

Uchwała nr 4/06/2021

z dnia 24 czerwca 2021 roku

Rady Nadzorczej Cavatina Holding Spółka Akcyjna

w sprawie uszczegółowienia polityki wynagrodzeń w zakresie wynagradzania członków Zarządu

- I. Działając na podstawie I w granicach upoważnienia Walnego Zgromadzenia Spółki zawartego w uchwale nr 14 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki Cavatina Holding Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie („Spółka”) z dnia 19 marca 2021 r. w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej („Polityka Wynagrodzeń”) („Uchwała”) udzielonego na podstawie art. 90d ust. 7 ustawy o ofercie publicznej (Dz.U. 2020 poz. 2080 z późn. zm.) do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza Spółki przyjmuje co następuje:

Polityka Wynagrodzeń

§1

Postanowienia ogólne

1. W granicach określonych w Uchwale ustala się następujące elementy Polityki Wynagrodzeń:
 - a. składniki Wynagrodzenia Zmiennego;
 - b. Kryteria przyznania Wynagrodzenia Zmiennego;
 - c. okresy odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego;
 - d. zasady możliwości żądania zwrotu przez Spółkę wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego;
 - e. świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkowi Zarządu w ramach Wynagrodzenia Stałego („Świadczenia Dodatkowe”).
2. Wynagrodzenia Zmiennego, przewidzianego Umową z Członkiem Zarządu, nie dotyczą okresy odroczenia jego wypłaty, za wyjątkiem Uprawnień oraz Premii Pieniężnej.
3. Wypłacone Wynagrodzenie Zmienne podlega zwrotowi w granicach określonych przepisami prawa.
4. Wyrażenia wskazane w niniejszym dokumencie dużą literą mają znaczenie nadane im w Uchwale.

§2

Składniki Wynagrodzenia Zmiennego

1. Wynagrodzenie Zmienne może zostać przyznane w formie:
 - a. uprawnień w formie warrantów subskrypcyjnych inkorporujących prawo do objęcia akcji Spółki przewidzianych obowiązującym w Spółce Programem Motywacyjnym („Uprawnienia”);
 - b. świadczenia pieniężnego przyznanego w związku z realizacją postanowień Programu Premiowego („Premia Pieniężna”);
 - c. premii za realizację określonego zadania („Premia Zadaniowa”).

§3

Uprawnienia oraz Premia Pieniężna



1. Szczegółowe kryteria, warunki przyznania i realizacji Uprawnienia określone są w dokumentach konstytuujących wprowadzanie Uprawnienia zgodnie z właściwymi przepisami, w szczególności w regulaminach i uchwałach dotyczących Programu Motywacyjnego lub Programu Premiowego.
2. Kryteria o charakterze niefinansowym realizacji Uprawnień lub Premii Pieniężnej mogą być następujące:
 - a. zawarcie ze Spółką umowy uczestnictwa w Programie Motywacyjnym lub Programie Premiowym;
 - b. przeprowadzenie do dnia 31 grudnia 2021 r. oferty publicznej akcji Spółki oraz wprowadzenie i dopuszczenie akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. („GPW”) („IPO”);
 - c. spełnienie kryteriów lojalnościowych, tj. pozostawanie członkiem organu spółki z Grupy Kapitałowej Cavatina Holding S.A. („Grupa”) lub stroną umowy cywilnoprawnej zawartej ze spółką z Grupy – w dniu zakończenia IPO rozumianego jako dzień podjęcia przez Zarząd GPW uchwały w sprawie dopuszczenia do obrotu na rynku regulowanym prowadzonym przez GPW akcji Spółki serii A i B („Dzień Zakończenia IPO”).
3. Kryteria o charakterze finansowym realizacji Uprawnień lub Premii Pieniężnej mogą być następujące:
 - a. osiągnięcie przez Grupę wyceny skonsolidowanych kapitałów własnych o wartości nie niższej niż 1 mld PLN (zgodnie z SSF za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2021 r., które zostanie zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie);
 - b. zawarcie umów sprzedaży projektów inwestycyjnych (Equal Business Park A, B, C, D; Tischnera Office; Warszawa Chmielna 89; Diamentum Office, Carbon Tower) – w terminie do dnia 31 grudnia 2021 r.
4. Szczegółowe zasady dotyczące przyznawania Uprawnień, ich realizacji, w tym termin zamiany Uprawnień na akcje Spółki określają postanowienia Programu Motywacyjnego.
5. Uprawnienia mogą być ograniczone w zbywalności na warunkach opisanych w warunkach Programu Motywacyjnego.
6. Szczegółowe zasady wypłaty Premii Pieniężnej określają postanowienia Programu Premiowego.

§4

Premia Zadaniowa

1. Rada Nadzorcza może zdecydować, w drodze uchwały, o przyznaniu członkowi Zarządu Premii Zadaniowej za spełnienie kryterium przyznania Wynagrodzenia Zmiennego w postaci realizacji określonego zadania („Zadanie”). W uchwale, o której mowa w zdaniu poprzedzającym określa się również wysokość i inne warunki Premii Zadaniowej.
2. Zadaniem jest działanie, które posiada swój skutek w zakresie:
 - a. skutecznego zarządzania kwestiami środowiskowymi związanymi z funkcjonowaniem Spółki, w tym między innymi poprzez :



- zarządzenie zidentyfikowanym ryzykiem środowiskowym lub potencjalnym ryzykiem środowiskowym związanym z działalnością Spółki, zwłaszcza w razie minimalizacji ryzyka wystąpienia pożarów,
 - podejmowanie działań mających na celu minimalizację szkód w środowisku powstałych wskutek działalności Spółki, w tym informowanie stosownych władz w przypadku wystąpienia ww. szkód,
 - działanie na rzecz ograniczania emisji, efektywnego gospodarowania zasobami, recyklingu, zastępowania lub redukcji użycia substancji szkodliwych dla środowiska w działalności Spółki,
 - działania na rzecz wykorzystywania w produkcji surowców pochodzących z odpowiedzialnych źródeł oraz promowaniem postaw proekologicznych wśród krajowych i zagranicznych klientów Spółki.
- b. skutecznego zarządzania Spółką przy uwzględnieniu społecznej odpowiedzialności działalności Spółki, między innymi poprzez:
- przyczyniania się do zrównoważonego rozwoju Spółki, w tym zdrowia i dobrobytu pracowników Spółki, co przekłada się na wzrost ich zaangażowania w pracę oraz efektywniejsze wykonywanie swoich obowiązków,
 - zarządzanie Spółką w sposób zgodny ze wszystkimi zasadami ładu korporacyjnego obowiązującego na GPW,
 - podejmowanie działań w obrębie sfery oddziaływania Spółki w zakresie wspierania lokalnych instytucji i osób, współpracy z lokalnymi organizacjami, programów dla dzieci i młodzieży.
3. Przyznanie Premii Zadaniowej związanej z realizacją Zadania następuje nie wcześniej niż po weryfikacji realizacji Zadania i jego skutków określonych w ust. 2, powyżej. Weryfikacja, o której mowa w zdaniu poprzedzającym obejmuje uzyskanie danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji Zadania pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez członka Zarządu działań w zakresie realizacji Zadania.

§5

Świadczenia Dodatkowe

Spółka może zapewnić członkowi Zarządu, na czas pełnienia przez niego funkcji w Spółce, Świadczenia Dodatkowe, w tym m.in.:

- a. możliwość korzystania z samochodu służbowego na zasadach obowiązujących w Spółce;
- b. możliwość korzystania ze sprzętu/narzędzi pracy udostępnionych członkowi Zarządu dla prawidłowego wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji w Spółce, w szczególności poprzez udostępnienie laptopa i telefonu komórkowego;
- c. pokrycia kosztów ubezpieczenia medycznego, abonamentu medycznego lub innej formy świadczeń medycznych, według wyboru członka Zarządu w kwocie określonej w Umowie z Członkiem Zarządu;
- d. zapewnienie ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej związanej z pełnieniem funkcji w Spółce.

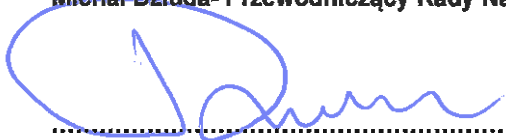


II. Uchwała wchodzi w życie z dniem wejścia w życie Polityki Wynagrodzeń.

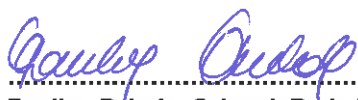


Podpisy:

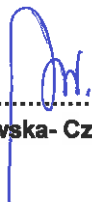
.....
Michał Dziuda- Przewodniczący Rady Nadzorczej



.....
Filip Dziuda- Członek Rady Nadzorczej



.....
Paulina Dziuda- Członek Rady Nadzorczej



.....
Agnieszka Wiśniewska- Członek Rady Nadzorczej



.....
Anna Duszańska- Członek Rady Nadzorczej