

Uchwała nr 25
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Pure Biologics Spółka Akcyjna z siedzibą we Wrocławiu
z dnia 26 czerwca 2020 roku
w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady
Nadzorczej Spółki

§ 1.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki Pure Biologics S.A., działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 623, z późn. zm.) postanawia przyjąć politykę wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki („Polityka Wynagrodzeń”) o następującej treści:-----

POLITYKA WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

Rozdział I – Wprowadzenie i zakres

1. Regulamin wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej określa zasady wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej i został przyjęty na pod-

stawie z art.90d Ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. -----

2. Regulamin ma na celu: -----
- a) przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej stabilności i długoterminowych interesów, -----
 - b) określenie podstaw, zasad i procedur ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej. -----

Rozdział II – Definicje

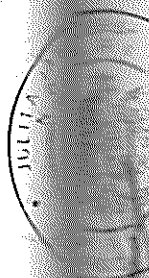
1. Spółka – Pure Biologics SA z siedzibą we Wrocławiu; -----
2. Zarząd - Zarząd Spółki; -----
3. Rada - Rada Nadzorcza Spółki; -----
4. Komitet - Stały Komitet Audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki. -----

Rozdział III – Struktura Wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia Członków Zarządu składają się z: -----
 - a) wynagrodzenia stałego – miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Spółce, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami finansowymi i niefinansowymi, -----
 - b) wynagrodzenia zmiennego - uzależnionego od realizacji celów zarządczych, może mieć formę dodatkowych wypłat pieniężnych lub krótko- lub długoterminowych programów motywacyjnych. -----
2. Niezależnie od wynagrodzenia stałego i zmiennego, Członkowie Zarządu mogą otrzymywać świadczenia dodatkowe określone każdorazowo uchwałą Rady. -
3. Opis składników wynagrodzenia stałego i zmiennego i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych jest określony każdorazowo uchwałą Rady. -----

Rozdział IV – Wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza określa wynagrodzenie Członka Zarządu w wyniku negocjacji z Członkiem Zarządu. -----
2. Rada w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady. -----
3. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek



prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Przewiduje się powierzenie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych:-----

- stosunku pracy - realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony,-----
- zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski) zawieranego na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,-----
- powołania do pełnienia funkcji Członka Zarządu, na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.-----

4. Członek Zarządu może wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz Spółki usługi inne niż wzmiankowane w pkt 3 na podstawie umowy o pracę zawartej w zgodzie z przepisami prawa pracy lub umowy cywilnoprawnej zawartej na czas nieokreślony pod warunkiem, że zakres tej umowy nie pokrywa się ani nie koliduje z obowiązkami wykonywanymi w związku z powołaniem do pełnienia funkcji w Zarządzie.-----

5. W przypadku umów o pracę zawieranych z Członkami Zarządu zakres oraz warunki wypowiedzenia takich umów regulują przepisy kodeksu pracy.-----

6. W przypadku umów cywilnoprawnych zawieranych z Członkami Zarządu na usługi inne niż wzmiankowane w pkt. 3 ich okres wypowiedzenia przez każdą ze stron nie może być dłuższy niż 6 miesięcy. Każda ze stron może rozwiązać umowę z ważnych powodów bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powody uregulowane są w umowie łączącej strony. Niemniej jednak musi to być zawińione naruszenie przez drugą stronę istotnych postanowień umowy dotyczących w szczególności poufności, praw własności intelektualnej lub obowiązku świadczenia usług.-----

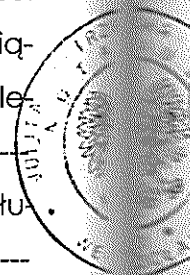
7. Z Członkiem Zarządu za wynagrodzeniem, może zostać zawarta umowa o zakazie konkurencji, przewidująca obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Maksymalny okres trwania takiej umowy to 12 miesięcy od ustania stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką. Wynagrodzenie takie nie może przewyższać łącznego wynagrodzenia jakie Członek Zarządu otrzymał w ciągu 12 miesięcy poprzedzających dzień ustania stosunku prawnego łączącego Członka Zarządu ze Spółką.-----

8. Przy ustalaniu wynagrodzenia stałego dla Członka Zarządu, Rada Nadzorcza bierze pod uwagę:-----

- kwalifikacje, umiejętności i poziom doświadczenia zawodowego;-----



- funkcję w Zarządzie; -----
 - powierzony zakres zadań; -----
 - poziom wynagrodzenia członków Zarządu w spółkach prowadzących zbliżoną lub podobną do Spółki działalność. -----
9. Każdy Członek Zarządu, niezależnie od formy prawnej łączącej go ze Spółką, może otrzymywać wynagrodzenie pieniężne złożone z dwóch części, tj. części stałej oraz części zmiennej. Rada powołując Członka Zarządu określa podstawowe elementy wynagrodzenia Członka Zarządu. Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu Umowę o pracę lub Kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego jest wskazana w treści umowy lub kontraktu menedżerskiego.
10. Członek Zarządu może otrzymać wynagrodzenie zmienne uzależnione od wyników finansowych lub osiągniętych celów zarządczych, a szczegółowe warunki naliczania i wypłacania wynagrodzenia zmiennego uchwała Rada Nadzorcza w uchwale. -----
11. Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, co w szczególności obejmuje ustalenie szczegółowych celów zarządczych dla poszczególnych Członków Zarządu. -----
12. Cele Zarządcze na rok obrotowy, za który ma zostać przyznane wynagrodzenie zmienne ustala Rada Nadzorcza. -----
13. Ustalone przez Radę Nadzorczą cele zarządcze mogą obejmować: osiągnięcie określonego wskaźnika EBITDA, osiągnięcie odpowiedniego wskaźnika wartości księgowej na jedną akcję, zysku netto na jedną akcję, realizację strategii polegającej na prowadzeniu prac badawczo rozwojowych zgodnie z optymalnym z punktu widzenia Spółki harmonogramem i budżetem, wzrost innowacyjności Spółki poprzez wdrażanie własnych platform selekcji cząstek aktywnych, osiągnięcie określonych wskaźników dotyczących polityki personalnej i zadowolenia pracowników. -----
14. Wskazane cele zarządcze mają iść w zgodzie i przyczyniać się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej i stabilności Spółki. -----
15. Spełnienie warunków przyznania wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu stwierdza Rada Nadzorcza w oparciu o zweryfikowane przez biegłych



sprawozdania finansowe oraz dokumenty wewnętrzne Spółki w tym pochodzące z działu Zasobów Ludzkich lub innych komórek organizacyjnych Spółki w zależności od wyznaczonych celów zarządczych.-----

16. Wynagrodzenie zmienne jest należne danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy, którego cel dotyczy.-----

17. Mając na uwadze, iż stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego powinien być odpowiednio wyważony, ustala się, że maksymalna wysokość składników wynagrodzenia zmiennego (bez programów motywacyjnych opartych o Akcje) nie przekracza pięciokrotności składników wynagrodzenia stałego a z uwzględnieniem programów motywacyjnych opartych o Akcje nie przekracza dwudziestokrotności składników wynagrodzenia stałego.-----

18. Rada może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń niepieniężnych, w tym:-----

- prawo do korzystania z określonego majątku Spółki,-----
- prawo do dodatkowego ubezpieczenia,-----
- prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką,-----
- prawo do uczestniczenia na zasadach ogólnych w funkcjonujących w Spółce programach emerytalnych (w tym PPK).-----

Zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia przez Członka Zarządu Umowy o pracę lub Kontraktu menedżerskiego, również te dokumenty.--

19. Nie przewiduje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych oraz programów wcześniejszych emerytur skierowanych do Członków Zarządu.-----

20. Prezes Zarządu oraz każdy z Członków Zarządu może, w uzasadnionych przypadkach, wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości części stałej oraz części zmiennej wynagrodzenia, a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.-----

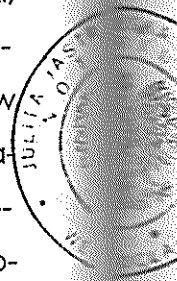
21. Rada Nadzorcza ma prawo nie przyznać naliczonego wynagrodzenia zmien-



- nego lub podjąć decyzję o jego zwrocie, jeżeli postawione wobec Członka Zarządu zarzuty o popełnieniu przestępstwa zostały w całości lub w części potwierdzone prawomocnym wyrokiem.-----
22. Wynagrodzenie stałe jest wypłacane w terminie wynagrodzeń dla pracowników Spółki, przelewem na wskazany przez Członka numer rachunku bankowego.-----
23. Wynagrodzenie zmienne może być wypłacone jednorazowo lub rozłożone w czasie. Kwoty wynagrodzenia zmiennego są określane w kwocie brutto.-----
24. Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym ustanawianym dla kluczowych osób w Spółce i wynagradzani w systemie opartym na kapitale Spółki stanowiącym rodzaj wynagrodzenia zmiennego.-----
25. Programy motywacyjne są ustanawiane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy i mają na celu zwiększenie wartości Spółki i umożliwienie kluczowym dla rozwoju Spółki pracownikom i współpracownikom partycypacji w oczekiwanym wzroście wartości Spółki oraz zapewnienia ich długotrwałego związku ze Spółką.-----
26. Wypłacenie wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych może być zależne od pozostawania Członka Zarządu w stosunku zatrudnienia w Spółce przez cały okres, którego dotyczy program.-----
27. Szczegółowe zasady programu motywacyjnego określane są uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.-----

Rozdział V – Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Każdy Członek Rady Nadzorczej pełni swoją funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy, która jest podstawą prawną wynagradzania Członków Rady.-----
2. Członkowie Rady są powoływani na okres kadencji określonej w statucie Spółki, która rozpoczyna się z dniem powołania.-----
3. Z tytułu członkostwa w Radzie Spółka nie zawiera z Członkami Rady umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło bądź innych umów o podobnym charakterze.-----
4. Członek Rady może być odwołany w każdym czasie uchwałą Walnego Zgromadzenia.-----



5. Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w uchwale odrębnej. -----
6. Jeżeli pomiędzy członkiem Rady a Spółką istnieje inny stosunek prawny niż stosunek powołania, to z tego tytułu członek Rady może również otrzymywać wynagrodzenie.-----
7. Członek Rady otrzymuje od Spółki wynagrodzenie z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.-----
8. Wynagrodzenie Członków Rady może być zróżnicowane z tytułu pełnionej w Radzie funkcji i powierzonych zadań. Spółka w odniesieniu do Członków Rady nie wprowadza podziału na składniki stałe i zmienne wynagrodzenia.-----
9. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych, które ocenia i kwalifikuje Rada Nadzorcza.-----
10. Wynagrodzenie jest wypłacane w terminie wynagrodzeń dla pracowników Spółki, przelewem na wskazany przez Członka Rady numer rachunku bankowego i obciąża koszty działalności Spółki.-----
11. Wynagrodzenie dla Członków Rady wypłacane jest w terminie wynagrodzeń dla pracowników Spółki.-----
12. Spółka ponosi wszystkie koszty powstałe w związku z wykonywaniem funkcji Członka Rady Nadzorczej, w tym diet, kosztów przejazdu i zakwaterowania.----
13. Nie przewiduje się dodatkowych programów emerytalno-rentowych oraz programów wcześniejszych emerytur skierowanych do Członków Rady Nadzorczej.

Rozdział VI – Wynagrodzenia Członków Komitetu

Członek Rady, będący również Członkiem Komitetu, otrzymuje miesięczne wynagrodzenie dodatkowe, w formie stałej, zryczałtowanej miesięcznie kwoty brutto, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia.-----

Rozdział VII – Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników

1. Z uwagi na przedmiot swojej działalności (biotechnologia medyczna), Spółka funkcjonuje w oparciu o kadrę ekspercką. Zasoby osobowe są wykorzystywane na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych. Różne formy zatrudnienia i elastyczny model współpracy z kadrą ekspercką umożliwia dobór naj-



- lepszego kadry i szybkie reagowanie na ciągle zmieniające się realia gospodarcze.-----
2. Podobne, elastyczne podejście Spółki przyjęta w zakresie możliwych podstaw prawnych pełnienia funkcji w Zarządzie oraz w zakresie wynagradzania Członków Zarządu. Ma to na celu zachęte i utrzymanie najlepszych specjalistów. Stosowany podział wynagrodzenia ma zachęcać Członków Zarządu do podejmowania działań, których skutkiem jest osiągnięcie zakładanych efektów ekonomicznych, mobilizuje Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych decyzji, przy zapewnieniu stabilności działania Spółki w dłuższych okresach czasu.
 3. Ustalenie stałego wynagrodzenia Członków Rady daje gwarancję stabilnego działania Rady jako organu nadzoru. Jej członkowie z należytą rozwagą i bez zbędnego ryzyka będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością spółki oraz działaniem Zarządu i jego członków.-----

Rozdział VIII – Odstąpienie od stosowania regulaminu wynagradzania

1. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę do uszczegółowienia elementów regulaminu wynagradzania z rozdziału IV, a w szczególności w zakresie ustalania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z zastrzeżeniem uwzględniania zmian w wysokości tego wynagrodzenia, adekwatnych do wyników finansowych całej Spółki lub jej Grupy lub Segmentu, którym kieruje dany Członek Zarządu.-----
2. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i zagwarantowania rentowności finansowej Spółki, lub w sytuacji zagrożenia jej stabilności finansowej, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Regulaminu Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.-
3. Decyzję o takim odstąpieniu podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.---
4. O zastosowaniu czasowego odstąpienia może wystąpić Zarząd, który wskazuje przyczyny i uzasadnienie powodujące konieczność zastosowania czasowego odstąpienia, a Rada Nadzorcza określa w uchwale okres, na jaki zastosowano odstąpienie, elementy Regulaminu Wynagradzania, od których zastosowano odstąpienie oraz uzasadnienie zastosowania odstąpienia.-----
5. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń może dotyczyć wszystkich elementów Polityki za wyjątkiem niniejszego ustępu oraz zasad opisanych w rozdz. IX pkt. 3.---

Rozdział IX – Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki

1. Polityka jest aktem prawa wewnętrznego Spółki i powstała w standardowym dla Spółki procesie z udziałem obsługi prawnej i właściwych Członków Zarządu odpowiedzialnych za bieżące funkcjonowanie organów korporacyjnych i struktur organizacyjnych. Ostateczną decyzję w sprawie Polityki podejmuje Walne Zgromadzenie. W procesie decyzyjnym mającym na celu stworzenie polityki przeanalizowano opinie wypowiedzi na temat tego, jak powinny być wynagrodzane organy korporacyjne spółek giełdowych. Dokonano analizy struktury wynagrodzeń oraz zasad wynagradzania zarządów i rad nadzorczych w spółkach z branży life -science a w szczególności biotechnologicznych.-----
2. Za wdrożenie, aktualizację i zmianę Polityki oraz jej bieżący nadzór odpowiedzialny jest Zarząd, zgodnie z podziałem kompetencyjnym. Polityka podlega przeglądowi pod kątem zgodności z polskimi przepisami, regulacjami europejskimi, praktykami rynkowymi oraz regulacjami organów nadzorczych. Przeglądu dokonuje Rada Nadzorcza nie rzadziej niż raz w roku. Zarząd przekazuje Radzie Nadzorczej informacje konieczne do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach na zasadach i terminach wynikających z przepisów prawa. Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi rekomendacje w sprawach co do stosowania lub zmiany Polityki. -----
3. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy nie rzadziej niż raz na cztery lata. -----

Rozdział X – Konflikt interesów

1. W celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, dokonano podziału kompetencyjnego pomiędzy poszczególne organy Spółki w zakresie zagadnień regulowanych Polityką. Uwzględniono przy tym obowiązujące przepisy prawa i dobre praktyki. --
2. W przypadku zidentyfikowania przez Członka Zarządu prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów, który go dotyczy, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej. -----
3. W przypadku zidentyfikowania przez Członka Rady Nadzorczej konfliktu interesów, który go dotyczy zgłasza on swoje uwagi do Prezesa Zarządu.-----



4. Osoba, której dotyczy konflikt interesów powstrzymuje się od głosowania lub zabierania głosu w dyskusji nad uchwałą, z którą zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesów.-----
5. W przypadku otrzymania zgłoszenia o zaistnieniu konfliktu interesów inicjuje się procedurę aktualizacji Polityki, która uniemożliwi lub wyeliminuje powstanie w przyszłości zidentyfikowanego już konfliktu interesów.-----

Rozdział XI – Postanowienia końcowe

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem jego przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.-----
2. Jeżeli uchwała w sprawie przyjęcia Regulaminu przewiduje inny termin, Regulamin wchodzi w życie w terminie podanym w uchwale. -----
3. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy Kodeksu Spółek Handlowych. W przypadku sprzeczności Regulaminu Wynagradzania z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, stosuje się te bezwzględnie obowiązujące przepisy w miejsce sprzecznych z nimi postanowień Regulaminu. -----

§ 2.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy postanawia upoważnić Radę Nadzorczą do uszczegółowienia, w granicach określonych w Polityce Wynagrodzeń, następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:-----

- a) opis składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu, -----
- b) jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, -----
- c) okresy odroczenia wypłaty wynagrodzenia zmiennego przyznawanego członkom Zarządu,-----
- d) możliwość żądania przez Spółkę zwrotu wynagrodzenia zmiennego przyznawanego członkom Zarządu,-----

e) zasady związane z przyznaniem członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych Spółki, w tym okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w tej formie oraz zasad zbywania tych instrumentów finansowych przez członków Zarządu.-----

§ 3.

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem dopuszczenia akcji Spółki do obrotu na rynku regulowanym.-----

Przewodniczący Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zarządził głosowanie jawne i oświadczył, że głosowało:-----

„za” - 1.035.949 głosów,-----

„przeciw” – 0 głosów,-----

„wstrzymało się” – 0 głosów.-----

Oddano 1.035.949 ważnych głosów.-----

Uchwałę podjęto.-----

Liczba akcji, z których oddano ważne głosy to 1.035.949, co stanowi 62,63% kapitału zakładowego Spółki oraz 100% kapitału zakładowego Spółki reprezentowanego na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu.-----

