnologicznej, która jest podstawową platformą, na której funkcjonuje Spółka, możliwość sprawnego elastycznego dostosowania zasobów osobowych do zmiennej sytuacji projektowej lub badawczej jest częstym i pożądanym zjawiskiem. Taki układ pozwala na dynamiczne i skuteczne reagowanie w sytuacjach wymagających zdecydowanych działań.
3. Członkowie Zarządu podobnie jak inni kluczowi pracownicy Spółki, mogą mieć ustalony dodatkowo zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres nie dłuższy niż 36 miesięcy – z obowiązkiem wypłaty przez Spółkę odszkodowania za ten okres, miesięcznie, w wysokości nie wyższej niż równowartość kwoty całkowitego wynagrodzenia brutto, wypłaconego lub należnego za rok poprzedzający, w którym następuje ustanie stosunku pracy. O zakazie konkurencji, rezygnacji

z niego lub utrzymaniu oraz wysokości odszkodowania decyduje indywidualnie, w odniesieniu do każdego z Członków Zarządu oddzielnie, Rada.

4. Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, której uzależniona jest od efektów naukowych oraz zawarcia umowy partneringowej lub licencyjnej w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca Członków Zarządu do podejmowania działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę kolejnych kamieni milowych coraz lepszych efektów przy zapewnieniu stabilności działania. Konstrukcja modelu wynagrodzenia zarządu kładzie największy nacisk na zawarcie przez Spółkę umowy partneringowej lub licencyjnej, gwarantującej Spółce przychód. Możliwość przyznania Członkom Zarządu wynagrodzenia opartego na przyznaniu instrumentów finansowych wpłynie również pozytywnie na rozwój biznesowy, oparty na spójnej realizacji strategii Spółki i długoterminowych celów.
5. 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 rozwagą o bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego Członków.

§9

Wejście w życie

1. Polityka jako akt prawa wewnętrznego Spółki powstała w standardowym dla Spółki procesie, z udziałem zewnętrznej obsługi prawnej i Członków Zarządu wraz z opiniującym udziałem Rady. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podjęło Walne Zgromadzenie. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd. Członkowie zarządu będący jednocześnie akcjonariuszami Spółki nie brali udziału w głosowaniu nad treścią Polityki.
2. Wszelkie zmiany do Polityki będą wprowadzane w analogiczny sposób, jak ten określony w ust. 1 powyżej.
3. Postanowienia niniejszej Polityki w zakresie dotyczącym Członków Zarządu obowiązują od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia za rok obrotowy 2019 i 2020, zarówno w części stałej, jak i zmiennej, stosuje się zasady ustalone uchwałami Rady, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, uwzględniając zasadę praw nabytych w odniesieniu do Członków Zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
4. Postanowienia niniejszej Polityki w zakresie dotyczącym Członków Rady obowiązują od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady za rok obrotowy 2019 i 2020 stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.
5. Rada jest upoważniona do uszczegółowienia niniejszej Polityki poprzez uchwalenie odrębnych regulaminów.