

„Uchwała nr 20  
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia  
INTER CARS Spółka Akcyjna  
z dnia 8 czerwca 2020 roku  
w sprawie zatwierdzenia i przyjęcia „Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady  
Nadzorczej Inter Cars S.A. z siedziba w Warszawie

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”), działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunków wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych zatwierdza i przyjmuje „Politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie” o treści zgodnej z Załącznikiem nr 1 do niniejszej Uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.”

Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym, przy czym za podjęciem Uchwały oddano 10.313.416 głosów, głosów przeciw podjęciu Uchwały oddano 3.817 nie było głosów wstrzymujących się, w głosowaniu brało udział 10.317.233 akcji na ogólną ilość 14.168.100 akcji w kapitale zakładowym Spółki, tj. 72,82% kapitału zakładowego, ze wszystkich akcji biorących udział w głosowaniu oddano ważne głosy, tj. łącznie oddano 10.317.233 ważnych głosów, przeciw Uchwale nie zgłoszono żadnych sprzeciwów.

*Załącznik nr 1 do uchwały nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Inter Cars S.A. z dnia 8 czerwca 2020 roku*

**Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej  
Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie**

**§1. Postanowienia ogólne**

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Spółkę wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie, zgodnie z wymaganiami rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunków wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Dla celów niniejszej Polityki, o ile nie wskazano inaczej, poniższe określenia mają następujące znaczenie:

*Ustawa* - ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

*Spółka* – Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie;

*GK ICSA* – Grupa Kapitałowa Inter Cars S.A.;

*Polityka* – Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie;

*Program Motywacyjny* – program motywacyjny dla członków Zarządu Spółki zatwierdzony i przyjęty przez Radę Nadzorczą;

*Premia* – dodatkowe zmienne wynagrodzenie przyznawane członkom Zarządu Spółki zgodnie z Programem Motywacyjnym;

*Rada Nadzorcza* – rada nadzorcza spółki Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie;

*Zarząd* – zarząd spółki Inter Cars S.A. z siedzibą w Warszawie.

## **§2. Opis i cele Polityki**

1. Niniejsza Polityka została opracowana zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, standardami działalności i wartościami GK ICSA, a także z zasadami postępowania etycznego oraz przyjętą strategią biznesową.
2. Podstawowymi zasadami i celami Polityki jest:
  - a) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń;
  - b) wspieranie realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i GK ICSA, w tym poprzez wprowadzenie systemu motywacyjnego dla członków Zarządu uzależnionego od wyników finansowych GK ICSA oraz przewidującego minimalne poziomy wyników finansowych GK ICSA, poniżej których Premia nie jest wypłacana, co:
    - (i) sprzyja podejmowaniu racjonalnych decyzji biznesowych, uwzględniających sytuację rynkową oraz uwarunkowania społeczno-ekonomiczne;
    - (ii) łączy interesy członków Zarządu z interesami akcjonariuszy i w konsekwencji pozytywnie wpływa na stabilność i kondycję GK ICSA;
  - c) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów, w tym poprzez wprowadzenie przejrzystych i kompleksowych zasad ustalania składników wynagrodzenia i ich wysokości, zasad przyznawania premii rocznej, co zapewnia wewnętrzną spójność i prawidłowość w zakresie postępowania oraz osiągniętych wyników;
  - d) odpowiednie motywowanie oraz budowanie zaangażowania w Spółce.
3. System wynagradzania odzwierciedlony w niniejszej Polityce oraz reguły premiowania funkcjonujące w odniesieniu do członków Zarządu Spółki oraz pozostałych pracowników, w szczególności pełniących funkcje kierownicze w GK ICSA mają wspólne podstawowe cechy. Systemy te opierają się na stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia, odnoszą się do wyników na poziomie całej GK ICSA oraz realizacji strategii biznesowej GK ICSA, co sprzyja dbałości o długoterminowy rozwój GK ICSA.

## **§3. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki**

1. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki może składać się z następujących składników:
  - a) stałe wynagrodzenie podstawowe z tytułu umowy o pracę;
  - b) stałe wynagrodzenie podstawowe z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki;
  - c) zmienne wynagrodzenie w postaci dodatkowego wynagrodzenia pieniężnego przyznawanego zgodnie z Programem Motywacyjnym;
  - d) odprawy i odszkodowania;
  - e) niepieniężne świadczenia dodatkowe.
2. Z tytułu zatrudnienia w Spółce lub z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki członkowie Zarządu mogą otrzymywać stałe miesięczne wynagrodzenie ustalone i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Spółki odrębnie dla każdego z członków Zarządu, przy czym w przypadku przyznania dodatkowego wynagrodzenia w związku z pełnieniem przez członka Zarządu funkcji w organach spółek zależnych Spółki (w tym na podstawie umowy o pracę lub z tytułu pełnienia funkcji w organie) odpowiedniemu obniżeniu ulegają odpowiednio wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę lub z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki.
3. Z tytułu wykonywania funkcji w Zarządzie Spółki członkom Zarządu przysługuje dodatkowe zmienne wynagrodzenie pieniężne, przyznawane zgodnie z Programem Motywacyjnym przyjętym przez Radę Nadzorczą Spółki („Premia”). Szczegółowe kryteria i opis przedmiotowego wynagrodzenia zostały opisane w §4 niniejszej Polityki.
4. W przypadkach określonych w umowie o zakazie konkurencji zawartych pomiędzy Spółką a członkami Zarządu Spółki, członkowie Zarządu mają prawo do otrzymania:
  - a) odszkodowania za respektowanie zakazu konkurencji, trwającego przez 12 miesięcy od daty zaprzestania sprawowania funkcji w Zarządzie Spółki;
  - b) odprawy wypłacanej po spełnieniu przesłanek umownych w przypadku odwołania danego członka Zarządu z pełnienia funkcji w Zarządzie lub niepowołania go na kolejną kadencję w związku z innymi zdarzeniami określonymi przez Radę Nadzorczą.
5. Członkowie Zarządu mają prawo do świadczeń pozafinansowych takich jak: samochód służbowy, dodatki związane z użytkowaniem samochodu służbowego oraz świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Społecznych. Członkom Zarządu mogą być również przyznane inne świadczenia niepieniężne na zasadach obowiązujących w Spółce. Szczegółowy zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkom Zarządu określa się szczegółowo w uchwale Rady Nadzorczej Spółki lub umowie o pracę zawartej z Członkiem Zarządu lub w wewnętrznych regulaminach obowiązujących w Spółce.
6. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych.
7. Członkowie Zarządu mają prawo do udziału w Pracowniczym Planie Kapitałowym na zasadach obowiązujących w Spółce dla wszystkich pracowników zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
8. W stosunku do członków Zarządu nie występują żadne inne dodatkowe programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.

#### **§4. Wynagrodzenie zmienne członków Zarządu Spółki**

1. Spółka przyznaje zmienne wynagrodzenie w sposób przejrzysty, stosując jasne i kompleksowe kryteria.

2. Podstawą systemu Programu Motywacyjnego dla członków Zarządu Spółki jest skonsolidowany zysk netto GK ICSA wynikający ze zaudytowanych sprawozdań finansowych GK ICSA („Zysk Netto”).
3. System oparty jest na modelu degresywnym, gdzie podstawa Premii ustalana jest jako procent od Zysku Netto.
4. Rada Nadzorcza Spółki może określić dodatkowe finansowe lub niefinansowe warunki dotyczące przyznania, wysokości oraz wypłaty Premii.
5. Decyzja dotycząca wysokości Premii należnej członkowi Zarządu Spółki za dany rok obrotowy podejmuje Rada Nadzorcza Spółki w formie uchwały, uwzględniając wskaźniki określone w ust. 1 powyżej na podstawie przekazanych przez Spółkę danych finansowych, wynikających ze zaudytowanych sprawozdań finansowych GK ICSA.
6. Rada Nadzorcza, na wniosek Prezesa Zarządu (a w przypadku Premii dla Prezesa Zarządu na wniosek Wiceprezesa Zarządu), może podjąć decyzję o zmniejszeniu wysokości premii pieniężnej należnej członkowi Zarządu za dany rok obrotowy względem kwoty Premii obliczonej zgodnie z powyższymi kryteriami.
7. Program Motywacyjny nie przewiduje możliwości żądania przez Spółkę zwrotu Premii.
8. Premia za dany rok obrotowy wypłacana jest członkom Zarządu Spółki w terminie 30 dni od dnia zatwierdzenia przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego GK ICSA za dany rok obrotowy, przy czym Rada Nadzorcza Spółki może podjąć decyzję o wypłacie członkowi Zarządu zaliczki na poczet Premii w wysokości nie wyższej niż 50 proc. przewidywanej Premii w danym roku (podstawą do obliczenia zaliczki stanowi w takim przypadku zysk netto GK ICSA wskazany w niezaudytowanych wybranych informacjach finansowych opublikowanych przez Spółkę po zakończeniu danego roku obrotowego).

## **§5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Spółki**

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Spółki może składać się z następujących składników:
  - a) stałe wynagrodzenie podstawowe z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki;
  - b) stałe wynagrodzenie podstawowe z tytułu pełnienia funkcji w Komitecie Audytu Rady Nadzorczej Spółki lub innym komitecie Rady Nadzorczej Spółki, o ile członek Rady Nadzorczej Spółki został powołany w skład takiego komitetu;
  - c) stałe wynagrodzenie podstawowe z tytułu umowy o pracę w przypadku gdy członek Rady Nadzorczej pozostaje w stosunku pracy ze Spółką.
2. Z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki członkom Rady Nadzorczej Spółki przysługuje stałe wynagrodzenia podstawowe, ustalone i zatwierdzane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
3. W przypadku pełnienia funkcji w Komitecie Audytu Rady Nadzorczej Spółki lub w innym komitecie Rady Nadzorczej (w przypadku ich powołania), członkom Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie podstawowe, ustalone i zatwierdzane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
4. Wysokość wynagrodzenia określonego w ust. 2 i 3 powyżej, uzależniona jest od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej Spółki, Komitecie Audytu Rady Nadzorczej Spółki lub w innym komitecie Rady Nadzorczej Spółki (w przypadku powołania takiego komitetu).
5. Członkom Rady Nadzorczej Spółki przysługuje stałe, miesięczne wynagrodzenie bez względu na częstotliwość zwoływanych posiedzeń.

6. W przypadku gdy dany członek Rady Nadzorczej Spółki pozostaje w stosunku pracy ze Spółką, przysługuje mu stałe miesięczne wynagrodzenie ustalane odrębnie dla każdego członka Rady Nadzorczej.
7. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych.
8. Członkowie Rady Nadzorczej mają prawo do udziału w Pracowniczym Planie Kapitałowym na zasadach obowiązujących w Spółce dla wszystkich pracowników zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
9. W stosunku do członków Rady Nadzorczej nie występują żadne inne dodatkowe programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.

#### **§6. Wzajemne proporcje składników wynagrodzeń**

1. Proporcje między wynagrodzeniem stałym i zmiennym członków Zarządu Spółki są uzależnione od wyników finansowych Spółki, które stanowią podstawę do przyznania Premii.
2. W przypadku spełnienia zdarzenia, od którego uzależnione jest przyznanie Premii, wysokość zmiennego wynagrodzenia nie może przekroczyć 85 proc. łącznej kwoty wszystkich składników wynagrodzeń otrzymanych przez członka Zarządu w danym roku.

#### **§7. Stosunki prawne pomiędzy Spółką a członkami Zarządu**

1. Członkowie Zarządu Spółki powoływani są przez Radę Nadzorczą Spółki na okres wspólnej 4-letniej kadencji. Rezygnacja oraz odwołanie z funkcji członka Zarządu może nastąpić zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami w sposób określony w Kodeksie Spółek Handlowych, Statucie Spółki oraz w Regulaminie Zarządu zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Pomiędzy Spółką a członkami Zarządu Spółki mogą zostać zawarte:
  - a) umowa o pracę – umowa zawarta na czas nieokreślony z okresem wypowiedzenia ustalonym zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa;
  - b) umowa o zakazie konkurencji i podobne – umowa zawierana na czas sprawowania funkcji w Zarządzie Spółki oraz obowiązująca po zaprzestaniu sprawowania funkcji w Zarządzie w odniesieniu do wskazanych obowiązków wynikających z przedmiotowej umowy; umowa może zostać rozwiązana za zgodnym porozumieniem stron; Spółka może, według własnego uznania zwolnić członka Zarządu Spółki z obowiązku zakazu konkurencji.
3. Pomiędzy Spółką a członkami Zarządu Spółki nie są zawierane umowy zlecenia, umowy o dzieło oraz inne umowy o podobnych warunkach.

#### **§8. Stosunki prawne pomiędzy Spółką a członkami Rady Nadzorczej**

1. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki na okres wspólnej 5-letniej kadencji. Rezygnacja oraz odwołanie z funkcji członka Rady Nadzorczej może nastąpić zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami w sposób określony w Kodeksie Spółek Handlowych, Statucie Spółki oraz w Regulaminie Rady Nadzorczej zatwierdzonym przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.
2. Pomiędzy Spółką a członkami Rady Nadzorczej mogą zostać zawarte:
  - a) umowa o pracę – umowa zawarta na czas nieokreślony z okresem wypowiedzenia ustalonym zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa;

b) umowa zlecenia, umowa o dzieło lub inna umowa o podobnych warunkach.

### **§9. Wdrożenie oraz przegląd Polityki**

1. Niniejsza Polityka została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. Za informacje zawarte w Polityce odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
3. Niniejsza Polityka stanowi pierwszą politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
4. Rada Nadzorcza Spółki zobowiązana jest do wdrożenia Polityki w odniesieniu do członków Zarządu, w szczególności poprzez uchwalanie programu motywacyjnego dla członków Zarządu („Program Motywacyjny”) i podejmowania odpowiednich uchwał, oraz bieżącego monitorowania Polityki oraz sporządzania corocznego sprawozdania o wynagrodzeniach, przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń i innych świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z wymaganiami określonymi w art. 90g Ustawy, w terminie do 31 marca roku następującego po danym roku obrotowym, przy czym pierwsze sprawozdanie sporządza się za okres od dnia wejścia w życie niniejszej Polityki do dnia 31 grudnia 2020 roku.
5. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki. Przedmiotowe sprawozdanie podlega ocenie biegłego rewidenta.
6. Zarząd Spółki zobowiązany jest do wdrożenia Polityki w Spółce w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej Spółki oraz w zakresie wskazanym przez Radę Nadzorczą Spółki.
7. Polityka podlega szczegółowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata, przy czym Walne Zgromadzenie może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki częściej niż raz na cztery lata.
8. Wszelkie istotne zmiany Polityki wymagają zgody Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy wyrażonej w formie uchwały.
9. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o czasowym odstąpieniu od stosowania wszystkich lub niektórych zasad przewidzianych w Polityce. Uchwała ta zawiera w szczególności zakres odstępstw, termin oraz zasady dotyczące stosowania przedmiotowych odstępstw. W szczególności Rada Nadzorcza może podjąć taką uchwałę w przypadku wystąpienia okoliczności spowodowanych nadzwyczajną istotną zmianą warunków społeczno-gospodarczych, w których funkcjonują podmioty GK ICSA, np. z uwagi na wystąpienie kryzysów ekonomicznych, konfliktów zbrojnych, zamieszek, wprowadzenia nadzwyczajnych ograniczeń regulacyjnych lub konfiskat, klęsk żywiołowych lub epidemii.
10. Rada Nadzorcza Spółki upoważniona jest do uszczegółowienia elementów niniejszej Polityki, zgodnie z zakresem wskazanym w art. 90d ust. 7 Ustawy w granicach określonych niniejszą Polityką.

### **§10. Postanowienia końcowe**

Niniejsza Polityka wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.