

## **Polityka wynagrodzeń**

### **§ 1. Zasady wynagradzania.**

1. Wprowadzenie polityki wynagrodzeń ma na celu zapewnienie przejrzystości korporacyjnej oraz możliwości uzyskania przez uczestników ASI oraz potencjalnych inwestorów pełnego i rzetelnego obrazu wynagrodzeń członków zarządu, a także zwiększenie nadzoru nad wynagrodzeniami członków ww. organów.
2. Niniejsza polityka wynagrodzeń, poprzez wprowadzenie przejrzystych zasad wynagradzania członków zarządu, jak również zapewnienie poziomu wynagrodzenia odpowiedniego do kompetencji oraz zakresu obowiązków przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów inwestorów ASI.
3. W zależności od charakteru współpracy oraz odpowiedzialności członkowie zarządu zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę lub świadczą usługi na rzecz Spółki na podstawie umowę zlecenia, a tym samym podlegają wszelkim regulacjom wynikającym ze statusu współpracy z ZASI, z uwzględnieniem postanowień umownych.
4. Wynagrodzenie członków zarządu ustala zgromadzenie wspólników ZASI. Wysokość wynagrodzenia określona jest w umowach poszczególnych członków zarządu.
5. Wynagrodzenie członków zarządu zgodne jest z postanowieniami niniejszej polityki wynagrodzeń.
6. Członkowie zarządu uprawnieni są do uczestnictwa w programie motywacyjnym – jeżeli taki zostanie określony przez ZASI.

### **§ 2. Składniki wynagrodzenia.**

1. Wynagrodzenie członka zarządu może składać się ze składnika stałego lub/i zmiennego – w zależności od charakteru współpracy z ZASI oraz odpowiedzialności członka zarządu.
2. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi zarządu.
3. Niezależnie od wynagrodzenia stałego oraz zmiennego może zostać przyznane w postaci premii za realizację zadania lub za realizację celu zarządczego.
4. Zgromadzenie wspólników ZASI ustalając wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia członków zarządu opiera się na następujących, uszczegółowionych elementach polityki wynagrodzeń:
  - a. opisie składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również świadczeń niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu

- b. jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriach w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego.
5. Z zastrzeżeniem postanowień niniejszego regulaminu członkowie zarządu nie otrzymują dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie funkcji w zarządzie niezależnego od ich wynagrodzenia wskazanego powyżej.
  6. Wysokość zmiennego wynagrodzenia nie może przekroczyć stałego wynagrodzenia w proporcji 10:1.
  7. ZASI nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez ZASI zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

### **§ 3. Konflikt interesów**

1. W celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń, ZASI przyjęła następujące regulacje:
  - a. wysokość stałego wynagrodzenia członka zarządu jest ustalana przez zgromadzenie wspólników ZASI w drodze uchwały.
  - b. decyzję o przyznaniu i o wysokości zmiennych składników wynagrodzenia członka zarządu podejmuje: zgromadzenie wspólników w drodze uchwały.
  - c. zgodnie z niniejszym regulaminem członkowie zarządu powinni przede wszystkim mieć na względzie interes inwestorów ASI.
  - d. o zaistniałym konflikcie interesów członek zarządu powinien poinformować pozostałych członków zarządu i powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów.
  - e. członkowie zarządu powinni informować zgromadzenie wspólników o każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania.

### **§ 4. Polityka wynagrodzeń.**

1. Polityka wynagrodzeń została ustanowiona w oparciu o dotychczasowe doświadczenia, praktykę i stosowane regulacje w zakresie wynagradzania członków zarządu.
2. Polityka wynagrodzeń została określona przez zgromadzenie wspólników ZASI i rewidowana jest nie rzadziej niż raz na 4 lata.

3. Unikaniu konfliktu interesów związanych z polityką wynagrodzeń służy klarowność przyjętych przez nią rozwiązań i maksymalne ograniczenie uznaniowości.
4. ZASI nie uwzględnia w strukturze wynagrodzenia osób odpowiedzialnych za działalność ZASI ryzyk dla zrównoważonego rozwoju w tym, nie posiada polityki w zakresie ograniczenia zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka w aspekcie uwzględniania ryzyka dla zrównoważonego rozwoju.