

## **POLITYKA WYNAGRODZEŃ W GRUPIE KAPITAŁOWEJ ENTER AIR**

*(przyjęta uchwałą nr 1 Zarządu Enter Air S.A. z dnia 12 października 2015 r. oraz uchwałą nr 2 Rady Nadzorczej Enter Air S.A. z dnia 23 grudnia 2015 r.)*

### **§ 1**

#### **Postanowienia ogólne**

1. Polityka wynagrodzeń zawiera ogólne zasady wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej w Enter Air Spółka Akcyjna (dalej jako: „**Spółka**”) oraz członków Zarządu w Enter Air Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (dalej jako „**EA ZOO**”).
2. Polityka określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania stałych i zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Zasady Polityki uwzględniają, rozmiar działalności grupy kapitałowej Spółki („**Grupa**”), wewnętrzną organizację oraz charakter i stopień złożoności prowadzonej działalności.

### **§ 2**

#### **Zasady wynagradzania Członków Zarządu Spółki**

1. Członkowie Zarządu Spółki pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Członkowie Zarządu Spółki nie będą pobierać od Spółki wynagrodzenia z innych tytułów niż pełnienie funkcji w Zarządzie Spółki.
2. Ustalanie zasad i wysokości wynagrodzenia członków Zarządu Spółki i innych świadczeń związanych z pełnioną funkcją należy do kompetencji Rady Nadzorczej Spółki.
3. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki składa się z następujących elementów:
  - a) wynagrodzenia stałego;
  - b) wynagrodzenia zmiennego:
    - (i) premia uznaniowa;
    - (ii) premia roczna.
4. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie z dołu.
5. Wynagrodzenie zmienne ma charakter uznaniowy i jest przyznawane i wypłacane w terminach określonych przez Radę Nadzorczą Spółki, przy czym:
  - a) premia roczna jest wypłacana po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez poszczególnych członków Zarządu Spółki;
  - b) premia uznaniowa może być wypłacana w trakcie trwania roku, jeśli zostanie spełnione przynajmniej jedno z kryteriów określonych w punkcie 7 poniżej.
6. Łączne wynagrodzenie zmienne wypłacone w danym roku kalendarzowym nie może być wyższe niż 200 % wynagrodzenia stałego wypłaconego w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne. Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego ustala Rada Nadzorcza Spółki w oparciu o:
  - a) wynik działalności Grupy;
  - b) indywidualny nakład pracy członka Zarządu Spółki;
  - c) wielkość wartości dodanej wygenerowanej z tytułu realizacji projektu/projektów prowadzonych przez Zarząd Spółki.
7. Kryteria wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego:

- a) wynik finansowy Grupy jest dodatni;
  - b) prognoza wyniku za cały rok finansowy Grupy jest pozytywna.
8. Zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane w przypadku niespełnienia kryteriów wynikowych.
  9. Wynagrodzenie stałe i zmienne w postaci premii rocznej oraz inne świadczenia przyznane przez Radę Nadzorczą Spółki, składające się na wynagrodzenie całkowite członków Zarządu Spółki, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Grupy, jak również do całości kosztów, podlegających corocznemu przeglądowi.
  10. W przypadku przyznania członkowi Zarządu Spółki odprawy z tytułu rozwiązania umowy, wysokość odprawy nie może przekraczać dwuletniego wynagrodzenia stałego danego członka Zarządu Spółki. Odprawa nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy / zaprzestania pełnienia funkcji na prośbę członka Zarządu Spółki lub z powodu niezadowolających wyników.
  11. Wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Zarządu Spółki podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki oraz skonsolidowanym sprawozdaniu Grupy.

### **§ 3**

#### **Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Spółki**

1. Spółka prowadzi transparentną politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki nie będą pobierać od Spółki wynagrodzenia z innych tytułów niż pełnienie funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki.
3. Członkowi Rady Nadzorczej Spółki przysługuje stałe wynagrodzenie za uczestnictwo w posiedzeniu Rady Nadzorczej Spółki w wysokości 5.000 zł (słownie: pięć tysięcy złotych).
4. Wynagrodzenie jest jednoskładnikowe, płatne z dołu po odbyciu posiedzenia Rady Nadzorczej Spółki.
5. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej Spółki nie są powiązane z wynikami działalności Grupy.
6. Całkowita wysokość wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Spółki podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym Spółki oraz skonsolidowanym sprawozdaniu Grupy.

### **§ 4**

#### **Zasady wynagradzania Członków Zarządu EA ZOO**

1. Członkowie Zarządu EA ZOO pełnią funkcje na podstawie powołania i z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie oraz świadczą, na podstawie odrębnych umów, usługi zarządzania poszczególnymi pionami operacyjnym EA ZOO i z tego tytułu przysługuje im dodatkowe odrębne wynagrodzenie stałe. Członkowie Zarządu EA ZOO nie pobierają od EA ZOO wynagrodzenia z innych tytułów niż wskazane powyżej.
2. Ustalanie zasad i wysokości wynagrodzenia członków Zarządu EA ZOO i innych świadczeń związanych z pełnioną funkcją należy do kompetencji Zgromadzenia Wspólników EA ZOO.
3. Wynagrodzenie członków Zarządu EA ZOO z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu EA ZOO składa się z następujących elementów:
  - a) wynagrodzenia stałego;
  - b) wynagrodzenia zmiennego:
    - (i) premia uznaniowa;

- (ii) premia roczna.
4. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie z dołu.
  5. Wynagrodzenie zmienne ma charakter uznaniowy i jest przyznawane i wypłacane w terminach określonych przez Zgromadzenie Wspólników EA ZOO, po uzyskaniu uprzedniej akceptacji Rady Nadzorczej Spółki, przy czym:
    - a) premia roczna jest wypłacana po zakończeniu roku obrotowego i po uzyskaniu absolutorium przez poszczególnych członków Zarządu Spółki;
    - b) premia uznaniowa może być wypłacana w trakcie trwania roku, jeśli zostanie spełnione przynajmniej jedno z kryteriów określonych w punkcie 7 poniżej.
  6. Łączne wynagrodzenie zmienne wypłacone w danym roku kalendarzowym nie może być wyższe niż 100 % wynagrodzenia stałego, o którym mowa w punkcie 1 powyżej, wypłaconego w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, za który wypłacane jest wynagrodzenie zmienne. Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego ustala Zgromadzenie Wspólników EA ZOO w oparciu o:
    - a) wynik działalności Grupy;
    - b) indywidualny nakład pracy członka Zarządu EA ZOO;
    - c) wielkość wartości dodanej wygenerowanej z tytułu realizacji projektu/projektów prowadzonych przez Zarząd EA ZOO.
  7. Kryteria wypłaty składników wynagrodzenia zmiennego:
    - a) wynik finansowy Grupy jest dodatni;
    - b) prognoza wyniku za cały rok finansowy Grupy jest pozytywna.
  8. Zmienne składniki wynagrodzenia nie są wypłacane w przypadku niespełnienia kryteriów wynikowych.
  9. Wynagrodzenie stałe i zmienne w postaci premii rocznej oraz inne świadczenia przyznane przez Zgromadzenie Wspólników EA ZOO, składające się na wynagrodzenie całkowite członków Zarządu EA ZOO, pozostają w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych Grupy, jak również do całości kosztów, podlegających corocznemu przeglądowi.
  10. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu EA ZOO z tytułu świadczenia usług zarządzania poszczególnymi pionami operacyjnym EA ZOO określa uchwała Zgromadzenia Wspólników EA ZOO.
  11. W przypadku przyznania członkowi Zarządu EA ZOO odprawy z tytułu rozwiązania umowy, wysokość odprawy nie może przekraczać dwuletniego wynagrodzenia stałego danego członka Zarządu EA ZOO. Odprawa nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy / zaprzestania pełnienia funkcji na prośbę członka Zarządu EA ZOO lub z powodu niezadowolających wyników.
  12. Wysokość całkowitych wynagrodzeń członków Zarządu EA ZOO podlega ujawnieniu w sprawozdaniu finansowym EA ZOO oraz skonsolidowanym sprawozdaniu Grupy.
  13. W odniesieniu do pozostałych spółek z Grupy zasady wynagradzania opisane w niniejszym § 4 stosuje się odpowiednio.

## § 5

### Postanowienia końcowe

1. Rada Nadzorcza Spółki sprawuje bieżący nadzór nad przyjętą politykę wynagrodzeń, poddaje ją przeglądowi co najmniej raz do roku, a także bada strukturę i wysokość wynagrodzeń na tle kosztów Grupy w procesie zatwierdzania planu finansowego i monitoruje jego realizację.

2. Rada Nadzorca Spółki analizuje, czy struktura wynagrodzeń wpływa na zachowanie przez Grupę zgodności z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.
3. Rada Nadzorcza Spółki przeprowadza okresowo niezależny audyt w zakresie wdrożonych zasad wynagrodzeń i ich zgodności z obowiązującymi regulacjami prawnymi. Badanie zgodności wynagrodzeń z przepisami ustawowymi i z wewnętrznymi regulacjami dokonywane jest corocznie przez niezależny audyt.
4. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2016 roku.