POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU

Niniejszy dokument, zwany dalej Polityką Wynagrodzeń, określa zasady dotyczące wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Demuth Investment Trust sp. z o.o. Podstawę prawną sporządzenia niniejszej Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ( Dz. U. z 2019 r. poz. 623, dalej: „Ustawa o ofercie” ) oraz dyrektywy 2007/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 lipca 2007 roku w sprawie wykonywania niektórych praw akcjonariuszy spółek notowanych na rynku regulowanym (Dz.Urz.UE.L Nr 184, str. 17), zmieniona przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 roku zmieniającą dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania (Dz.Urz.UE.L Nr 132, str. 1);

Ilekroć mowa o:

1. Spółce – rozumie się przez to spółkę Demuth Investment Trust sp .z o.o.; ( dalej Spółka )
2. Członku Zarządu – rozumie się przez to Członka Zarządu Spółki;
3. Polityce Wynagrodzeń – rozumie się przez to niniejszą politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
4. Walnym Zgromadzeniu Wspólników – rozumie się przez to walne zgromadzenie w Spółki;
5. Zarządzie – rozumie się przez to Zarząd Spółki.

**Postanowienia ogólne**

**§1**

1. Zarząd opracowuje i wdraża niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia zapadającej zwykłą większością głosów.

**§2**

Celem Polityki Wynagrodzeń jest:

1. realizacja długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę,
2. realizacja strategii biznesowej Spółki,

3) zachowanie stabilności Spółki

poprzez określenie stabilnych i czytelnych zasad wynagradzania osób kluczowych dla rozwoju Spółki.

**§3**

1. Kryterium określenia wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu jest ocena ilości obowiązków nałożonych na osoby pełniące funkcję odpowiednio Członka Zarządu.

Rodzaj obowiązków adekwatny jest do wykształcenia, kompetencji biznesowych oraz doświadczenia odpowiednio Członka Zarządu.

1. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu uwzględniają bieżącą sytuację Spółki.

**Struktura wynagrodzeń**

**§4**

1. Model wynagradzania Członków Zarządu może obejmować wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne oraz świadczenia niepieniężne.
2. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń.
3. Przy ustalaniu zasad i wysokości wynagradzania Członków Zarządu analizuje się sytuację na rynku.

**§5**

1. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie umów o pracę, umowy zlecenia lub z tytułu stosunku powołania.
2. Zasady wynagradzania Członków Zarządu określa niniejszy dokument, a wysokość wynagrodzenia zatwierdza Walne Zgromadzenie Wspólników.

**§6**

1. W przypadku, gdy całkowite wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie

**§7**

1. Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń otrzymują wynagrodzenie stałe za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonywania, z uwzględnieniem ilości oraz jakości świadczonej pracy.
2. Stałymi składnikami wynagrodzeń jest wynagrodzenie zasadnicze, lub inne świadczenia przyznane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
3. Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego Członka Zarządu w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakter stanowiska, na którym osoba ta ma być zatrudniona, zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, a także w oparciu o sytuację na lokalnym rynku pracy, w taki sposób, aby poziom wynagrodzenia nie zachęcał do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia.

**§8**

1. Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne (np. premię roczną zależną od realizacji celów zarządczych).
2. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od wyników osiąganych przez poszczególnych Członków Zarządu i wyników osiąganych przez Spółkę.
3. Wyniki finansowe Spółki przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności.

**§9**

1. Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana, gdy Spółka wykazuje trwałą stratę bilansową.

**§10**

Przystąpienie do Pracowniczego Program Kapitałowego, określa ustawa.

**Postanowienia końcowe**

**§11**

1. W zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o obrocie instrumentami finansowymi oraz Ustawa o ofercie.
2. Każda zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określane jest na podstawie niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
5. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.