

UCHWAŁA NR 20/09/2020
Rady Nadzorczej RADPOL S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej Spółka)
z dnia 12 sierpnia 2020 roku

w sprawie zaopiniowania projektów uchwał, które poddane zostaną pod głosowanie na Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Spółki zwołanym na dzień 17 sierpnia 2020 roku

Działając zgodnie z treścią pkt. II.Z.11. „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016” oraz na podstawie art. 17 ust. 2 pkt 17) Statutu Spółki, Rada Nadzorcza Spółki uchwała, co następuje:

§ 1

1. Rada Nadzorcza po zapoznaniu się z planowanym porządkiem obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki zwołanego na dzień 17 sierpnia 2020 roku (dalej **ZWZ**) i rozpatrzeniu projektów uchwał przygotowanych przez Zarząd Spółki na ZWZ wyraża swoją opinię na temat projektów uchwał, która stanowi załącznik do niniejszej uchwały.
2. Projekty uchwał będące przedmiotem opinii Rady Nadzorczej stanowią załącznik do opinii, o której mowa w ust. 1 powyżej.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Liczba obecnych członków Rady: 5

Uchwałę podjęto następującym stosunkiem głosów:

Liczba głosów „za”: 5

Liczba głosów „przeciw”: 0

Liczba głosów „wstrzymujących się”: 0

Podpisy Członków Rady Nadzorczej:

Piotr Ciżkowicz – Przewodniczący Rady Nadzorczej

Krzysztof Rogalski – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej

Grzegorz Łajca – Sekretarz Rady Nadzorczej

Leszek Iwaniec – Członek Rady Nadzorczej

Krzysztof Kołodziejczyk – Członek Rady Nadzorczej

W załączeniu:

Załącznik nr 1 – opinia Rady Nadzorczej

Warszawa, dnia 12 sierpnia 2020 roku

OPINIA RADY NADZORCZEJ RADPOL S.A.
w sprawie projektów uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia,
zwołanego na dzień 12 sierpnia 2020 roku

Rada Nadzorcza RADPOL S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej **Spółka**) rozpatrzyła przedstawione przez Zarząd Spółki propozycje uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zwołanego na dzień 17 sierpnia 2020 roku i wyraziła swoją opinię na ich temat.

Rada Nadzorcza poniżej przedstawia swoje opinie odnośnie przyjęcia poszczególnych uchwał, przy czym Rada Nadzorcza nie opiniowała uchwał mających charakter porządkowy lub proceduralny (tj. uchwał w przedmiocie wyboru Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia, w sprawie wyboru Komisji Skrutacyjnej oraz w sprawie przyjęcia porządku obrad):

1. W zakresie uchwały w sprawie zatwierdzenia Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki w 2019 roku, Rada Nadzorcza pozytywnie/~~negatywnie~~ zaopiniowała podjęcie przedmiotowej uchwały przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki,
2. W zakresie uchwały w sprawie zatwierdzenia Sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku, Rada Nadzorcza pozytywnie/~~negatywnie~~ zaopiniowała podjęcie przedmiotowej uchwały przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki;
3. W zakresie uchwały w sprawie podziału zysku netto Spółki za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku, Rada Nadzorcza pozytywnie/~~negatywnie~~ zaopiniowała podjęcie przedmiotowej uchwały przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki;
4. W zakresie uchwał w sprawie udzielenia absolutorium poszczególnym Członkom Zarządu Spółki z wykonania przez nich obowiązków w 2019 roku, Rada Nadzorcza pozytywnie/~~negatywnie~~ zaopiniowała podjęcie przedmiotowej uchwały przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki;
5. W zakresie uchwały w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej RADPOL S.A., Rada Nadzorcza pozytywnie/~~negatywnie~~ zaopiniowała podjęcie przedmiotowej uchwały przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki;

Rada Nadzorcza powstrzymuje się od zaopiniowania uchwał w przedmiocie:

1. zatwierdzenia Sprawozdania Rady Nadzorczej Spółki z działalności w 2019 roku.;
2. udzielenia absolutorium poszczególnym Członkom Rady Nadzorczej Spółki z wykonania przez nich obowiązków w 2019 roku;
- z uwagi na to, iż uchwały te dotyczą bezpośrednio członków Rady Nadzorczej oraz działalności Rady Nadzorczej jako organu Spółki.

Załącznik:

Projekty uchwał ZWZ

UCHWAŁA NR ___/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
RADPOL S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej Spółka)
z dnia 17 sierpnia 2020 roku
w sprawie zatwierdzenia Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki w 2019 roku

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 1 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zatwierdza Sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki w 2019 roku.

§2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Uchwała wiąże się z zatwierdzeniem sprawozdań za poprzedni rok obrotowy.

UCHWAŁA NR ___/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Radpol S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej Spółka)
z dnia 17 sierpnia 2020 roku
w sprawie zatwierdzenia sprawozdania finansowego Spółki
za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 1 Kodeksu spółek handlowych i art. 53 ust. 1 ustawy o rachunkowości, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwala, co następuje:

§1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki zatwierdza sprawozdanie finansowe Spółki za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku, sporządzone zgodnie z międzynarodowymi standardami rachunkowości / międzynarodowymi standardami sprawozdawczości finansowej (MSR / MSSF), obejmujące:

- a) sprawozdanie z całkowitych dochodów za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku wykazujące zysk netto w wysokości 4 588 tys. zł (słownie: cztery miliony pięćset osiemdziesiąt osiem tysięcy złotych),
- b) sprawozdanie z sytuacji finansowej sporządzone na dzień 31 grudnia 2019 roku, które po stronie aktywów oraz kapitałów i zobowiązań wykazuje kwotę w wysokości 176 528 tys. zł (słownie: sto siedemdziesiąt sześć milionów pięćset dwadzieścia osiem tysięcy złotych),
- c) sprawozdanie z przepływów pieniężnych za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku wykazujące zwiększenie stanu środków pieniężnych i ich ekwiwalentów o kwotę 8 346 tys. zł (słownie: osiem milionów trzysta czterdzieści sześć tysięcy złotych),
- d) sprawozdanie ze zmian w kapitale własnym za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku wykazujące zwiększenie kapitału własnego o kwotę 4 527 tys. zł (słownie: cztery miliony pięćset dwadzieścia siedem tysięcy złotych),
- e) noty objaśniające do sprawozdania finansowego.

§2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Uchwała wiąże się z zatwierdzeniem sprawozdań za poprzedni rok obrotowy.

UCHWAŁA NR ___/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Radpol S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej Spółka)
z dnia 17 sierpnia 2020 roku
w sprawie podziału zysku netto Spółki za rok obrotowy zakończony dnia 31 grudnia 2019 roku

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 2 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§ 1

Walne Zgromadzenie Spółki postanawia przeznaczyć zysk netto Spółki osiągnięty w roku obrotowym zakończonym dnia 31 grudnia 2019 roku w kwocie 4.587.262,32 zł (słownie: cztery miliony pięćset osiemdziesiąt siedem tysięcy dwieście sześćdziesiąt dwa złote 32/100) w całości na kapitał zapasowy Spółki (pozycja zyski zatrzymane).

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały:

Kodeks spółek handlowych przewiduje głosowanie nad uchwałą w sprawie podziału zysku albo o pokryciu straty.

UCHWAŁA NR ___/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Radpol S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej Spółka)
z dnia 17 sierpnia 2020 roku
w sprawie udzielenia absolutorium
Prezesowi Zarządu Spółki z wykonania przez niego obowiązków

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§1

Udziela się absolutorium Prezesowi Zarządu Spółki – Panu Michałowi Jarczyńskiemu z wykonania obowiązków w okresie od dnia 1 stycznia 2019 roku do dnia 15 stycznia 2019 roku.

§2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ___/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Radpol S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej Spółka)
z dnia 17 sierpnia 2020 roku
w sprawie udzielenia absolutorium
Prezesowi Zarządu Spółki z wykonania obowiązków

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§1

Udziela się absolutorium Pani Annie Kułach z wykonania obowiązków:

- Wiceprezesa Zarządu Spółki w okresie od dnia 1 stycznia 2019 roku do dnia 15 stycznia 2019 roku,
- Prezesa Zarządu Spółki w okresie od dnia 15 stycznia 2019 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku.

§2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ___/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Radpol S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej Spółka)
z dnia 17 sierpnia 2020 roku
w sprawie udzielenia absolutorium
Członkowi Zarządu Spółki z wykonania przez niego obowiązków

Działając na podstawie art. 395 § 2 pkt 3 Kodeksu spółek handlowych, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki uchwała, co następuje:

§1

Udziela się absolutorium Członkowi Zarządu Spółki – Panu Jackowi Fotymie z wykonania obowiązków w okresie od dnia 1 stycznia 2019 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku.

§2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Uzasadnienie projektu uchwały

Głosowanie nad absolutorium przewidziane jest przez Kodeks spółek handlowych.

UCHWAŁA NR ___/2020

Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia

Radpol S.A. z siedzibą w Człuchowie (dalej Spółka)

z dnia 17 sierpnia 2020 roku

w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej RADPOL S.A.

W związku z art. 90d ust. 1 i nast. 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.), Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwała, co następuje:

§ 1

1. Ustala się i przyjmuje Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej RADPOL S.A., w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszej Uchwały (dalej **Polityka wynagrodzeń**).
2. Polityka wynagrodzeń wchodzi w życie w dniu podjęcia Uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

Załącznik:

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej RADPOL S.A.

Uzasadnienie projektu uchwały

Zgodnie z art. 90d ust. 1 i nast. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych Walne Zgromadzenie Spółki przyjmuje, w drodze uchwały, politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Przedmiotowa uchwała ma na celu wypełnienie przez Spółkę ciążących na niej ustawowych obowiązków, polegających na uporządkowaniu zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej w Spółce. W oparciu o proponowaną uchwałę Spółka w sposób przejrzysty i kompleksowy określa model oraz zasady ustalania, przyznawania i wypłaty wynagrodzeń należnych członkom organów Spółki, co przyczyni się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ RADY NADZORCZEJ

RADPOL S.A. Z SIEDZIBĄ W CZŁUCHOWIE

I. CEL I ZASTOSOWANIE POLITYKI

- 1.1. Niniejsza Polityka wprowadzona została 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.).
- 1.2. Polityka określa zasady kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki, wypłacanych przez Spółkę w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółki.
- 1.3. Celem rozwiązań określonych w Polityce jest przyczynianie się do realizacji:
 - 1.3.1. ogólnej strategii biznesowej Spółki polegającej na wzmacnianiu jej pozycji rynkowej i konkurencyjnej oraz wzrostu jej wartości dla akcjonariuszy,
 - 1.3.2. długoterminowych interesów Spółki odpowiadających interesom jej akcjonariuszy (w tym mniejszościowych) i uwzględniających prawa jej interesariuszy (w szczególności współpracowników oraz klientów),
 - 1.3.3. stabilności Spółki, w tym stabilności składu jej poszczególnych organów.
- 1.4. Cel, o którym mowa w punkcie 1.3. powyżej, realizowany jest w Polityce poprzez:
 - 1.4.1. stworzenie przejrzystego obrazu sposobu wynagradzania Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej oraz ponoszonych przez Spółkę kosztów w tym zakresie,
 - 1.4.2. zapewnienie warunków wynagradzania na poziomie wystarczającym dla utrzymania oraz motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego zarządzania Spółką i sprawowania nad nią nadzoru,
 - 1.4.3. wprowadzenie odpowiedniej równowagi pomiędzy kosztami działalności Spółki a stworzeniem mechanizmów mających na celu motywację Członków Zarządu,
 - 1.4.4. uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy przyznawaniu wynagrodzeń.
- 1.5. Spółka wypłaca wynagrodzenia Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką.

II. **DEFINICJE**

W niniejszej Polityce poniższe terminy będą miały następujące znaczenie:

- 2.1. **Kodeks pracy** – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.);
- 2.2. **Komitet** – komitet powołany w ramach Rady Nadzorczej, stały lub doradźny, w szczególności Komitet Audytu oraz Komitet ds. Wynagrodzeń;
- 2.3. **KSH** – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 505, z późn. zm.);
- 2.4. **Polityka** – niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w Radpol S.A.;
- 2.5. **Pracownik** – każdy obecny i byłby pracownik Spółki w rozumieniu Kodeksu pracy;
- 2.6. **Przewodniczący Rady Nadzorczej** – Przewodniczący Rady Nadzorczej Spółki;
- 2.7. **Rada Nadzorcza** – Rada Nadzorcza Spółki;
- 2.8. **Spółka** – Radpol Spółka Akcyjna z siedzibą w Człuchowie przy ul. Batorego 14, 77-300 Człuchów, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Gdańsk-Północ w Gdańsku, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000057155, NIP 8430000202, REGON: 770807479, kapitał zakładowy 1 147 818,15 zł, w całości wpłacony;
- 2.9. **Sprawozdanie** – sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w punkcie VIII Polityki, sporządzane corocznie przez Radę Nadzorczą;
- 2.10. **Statut** – Statut Spółki.
- 2.11. **Uchwała** – uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie;
- 2.12. **Ustawa** – ustawa 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.);
- 2.13. **Walne Zgromadzenie** – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 2.14. **Zarząd** – Zarząd Spółki.

III. **CZŁONKOWIE ZARZĄDU – SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA I STOSUNEK PRAWNY ZE SPÓŁKĄ**

3.1. Składniki wynagrodzenia

3.1.1. Członkom Zarządu za pełnione przez nich funkcje przysługuje wynagrodzenie składające się z następujących składników:

3.1.1.1. stałego miesięcznego wynagrodzenia,

3.1.1.2. wynagrodzenia zmiennego (premiowego), należnego zgodnie z ustalonymi indywidualnie zasadami premiowania,

- 3.1.1.3. instrumentów finansowych zgodnie z programem motywacyjnym dla Członków Zarządu, o ile taki program zostanie uchwalony, a dany Członek Zarządu został nim objęty,
 - 3.1.1.4. pozafinansowych świadczeń.
 - 3.1.2. Składnik wynagrodzenia opisany w punkcie 3.1.1.1. powyżej stanowi obligatoryjną część wynagrodzenia każdego Członka Zarządu, zaś pozostałe składniki stanowią elementy opcjonalne i przyznawane są indywidualnie na zasadach opisanych w Polityce.
 - 3.1.3. Ponadto Członkowie Zarządu mogą zostać objęci odpłatnym zakazem konkurencji po ustaniu stosunku prawnego ze Spółką, na podstawie umowy zawieranej na zasadach wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa przewidzianych dla Pracowników lub na podstawie innej stosownej umowy o zakazie konkurencji. Okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku prawnego nie powinien przekraczać 12 miesięcy, a należne odszkodowanie wypłacane Członkowi Zarządu przez Spółkę nie może przekraczać wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Zarządu przed ustaniem tego stosunku przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.
 - 3.1.4. Członkowie Zarządu nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych niż opisane w Polityce.
 - 3.2. Stale wynagrodzenie
 - 3.2.1. Wysokość stałego wynagrodzenia Członków Zarządu jest określana z uwzględnieniem:
 - 3.2.1.1. kwalifikacji, w tym poziomu doświadczenia zawodowego,
 - 3.2.1.2. rynkowej wysokości wynagrodzenia na zbliżonych stanowiskach,
 - 3.2.1.3. przypisanego zakresu obowiązków i ich charakteru oraz związanego z nimi poziomu odpowiedzialności,
 - 3.2.1.4. nakładu czasu i pracy wymaganego dla realizacji obowiązków Członka Zarządu,
 - 3.2.1.5. sytuacji finansowej Spółki, w tym krótko- i długoterminowych celów oraz długoterminowych interesów i wyników finansowych Spółki.
 - 3.2.2. W przypadku pełnienia przez Członka Zarządu Spółki funkcji przez niepełny miesiąc, tj. gdy jego powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, należne mu wynagrodzenie stałe za taki miesiąc kalendarzowy może być obliczane proporcjonalnie lub za cały miesiąc, w którym nastąpiło powołanie lub odwołanie (do upływu okresu wypowiedzenia).
 - 3.2.3. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.
 - 3.3. Zmienne wynagrodzenie
 - 3.3.1. Członek Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, w szczególności w formie premii, stanowiące dodatkowe świadczenia pieniężne, których wypłata uzależniona jest od przyznania Członkowi Zarządu uprawnienia do części zmiennej wynagrodzenia oraz

zrealizowania określonych i zatwierdzonych uchwałą Rady Nadzorczej wskaźników lub celów dla danego okresu (w szczególności roku obrotowego), w tym celów ustalonych zgodnie ze strategią Spółki (o ile zostanie ona przyjęta),

3.3.2. Wartość wynagrodzenia zmiennego zależna będzie od stopnia realizacji poszczególnych wskaźników lub celów w stosunku do wartości oczekiwanej oraz ewentualnie w oparciu o ich wagę i skalkulowana będzie w sposób określony przez Radę Nadzorczą (w szczególności przy użyciu algorytmu określonego przez Radę Nadzorczą w uchwale). Rada Nadzorcza może w uchwale wskazywać dodatkowe warunki otrzymania przez Członka Zarządu wynagrodzenia zmiennego.

3.3.3. Wskaźniki lub cele, od realizacji których uzależnione jest przyznanie prawa do wynagrodzenia zmiennego, mogą obejmować w szczególności:

3.3.3.1. wskaźniki finansowe Spółki;

3.3.3.2. wskaźniki lub cele o charakterze ilościowym lub jakościowym;

3.3.3.3. osiągnięcie konkretnych zdefiniowanych przez Radę Nadzorczą celów gospodarczych;

3.3.3.4. obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;

3.3.3.5. realizacja lub określenie strategii Spółki;

3.3.3.6. uwzględnianie interesów społecznych, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;

3.3.3.7. pozostawanie przez Członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką lub pełnienie funkcji w Zarządzie przez określony czas.

3.3.4. Zależność od wyników finansowych, o której mowa w punkcie 3.3.3.1. powyżej, może dotyczyć zarówno wyników całej Spółki jak i obszaru, który zgodnie z przyjętym w Spółce schematem organizacyjnym nadzoruje dany Członek Zarządu.

3.3.5. Stopień realizacji celów stwierdza Rada Nadzorcza po zapoznaniu się z dokumentami będącymi podstawą oceny ich realizacji (w szczególności sprawozdaniem finansowym Spółki za rok obrotowy, w którym przypada okres, za który płatne jest wynagrodzenie zmienne oraz raportem ze stopnia wykonania celów, przygotowywanym przez Zarząd).

3.3.6. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia zmiennego przysługującego Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te dokumenty.

3.4. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych

3.4.1. Członkowie Zarządu mogą wziąć udział w programie motywacyjnym utworzonym na podstawie stosownej uchwały Walnego Zgromadzenia, w ramach którego mogą być uprawnieni do objęcia instrumentów finansowych, w szczególności nowych akcji Spółki na

warunkach i zasadach określonych szczegółowo w regulaminie takiego programu motywacyjnego oraz umowie uczestnictwa w programie motywacyjnym, zawieranej pomiędzy danym Członkiem Zarządu oraz Spółką w związku z uczestnictwem danej osoby w programie motywacyjnym.

- 3.4.2. Uczestnictwo w programie motywacyjnym (tj. uzyskanie przez Członka Zarządu statusu osoby uprawnionej do objęcia nowych akcji Spółki) może być uzależnione od spełnienia w szczególności przesłanek opisanych w punkcie 3.3.3. powyżej.
- 3.4.3. Ustalenie spełnienia przez Członków Zarządu kryteriów określonych w danym programie motywacyjnym nastąpi przez Radę Nadzorczą na podstawie sprawozdania finansowego Spółki za dany rok obrotowy, pozytywnie zaopiniowanego przez biegłego rewidenta oraz zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie lub innych dokumentów będących podstawą oceny tych kryteriów określonych w dokumentacji danego programu motywacyjnego (w szczególności w regulaminie tego programu).
- 3.4.4. Szczegółowe okresy nabywania uprawnienia do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasady zbywania tych instrumentów oraz okresy odroczenia wypłaty i możliwość żądania przez Spółkę zwrotu otrzymanych świadczeń określa każdorazowo uchwała Walnego Zgromadzenia lub uchwalony na jej podstawie regulamin danego programu motywacyjnego.
- 3.4.5. W ramach danego programu motywacyjnego może zostać ustanowione czasowe ograniczenie zbywania instrumentów finansowych otrzymanych w jego ramach. Szczegółowe warunki i zasady takiego ograniczenia będą każdorazowo ustalane w uchwałach Walnego Zgromadzenia przyjmujących takie programy motywacyjne, w tym w szczególności w regulaminach takich programów, a następnie dookreślane w umowach zawieranych z uczestnikami tych programów.

3.5. Świadczenia niepieniężne

- 3.5.1. Członkowie Zarządu mogą otrzymywać także świadczenia niepieniężne od Spółki przyznane na mocy uchwały lub zawartej z danym Członkiem Zarządu umowy, w szczególności w postaci:
 - 3.5.1.1. świadczenia dodatkowego w formie ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze,
 - 3.5.1.2. prawa do korzystania z określonego majątku Spółki, w tym w szczególności z komputera, samochodu oraz telefonu służbowego,
 - 3.5.1.3. pokrywania przez Spółkę kosztów związanych z pełnioną przez Członka Zarządu funkcją, obejmujących m.in. diety, przejazdy, przeloty, noclegi, wydatki reprezentacyjne, szkolenia, seminaria,
 - 3.5.1.4. prawa do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłatcowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce i stale współpracujących ze Spółką, w szczególności w postaci pakietu prywatnej opieki medycznej lub karty sportowej.

- 3.5.2. Członek Zarządu zatrudniony na umowę o pracę uprawniony jest do uczestnictwa w pracowniczym planie kapitałowym zgodnie z zasadami określonymi w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w tym ma prawo rezygnacji z pracowniczego planu kapitałowego na zasadach tam określonych.
- 3.5.3. Zakres świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu i zasady ich przyznawania może określić szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te dokumenty.

3.6. Stosunek poszczególnych składników wynagrodzenia

- 3.6.1. Obliczenia stosunku części zmiennej wynagrodzenia do części stałej wynagrodzenia dokonuje się przez porównanie maksymalnej sumy wszystkich składników części zmiennych wynagrodzenia, jakie mogą być przyznane za dany rok, oraz sumy wszystkich składników części stałych wynagrodzenia wypłaconych w danym roku obrotowym.
- 3.6.2. Wartość wynagrodzenia zmiennego należnego za dany rok nie może być wyższa niż 100 % wynagrodzenia stałego otrzymanego przez danego Członka Zarządu za rok, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne.
- 3.6.3. Spółka przy dokonywaniu wyliczeń może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny był nieistotny, w szczególności w zakresie świadczeń pozafinansowych.
- 3.6.4. Proporcja składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach programów motywacyjnych w stosunku do ich wynagrodzenia stałego jest uzależniona od liczby instrumentów finansowych, do których objęcia zostanie uprawniony dany Członek Zarządu na podstawie zawartej umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym, a także aktualnej wartości rynkowej tych instrumentów. W związku z tym określenie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia w postaci instrumentów finansowych Spółki objętych przez Członków Zarządu w ramach programu motywacyjnego w stosunku do wynagrodzenia stałego tych osób jeszcze przed zawarciem stosownej umowy uczestnictwa w programie motywacyjnym nie jest możliwe.

3.7. Sposób ustalania i wypłaty wynagrodzenia

- 3.7.1. Wynagrodzenie Członków Zarządu, w tym jego poziom oraz poszczególne składniki, jest ustalane zgodnie z art. 378 KSH uchwałą Rady Nadzorczej, po zapoznaniu się z rekomendacją Komitetu ds. Wynagrodzeń (o ile jest on powołany). Szczegółowe zasady wynagradzania Członków Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menadżerskiego również te umowy. Wynagrodzenie Członka Zarządu może zostać ustalone w uchwale powołującej go do pełnienia funkcji Członka Zarządu lub w odrębnej uchwale.
- 3.7.2. Członek Zarządu Spółki, który został zawieszony w pełnieniu swojej funkcji w okresie zawieszenia nie ma prawa do otrzymywania przyznanego mu wynagrodzenia.
- 3.7.3. Wynagrodzenie jest wypłacane:

- 3.7.3.1. w odniesieniu do miesięcznego wynagrodzenia stałego – z dotu, najpóźniej do 10. dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie jest należne;
 - 3.7.3.2. w odniesieniu do wynagrodzenia zmiennego – zgodnie z przyjętymi zasadami premiowania, nie wcześniej jednak niż po upływie okresów, dla których obliczane są lub weryfikowane cele lub wskaźniki, od których realizacji uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego.
 - 3.7.3.3. w odniesieniu do wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych – zgodnie z zasadami określonego programu motywacyjnego.
- 3.7.4. Zmiana wynagrodzenia Członka Zarządu, w tym jego poziomu lub poszczególnych jego składników, dokonywana jest na zasadach ustalonych dla jego określania, z zastrzeżeniem:
- 3.7.4.1. postanowień Kodeksu pracy w przypadku gdy z Członkiem Zarządu zawarta została umowa o pracę,
 - 3.7.4.2. możliwości zwrócenia się przez Członka Zarządu do Rady Nadzorczej z umotywowanym wnioskiem o zmianę wynagrodzenia, który Rada Nadzorcza rozpatruje w formie uchwały.

3.8. Stosunek prawny łączący Członka Zarządu ze Spółką

- 3.8.1. Zgodnie z Artykułem 11 ust. 1 oraz Artykułem 17 ust. 2 pkt 11 Statutu Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na wspólną trzyletnią kadencję,
- 3.8.2. Stosownie do Artykułu 11 ust. 1 i Artykułu 17 ust. 2 pkt 4 i 11 Statutu oraz art. 368 § 4 KSH Członek Zarządu może być w każdym czasie odwołany lub zawieszony w czynnościach przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie. Mandaty Członków Zarządu wygasają ponadto w innych przypadkach określonych w KSH oraz Statucie Spółki, w tym w szczególności w przypadku rezygnacji z pełnionej funkcji.
- 3.8.3. Podstawą prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu, przy czym Spółka przewiduje powierzanie zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych, tj.:
 - 3.8.3.1. powołania uchwałą Rady Nadzorczej do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu,
 - 3.8.3.2. stosunku pracy na podstawie zawartej ze Spółką umowy o pracę,
 - 3.8.3.3. zlecenia usługi zarządzania Spółką (kontrakt menedżerski lub inna umowa cywilnoprawna o podobnym charakterze) zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu.
- 3.8.4. Możliwe jest nawiązanie stosunku prawnego z Członkiem Zarządu zarówno na podstawie jednego ze stosunków prawnych opisanych w punkcie 3.8.3. powyżej, jak i kilku z nich, z zachowaniem zasad wynikających z powszechnie obowiązującego prawa. Rada Nadzorcza lub delegowany przez nią Członek w ramach negocjacji z Członkiem Zarządu

(lub kandydatem na Członka Zarządu) ustala podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, po czym Rada Nadzorcza określa tę podstawę w drodze uchwały. Ustalając podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu, Rada Nadzorcza:

- 3.8.4.1. opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i Członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku,
- 3.8.4.2. uwzględnia interes Spółki, dane porównawcze z analizy rynku, sytuacji i pozycji Spółki przy uwzględnieniu prognozowanej ekonomicznej wartości celów lub kryteriów wynikowych ustalonych dla Członka Zarządu oraz stanowisko kandydata na Członka Zarządu.

3.8.5. W przypadku zawarcia:

3.8.5.1. umowy o pracę:

- 3.8.5.1.1. okres wypowiedzenia ustalany jest na podstawie przepisów Kodeksu pracy, przy czym w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu dopuszczalne jest także ustalenie dłuższego okresu wypowiedzenia umowy o pracę (obowiązującego obie strony) niż wynikający z Kodeksu pracy (nie dłuższego jednak niż sześć miesięcy),
- 3.8.5.1.2. w przypadku rozwiązania umowy o pracę Członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa na zasadach określonych w przepisach prawa pracy,
- 3.8.5.1.3. rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w szczególności w przypadkach przewidzianych Kodeksem pracy;

3.8.5.2. kontraktu menedżerskiego:

- 3.8.5.2.1. okres wypowiedzenia jest ustalany w drodze uzgodnień z danym Członkiem Zarządu i jest nie krótszy niż czternaście dni i nie dłuższy niż sześć miesięcy, przy czym w przypadku zawarcia kontraktu menadżerskiego na czas określony (w szczególności na czas sprawowania mandatu w Zarządzie Spółki lub na czas kadencji Zarządu Spółki) dopuszczalne jest wyłączenie możliwości jego rozwiązania za wypowiedzeniem;
- 3.8.5.2.2. dopuszcza się wprowadzenie klauzul pozwalających jednej ze stron na jego rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym (lub po odpowiednim wezwaniu strony naruszającej) w przypadku dokonania naruszeń tego kontraktu przez jedną ze stron, a w szczególności w przypadku:
 - 3.8.5.2.2.1. złamania przez Członka Zarządu obowiązującego go zakazu konkurencji (wynikającego z KSH lub postanowień kontraktu menedżerskiego);

- 3.8.5.2.2.2. naruszenia przez Członka Zarządu przepisów prawa lub Statutu;
 - 3.8.5.2.2.3. działania przez Członka Zarządu na szkodę Spółki;
 - 3.8.5.2.2.4. nieuprawnionego ujawnienia przez Członka Zarządu tajemnicy przedsiębiorstwa Spółki lub informacji poufnych zdefiniowanych w kontrakcie menedżerskim,
 - 3.8.5.2.2.5. orzeczenia wobec Członka Zarządu zakazu sprawowania mandatu w organach spółek kapitałowych.
- 3.8.6. W związku z wygaśnięciem mandatu w Zarządzie lub rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę lub rozwiązaniem lub wygaśnięciem kontraktu menadżerskiego Członkowi Zarządu może dodatkowo zostać przyznana odprawa, której wysokość nie może przekroczyć sześciokrotności jego miesięcznego stałego wynagrodzenia i która jest należna w przypadkach określonych w zawartej z Członkiem Zarządu umowie lub uchwale Rady określającej zasady jego wynagradzania.

IV. CZŁONKOWIE RADY NADZORCZEJ – SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA I STOSUNEK PRAWNY ZE SPÓŁKA

4.1. Składniki wynagrodzenia

- 4.1.1. Członkom Rady Nadzorczej za pełnione przez nich funkcje przysługuje wynagrodzenie składające się z następujących składników:
 - 4.1.1.1. podstawowego stałego miesięcznego wynagrodzenia za pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej,
 - 4.1.1.2. dodatkowego stałego miesięcznego wynagrodzenia należnego za sprawowanie określonych funkcji w Radzie Nadzorczej (przewodniczący, zastępca przewodniczącego, sekretarz) lub Komitetach, przy czym miesięczne wynagrodzenie dodatkowe nie może przekraczać 100 % wartości podstawowego miesięcznego wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej,
 - 4.1.1.3. pozafinansowych świadczeń w postaci:
 - 4.1.1.3.1. zwrotu uzasadnionych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady zgodnie z art. 392 § 3 KSH,
 - 4.1.1.3.2. ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze.
- 4.1.2. Wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej przysługuje niezależnie od częstotliwości formalnie zwołanych posiedzeń Rady Nadzorczej lub Komitetów.
- 4.1.3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej spełniających kryterium niezależności powinno sprzyjać utrzymaniu statusu niezależności.
- 4.1.4. Członkowie Rady Nadzorczej nie mają przyznanych innych pozafinansowych składników wynagrodzenia, ani nie otrzymują żadnych premii i innych świadczeń pieniężnych i

niepieniężnych niż opisane w Polityce, w tym Spółka nie przyznaje Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych.

4.2. Sposób ustalania i wypłaty wynagrodzenia

4.2.1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, w tym jego poziom oraz poszczególne składniki, jest ustalane zgodnie z art. 392 § 1 KSH uchwałą Walnego Zgromadzenia, przy czym może ono zostać ustalone zarówno w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej, jak i w uchwale odrębnej.

4.2.2. Wysokość stałego wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej jest określana z uwzględnieniem:

4.2.2.1. kwalifikacji, w tym poziomu doświadczenia zawodowego,

4.2.2.2. rynkowej wysokości wynagrodzenia na zbliżonych stanowiskach,

4.2.2.3. przypisanego zakresu obowiązków i ich charakteru oraz związanego z nimi poziomu odpowiedzialności,

4.2.2.4. nakładu czasu i pracy wymaganego dla realizacji obowiązków Członka Rady Nadzorczej, ,

4.2.2.5. sytuacji finansowej Spółki, w tym krótko- i długoterminowych celów oraz długoterminowych interesów i wyników finansowych Spółki.

4.2.3. W przypadku pełnienia przez Członka Rady Nadzorczej funkcji przez niepełny miesiąc, tj. gdy jego powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego, należne mu wynagrodzenie stałe za taki miesiąc kalendarzowy jest obliczane proporcjonalnie.

4.2.4. Kwota wynagrodzenia miesięcznego jest określana w wysokości brutto.

4.2.5. Wynagrodzenie jest wypłacane z dołu, najpóźniej do 10. dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie jest należne.

4.3. Stosunek prawny łączący Członka Rady Nadzorczej ze Spółką

4.3.1. Zgodnie z Artykułem 13 ust. 1 i 3 Statutu Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na wspólną trzyletnią kadencję.

4.3.2. Stosownie do Artykułu 13 ust. 3 Statutu oraz art. 385 § 1 KSH Członek Rady Nadzorczej może być w każdym czasie odwołany przez Walne Zgromadzenie. Mandaty Członków Rady Nadzorczej wygasają ponadto w innych przypadkach określonych w KSH oraz Statucie Spółki, w tym w szczególności w przypadku rezygnacji z pełnionej funkcji.

4.3.3. Podstawą prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej jest stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Rady Nadzorczej, przy czym Spółka przewiduje powierzanie pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej wyłącznie na podstawie powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia na czas sprawowania funkcji Członka Rady Nadzorczej.

4.3.4. Z tytułu wygaśnięcia mandatu w Radzie Nadzorczej Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.

V. USTANOWIENIE, WDROŻENIE I PRZEGLĄD POLITYKI

5.1. Zarząd:

5.1.1. opracowuje Politykę (w tym jej kolejne zmiany z uwzględnieniem Uchwał) i przedkłada ją Komitetowi ds. Wynagrodzeń oraz Radzie Nadzorczej do zaopiniowania,

5.1.2. zapewnia dane i rekomendacje konieczne dla wydania przez Komitet ds. Wynagrodzeń oraz Radę Nadzorczą opinii na temat Polityki oraz jej zmian oraz dokonywania przez Walne Zgromadzenie przeglądu Polityki i przyjmowania jej zmian,

5.1.3. wdraża Politykę, w tym zapewnia publikację wymaganych nią danych na stronie internetowej Spółki.

5.2. Komitet ds. Wynagrodzeń (o ile jest on powołany):

5.2.1. aktywnie wspiera Zarząd w pracach dotyczących tworzenia Polityki oraz dokonywania jej zmian,

5.2.2. aktywnie uczestniczy w przygotowaniu Sprawozdania,

5.2.3. udziela rekomendacji Radzie Nadzorczej w sprawie przyjęcia Polityki lub jej zmian,

5.2.4. monitoruje przestrzeganie zasad określonych w Polityce,

5.2.5. sygnalizuje Radzie Nadzorczej konieczność tymczasowego odstąpienia od stosowania Polityki lub jej uszczegółowienia.

5.3. Rada Nadzorcza:

5.3.1. opiniuje opracowaną przez Zarząd Politykę oraz jej ewentualne zmiany i przedkłada ją Walnemu Zgromadzeniu wraz ze swoją opinią,

5.3.2. wydaje rekomendacje dla Walnego Zgromadzenia w odniesieniu do przeglądu Polityki,

5.3.3. uszczegóławia Politykę zgodnie z punktem 8.3. poniżej,

5.3.4. sporządza corocznie Sprawozdanie.

5.4. Walne Zgromadzenie:

5.4.1. przyjmuje Politykę w drodze uchwały i upoważnia Zarząd do jej wdrożenia,

5.4.2. dokonuje przeglądu Polityki na podstawie danych, rekomendacji i Sprawozdania zapewnionych przez Zarząd i Radę Nadzorczą,

5.4.3. podejmuje corocznie Uchwałę.

VI. KONFLIKT INTERESÓW ZWIĄZANYCH Z POLITYKA

- 6.1. Polityka ustanawia proste i jasne zasady wynagradzania członków organów Spółki, oparte na stałym wynagrodzeniu adekwatnym do zaangażowania w działalność Spółki i uwzględniającym zróżnicowane czynniki.
- 6.2. Stosowany w Polityce podział wynagrodzenia Członków Zarządu na część stałą i zmienną, których wysokość jest w przeważającej części uzależniona od doświadczenia Członków Zarządu oraz spełnienia wskazanych kryteriów zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę coraz lepszych efektów finansowych, przy zapewnieniu długofalowej stabilności działania.
- 6.3. Ustalenie stałego wynagrodzenia dla Członków Rady Nadzorczej stanowi gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, gdzie jego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego, z należytą rozważą i bez zbędnych ryzyk będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działaniami Zarządu i jego poszczególnych Członków.
- 6.4. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie wynagrodzenia służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wynagrodzenia.
- 6.5. W przypadku powstania lub możliwości powstania konfliktu interesów związanych z Polityką Członek Zarządu lub Członek Rady, którego ten konflikt (lub możliwość powstania konfliktu) dotyczy, zobowiązany jest powiadomić o tym fakcie Radę Nadzorczą (w przypadku Członka Zarządu) lub Zarząd (w przypadku Członka Rady), który to organ podejmuje adekwatne działania niezbędne do zapobieżenia lub zażegnania konfliktu, w szczególności:
 - 6.5.1. w przypadku konfliktu dotyczącego Członka Zarządu – rozstrzyga kwestię sporną w drodze uchwały i stosownie do okoliczności odstępuje tymczasowo od stosowania Polityki lub występuje do Walnego Zgromadzenia o wprowadzenie zmian do Polityki,
 - 6.5.2. w przypadku konfliktu dotyczącego Członka Rady Nadzorczej – występuje do Walnego Zgromadzenia o rozstrzygnięcie sporu w drodze uchwały lub wprowadzenie zmian do Polityki.

VII. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH

- 7.1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką.
- 7.2. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
- 7.3. Sprawozdanie sporządzane jest zgodnie z zasadami określonymi w art. 90g Ustawy i zawiera w szczególności:

- 7.3.1. wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, oraz premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - 7.3.2. wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - 7.3.3. informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia Pracowników niebędących Członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - 7.3.4. informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki oraz czasowego odstępstwa od stosowania Polityki, w tym wyjaśnienie przestanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa;
 - 7.3.5. wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona Uchwała dotycząca poprzedniego Sprawozdania.
- 7.4. Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania, mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w Sprawozdaniu, lub pominięte.
 - 7.5. Walne Zgromadzenie podejmuje Uchwałę, która ma charakter doradczy.
 - 7.6. Spółka zamieszcza Sprawozdanie na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia wydającego Uchwałę. Jeżeli Spółka udostępnia Sprawozdanie po tym okresie, Sprawozdanie nie zawiera danych osobowych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
 - 7.7. Sprawozdanie poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych zgodnie z Ustawą.

VIII. ZMIANY DO POLITYKI I ODSZCZĘDNIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI

- 8.1. Przed przyjęciem Polityki w Spółce nie funkcjonował sformalizowany system wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej w postaci polityki wynagrodzeń.
- 8.2. W przypadku zmiany Polityki w Polityce wskazuje się opis istotnych zmian wprowadzonych do niej w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść Uchwały.
- 8.3. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki w drodze uchwały odniesieniu do postanowień punktów III i IV, z zastrzeżeniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego.
- 8.4. Walne Zgromadzenie dokonuje przeglądu Polityki pod kątem jej adekwatności i aktualności oraz podejmuje uchwałę w sprawie Polityki nie rzadziej niż raz na cztery lata.

- 8.5. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie. Pozostałe zmiany dokonywane są przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
- 8.6. Rada Nadzorcza na podstawie uchwały zawierającej uzasadnienie może zdecydować o czasowym odstępieniu od stosowania Polityki, przy czym takie odstępstwo:
- 8.6.1. może zostać zastosowane w przypadku, gdy jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, w szczególności w przypadku, gdy niezastosowanie odstępstwa będzie miało negatywny wpływ na osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe lub prowadzoną przez nią działalność gospodarczą,
- 8.6.2. może dotyczyć wszelkich rozwiązań przyjętych w Polityce,
- 8.6.3. wprowadzane jest na podstawie uchwały Rady Nadzorczej i trwa przez okres w niej wskazany, nie dłużej jednak niż do najbliższego Walnego Zgromadzenia.

IX. POSTANOWIENIA DODATKOWE

- 9.1. W Spółce nie zostały przyjęte dodatkowe programy emerytalno-rentowe ani programy wcześniejszych emerytur dla Członków Zarządu ani Członków Rady.
- 9.2. Z uwagi na inne role pełnione przez Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej oraz przypisaną im odpowiedzialność, przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy Pracowników.

X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

- 10.1. Polityka wchodzi w życie po jej przyjęciu przez Walne Zgromadzenie. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalonego uchwałami odpowiednio Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że odpowiednio Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami Polityki.
- 10.2. Sprawozdanie po raz pierwszy zostanie sporządzone przez Radę Nadzorczą łącznie za lata 2019 i 2020.
- 10.3. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę oraz uchwałę w sprawie Polityki, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej. Dokumenty te pozostają dostępne co najmniej tak długo, jak długo mają one zastosowanie.