

**Załącznik do Uchwały nr 8/2021
Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Celon Pharma S.A.
zwołanego na dzień 16 lutego 2021 r.**

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ

Niniejszy dokument, zwany dalej Polityką Wynagrodzeń, określa zasady dotyczące wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Celon Pharma S.A. Podstawę prawną sporządzenia niniejszej Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2080, ze zmianami, dalej: „Ustawa o Ofercie”).

I. Definicje i postanowienia ogólne

§1.

Ilekoć mowa o:

- (a) Spółce – rozumie się przez to spółkę Celon Pharma S.A. (dalej „Spółka”);
- (b) Członku Rady Nadzorczej – rozumie się przez to Członka Rady Nadzorczej Spółki;
- (c) Członku Zarządu – rozumie się przez to Członka Zarządu Spółki;
- (d) Polityce Wynagrodzeń – rozumie się przez to niniejszą politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
- (e) Radzie Nadzorczej – rozumie się przez to Radę Nadzorczą Spółki;
- (f) Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach – rozumie się przez to sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń;
- (g) Walnym Zgromadzeniu – rozumie się przez to walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
- (h) Zarządzie – rozumie się przez to Zarząd Spółki;
- (i) Statucie – rozumie się przez to statut Spółki.

§2.

- 1) Zarząd opracowuje i wdraża niniejszą Politykę Wynagrodzeń.
- 2) Niniejsza Polityka Wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia zapadającej zwykłą większością głosów.
- 3) Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wykonaniem niniejszej Polityki Wynagrodzeń.

- 4) Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki Wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o Wynagrodzeniach.
- 5) Rada Nadzorcza nie tworzy komitetu wynagrodzeń, jednak uwzględniają wielkość Spółki oraz realizację interesów zakładanych przez Spółkę, rokrocznie przed zatwierdzeniem Sprawozdania o wynagrodzeniach, dokonuje oceny konieczności utworzenia takiego komitetu.
- 6) W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej jest obowiązany powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jego interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej powinien powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów zachodzi, kiedy dana decyzja Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej może, chociażby potencjalnie, wpłynąć istotnie na sytuację Spółki i Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej, przy czym wpływ ten jest rozbieżny, tj. poprawa sytuacji Spółki wiąże się z pogorszeniem sytuacji Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej lub odwrotnie. Konflikt interesów zachodzi w szczególności, gdy:
 - (a) Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub
 - (b) interes majątkowy Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

§3.

- 1) Celem Polityki Wynagrodzeń jest:
 - (a) realizacja długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę,
 - (b) realizacja strategii biznesowej Spółki, oraz
 - (c) zachowanie stabilności Spółkipoprzez określenie stabilnych i czytelnych zasad wynagradzania osób kluczowych dla rozwoju Spółki.
- 2) Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.

§4.

- 1) Kryterium określenia wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej jest ocena ilości obowiązków nałożonych na osoby pełniące funkcję odpowiednio Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej.
- 2) Rodzaj obowiązków adekwatny jest do wykształcenia, kompetencji biznesowych oraz doświadczenia odpowiednio Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej.
- 3) Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej uwzględniają w szczególności bieżącą sytuację Spółki.
- 4) Członkowie Zarządu oraz inne osoby o kluczowym znaczeniu dla Spółki mają możliwość partycypacji w wypracowanym wzroście wartości Spółki, budując długoterminową wartość dla jej akcjonariuszy, poprzez udział w długoterminowych programach motywacyjnych rozliczanych w uprawnieniach do akcji Spółki.

II. Struktura wynagrodzeń

§5.

- 1) Model wynagradzania Członków Zarządu może obejmować wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne oraz świadczenia niepieniężne.
- 2) Model wynagradzania Członków Rady Nadzorczej może obejmować wynagrodzenie stałe oraz świadczenia niepieniężne. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej nie może obejmować wynagrodzenia zmiennego i być powiązane z wynikami Spółki.
- 3) Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki Wynagrodzeń.
- 4) Przy ustalaniu zasad i wysokości wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej analizuje się sytuację na rynku.

§6.

- 1) Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie umów o pracę, z tytułu stosunku powołania, kontraktów menedżerskich lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze łączącym Spółkę i Członka Zarządu.
- 2) Zasady wynagradzania Członków Zarządu określa niniejszy dokument, a wysokość wynagrodzenia ustala Rada Nadzorcza w formie uchwały.

§7.

- 1) Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie z tytułu stosunku powołania, czyli z tytułu zasiadania w Radzie Nadzorczej, na podstawie kontraktów menedżerskich lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze łączącym Spółkę i Członka Zarządu.
- 2) Zasady wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określa niniejszy dokument a wysokość wynagrodzenia, Walne Zgromadzenie. Wynagrodzenie dla Członka Rady Nadzorczej delegowanego do czasowego wykonywania czynności Członka Zarządu ustala Rada Nadzorcza w formie uchwały.

§8.

- 1) W przypadku, gdy całkowite wynagrodzenie Członków Zarządu jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie, z tym że wzajemna proporcja części zmiennej i stałej wynagrodzenia Członków Zarządu powinna pozostawać nie wyższa niż 10:1.

§9.

- 1) Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń otrzymują wynagrodzenie stałe za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonywania, z uwzględnieniem:
 - (a) ilości,
 - (b) oceny, oraz
 - (c) jakości świadczonej pracy.
- 2) Stałymi składnikami wynagrodzeń są:
 - (a) wynagrodzenie zasadnicze oraz
 - (b) inne świadczenia przyznane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
- 3) Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego Członka Zarządu w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakter stanowiska, na którym osoba ta ma być zatrudniona, zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, a także w oparciu o sytuację na lokalnym rynku pracy, w taki sposób, aby poziom wynagrodzenia nie zachęcał do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia.
- 4) Walne Zgromadzenie może przyznać wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości indywidualnie każdemu Członkowi Rady Nadzorczej, biorąc pod uwagę wykonywaną funkcję oraz pracę w poszczególnych komitetach.

§10.

- 1) Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne (np. premię roczną zależną od realizacji celów zarządczych lub warranty subskrypcyjne emitowane w ramach długoterminowego programu motywacyjnego skierowanego do Członków Zarządu).
- 2) Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od osiągnięcia Celów Zarządczych (jak zdefiniowano poniżej) osiągniętych przez poszczególnych Członków Zarządu lub przez Spółkę.
- 3) Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia celów zarządczych, od których uzależnione będzie wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu, w tym ich rodzaju oraz poziomu obowiązujących w danym roku obrotowym („Cele Zarządcze”). Rada

Nadzorcza jest upoważniona do wyboru i określenia Celów Zarządczych spośród następujących rodzajów Celów Zarządczych:

- (a) wzrost kursu akcji Spółki;
 - (b) zysk operacyjny przed potrąceniem odsetek, podatków oraz amortyzacji (EBITDA);
 - (c) osiągnięcie szczegółowo określonych celów dotyczących działalności biznesowej Spółki w szczególności w zakresie realizacji kamieni milowych projektów badawczych prowadzonych przez Spółkę.
 - (d) osiągnięcie długoterminowych i krótkoterminowych celów strategicznych Spółki;
 - (e) szczegółowo określonych celów niefinansowych w szczególności dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
- 4) Rada Nadzorcza dokonuje określenia i wyboru Celów Zarządczych uwzględniając sposób w jaki przyczyniają się one do realizacji strategii biznesowej oraz długoterminowych interesów Spółki oraz zachowania stabilności Spółki.
 - 5) Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego dla każdego Członka Zarządu.
 - 6) W przypadku, gdy wypłata zmiennych składników wynagrodzeń rozkładana jest na transze, uwzględniane są długoterminowe interesy Spółki.
 - 7) Wyniki finansowe Spółki przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności.

§11.

- 1) Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana, gdy Spółka wykazuje trwałą stratę bilansową.
- 2) Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy może być ustalana indywidualnie i powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania danego stanowiska w Spółce.

§12.

- 1) Okres odroczenia jest okresem, w którym wynagrodzenie zmienne pozostaje wstrzymane po zakończeniu okresu, w którym wyniki Członka Zarządu są oceniane i mierzone na potrzeby ustalenia prawa do otrzymania wynagrodzenia zmiennego. Okres odroczenia jest określany w warunkach wynagrodzenia zmiennego.
- 2) Jeżeli warunki wynagrodzenia zmiennego nie określają okresu odroczenia, wynagrodzenie zmienne może zostać wypłacone Członkowi Zarządu bez zachowania okresu odroczenia.

§13.

- 1) Okres oceny jest okresem, w którym Członek Zarządu nabywa uprawnienie do wynagrodzenia zmiennego.
- 2) Najkrótszym możliwym okresem oceny, w przypadku wynagrodzenia w postaci instrumentu finansowego, jest rok obrotowy Spółki.
- 3) Jeżeli warunki wynagrodzenia zmiennego nie określają okresu oceny, to Członek Zarządu nabywa uprawnienie do wynagrodzenia zmiennego za okres wskazany w uchwale Rady Nadzorczej.
- 4) Program motywacyjny konstytuujący wprowadzenie wynagrodzenia zmiennego w postaci instrumentu finansowego może przewidywać ograniczenia w zakresie jego zbywalności.

§14.

- 1) Pobrane przez Członka Zarządu wynagrodzenie zmienne podlega zwrotowi, w sytuacji gdy:
 - (a) zostało one przyznane w wyniku błędu co do spełnienia przez Członka Zarządu Celów Zarządczych wywołanego przez tego członka Zarządu,
 - (b) wynagrodzenie zmienne zostało przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub warunków wynagrodzenia zmiennego.

§15.

Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej objęci niniejszą Polityką Wynagrodzeń mogą otrzymać wynagrodzenie w postaci świadczeń niepieniężnych dostępnych dla pozostałych pracowników Spółki, do których zalicza się między innymi:

- (a) możliwość korzystania ze sprzętu Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu,
- (b) dostęp do literatury i prasy branżowej,
- (c) dodatkowe świadczenia pozapłacowe, w tym kartę Multisport, prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie, oraz
- (d) szkolenia.

§16.

W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalno-rentowe. Wyjątkiem jest wdrożony na ustawowych warunkach Pracowniczy Program Kapitałowy, do którego dostęp i zasady korzystania, określony jest ustawą.

§17.

- 1) Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
- 2) Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres kadencji. Kadencja Członka Zarządu wynosi pięć lat, chyba że Statut stanowi inaczej.

- 3) Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy lata, chyba że Statut stanowi inaczej.
- 4) Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za okres rozpoczynający się z początkiem trwania okresu pełnienia funkcji w Spółce, a kończący się z dniem wygaśnięcia mandatu. Za okres, w którym Członek Zarządu lub Członek Rady Nadzorczej pozostaje zawieszony w pełnieniu funkcji w Spółce, takiemu Członkowi Zarządu lub Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje wynagrodzenie.

III. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

§18.

- 1) Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o Wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
- 2) Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
- 3) Sprawozdanie o Wynagrodzeniach zawiera w szczególności:
 - (a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, a także wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - (b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką Wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - (c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - (d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - (e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, lub oświadczenie o braku takich podmiotów;
 - (f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - (g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - (h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki Wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

- 4) Pierwsze Sprawozdanie o Wynagrodzeniach zostało sporządzone łącznie za rok 2020 w ujęciu porównawczym z rokiem 2019.
- 5) W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).
- 6) W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu i Członka Rady Nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu. W informacjach tych nie podaje się podstawy przyznania takich świadczeń oraz danych osobowych osób na rzecz, których jej wypłacono.
- 7) Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o Wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy.
- 8) Spółka zamieszcza Sprawozdanie o Wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej.
- 9) Sprawozdanie o Wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych przez obowiązujące przepisy.

§19.

- 1) Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Członków Zarządu lub Członków Rady Nadzorczej.
- 2) Decyzję o odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
- 3) Za przesłanki odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją strategii Spółki oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
- 4) O odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność odstąpienia.
- 5) W uchwale o odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń określa się w szczególności:
 - (a) okres, na który zastosowano odstępować się od stosowania Polityki Wynagrodzeń,
 - (b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których stosowanie się odstępować,

- (c) przesłanki uzasadniające konieczność odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń.
- 6) Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 5 powyżej.

IV. Postanowienia końcowe

§20.

- 1) Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki. W zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o obrocie instrumentami finansowymi oraz Ustawa o ofercie.
- 2) Każda zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
- 3) Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki Wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
- 4) Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określone jest na podstawie niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
- 5) Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o Ofercie.