



---

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ SYGNITY S.A.  
Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE**

---

## POSTANOWIENIA OGÓLNE

### § 1.

#### Zakres i cel niniejszej Polityki

1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Sygnity S.A. z siedzibą w Warszawie określa zasady i procedurę ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Sygnity S.A.
2. Polityka została przygotowana zgodnie z zasadami określonymi w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/828 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającej dyrektywę 2007/36/WE w zakresie zachęcania akcjonariuszy do długoterminowego zaangażowania, implementowanej do polskiego porządku prawnego Ustawą z dnia 16 października 2019 r. o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2019, poz. 2217). Polityka uwzględnia w szczególności postanowienia rozdziału 4a „Polityka wynagrodzeń i sprawozdanie o wynagrodzeniach” Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. 2019 r., poz. 623 z późn. zm.).
3. Pojęciom zdefiniowanym poniżej przypisuje się w Polityce następujące znaczenie:
  - a) „**Kodeks Pracy**” – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tj. Dz.U. 2019 poz. 1040 ze zm.)
  - b) „**Ksh**” – Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.);
  - c) „**Polityka**” - Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Sygnity S.A. z siedzibą w Warszawie;
  - d) „**Rada Nadzorcza**” – rada nadzorcza Spółki;
  - e) „**Spółka**” – Sygnity S.A. z siedzibą w Warszawie;
  - f) „**Statut**” – Statut Sygnity S.A. z siedzibą w Warszawie;
  - g) „**Ustawa**” – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. 2019 r., poz. 623 z późn. zm.);
  - h) „**Walne Zgromadzenie**” – walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
  - i) „**Zarząd**” – zarząd Spółki.
4. Celem niniejszej Polityki jest kompleksowe ustalenie zasad i warunków mających zastosowanie do wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej, które zapewnią:
  - a) wspieranie długoletniego zrównoważonego rozwoju Spółki, potwierdzonego osiąganymi przez nią zyskami i płynnością;
  - b) zgodność interesów Członków Zarządu i Rady Nadzorczej z interesami Spółki, jej akcjonariuszy i innych interesariuszy;
  - c) przyciąganie, motywowanie i trwale związanie wysoko wykwalifikowanej kadry menadżerskiej ze Spółką.
5. Rozwiązania przyjęte w niniejszej Polityce przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, poprzez powiązanie wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu z interesami Spółki.

## § 2.

### **Kryterium poziomu wynagradzania pracowników Spółki**

System wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej jest ustalany przy uwzględnieniu poziomu i warunków płacy pracowników innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, poprzez odniesienie się do poziomów wynagradzania i zasad premiowania pracowników zatrudnionych na kluczowych dla Spółki stanowiskach wraz z analizą zakresu odpowiedzialności i specyfiki danego obszaru zarządzania Spółką.

## § 3.

### **Zgodność z niniejszą Polityką**

Wynagrodzenia dla Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki mogą być wypłacane jedynie w zgodzie z postanowieniami niniejszej Polityki.

## **I. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU**

### § 4.

#### **Stosunek prawny łączący Członków Zarządu ze Spółką**

1. Członkowie Zarządu mogą pobierać wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego lub innej umowy cywilno-prawnej. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez Członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
2. Umowy z Członkami Zarządu mogą być zawierane na czas określony lub nieokreślony.
3. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu Pracy oraz indywidualnych ustaleń odzwierciedlonych w zapisach umowy (w przypadku okresu wypowiedzenia dłuższego niż wynikający z przepisów Kodeksu Pracy - z zastrzeżeniem że okres ten nie może być dłuższy niż 12 miesięcy). Okres wypowiedzenia kontraktów menadżerskich i innych umów cywilno-prawnych nie może być krótszy niż 3 miesiące, ani dłuższy niż 12 miesięcy. Umowy, o których mowa w zdaniu poprzedzającym powinny gwarantować obu stronom prawo do jej wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym w razie istotnego naruszenia obowiązków drugiej strony.

### § 5.

#### **Struktura wynagrodzeń Członków Zarządu**

1. Wynagrodzenie Członków Zarządu może obejmować:
  - a) wynagrodzenie stałe;
  - b) dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne;
  - c) wynagrodzenie zmienne - premie;
  - d) wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych.
2. Wynagrodzenie stałe stanowi obligatoryjny składnik wynagrodzenia Członka Zarządu, a jego wysokość jest ustalana przez Radę Nadzorczą Spółki, przy uwzględnieniu pełnionej przez Członka Zarządu funkcji w Zarządzie, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, dotychczasowego doświadczenia zawodowego i osiągnięć, posiadanych kwalifikacji, a także aktualnych warunków rynkowych i standardów w zakresie wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu przez porównywalne podmioty. Wysokość wynagrodzenia stałego powinna być ustalona na takim poziomie, aby zapewnić możliwość pozyskania, trwałego związania i utrzymania w Spółce wysoko wykwalifikowanej kadry menadżerskiej. Zasada, o której mowa w zdaniu poprzedzającym ma zastosowanie także do przyznawania Członkom Zarządu dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, o których mowa w ust. 1 lit. b), które mogą stanowić istotny składnik wynagrodzenia Członka Zarządu.

3. Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne, o których mowa w ust. 1 lit. b) mogą obejmować w szczególności:
  - a) oddanie do używania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych);
  - b) ryczałt na pokrycie kosztów związanych z używaniem samochodu prywatnego do celów służbowych;
  - c) finansowanie opieki zdrowotnej;
  - d) korzystanie z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchamianych dla pracowników Spółki;
  - e) pokrycie składek z tytułu umowy ubezpieczenia na życie oraz umowy D&O;
  - f) korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego;
  - g) pokrycie składek członkowskich w organizacjach branżowych i zawodowych;
  - h) pokrycie kosztów szkoleń branżowych i zawodowych;
  - i) pokrycie kosztów wynajmu mieszkania służbowego;
  - j) inne świadczenia pieniężne, jeżeli obowiązek ich wypłaty wynika z przepisów prawa.
4. Wynagrodzenie zmienne ma stanowić motywację do wykonywania przez Członków Zarządu powierzonych im czynności i zadań w sposób zmierzający do osiągnięcia wysokich oraz stabilnych wyników finansowych Spółki w strategicznych obszarach jej działalności, przy jednoczesnym uwzględnianiu przez Spółkę interesów społecznych, zrównoważonego rozwoju, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska, a także wpływu Spółki na innych interesariuszy (w tym m.in. klientów, wierzycieli, inwestorów, dostawców, pracowników i współpracowników) oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
5. Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych ma stanowić dodatkową motywację dla Członków Zarządu do dbania o długoterminowy wzrost wartości Spółki, przejawiający się w szczególności we wzroście cen akcji oraz trwałym związaniu Członków Zarządu ze Spółką, jej celami i perspektywami rozwoju.
6. Członkowie Zarządu Spółki mogą pobierać dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w organach spółek należących do Grupy Kapitałowej Sygnity.
7. W Spółce funkcjonuje Pracowniczy Plan Kapitałowy, zgodnie z zasadami przewidzianymi w Ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.), ustanowiony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez pracowników Spółki. Członkowie Zarządu mają prawo do uczestniczenia w Pracowniczym Planie Kapitałowym prowadzonym przez Spółkę.

## **§ 6.**

### **Ogólne zasady dotyczące premii**

1. Szczegółowe zasady przyznawania Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego oraz wysokość tych wynagrodzeń w danym roku obrotowym są corocznie ustalane przez Radę Nadzorczą.
2. Premia i jej wysokość może być uzależniona w szczególności od następujących kryteriów:
  - a) wyników operacyjnych i finansowych Spółki w danym roku obrotowym;
  - b) poziomu realizacji celów finansowych lub niefinansowych wyznaczanych Zarządowi lub poszczególnym Członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą.
3. Kryteriami, o których mowa w ust. 2 powyżej mogą być w szczególności:

- a) osiągnięcie przez Spółkę założonych parametrów finansowych, w szczególności wzrost przychodów netto na poziomie skonsolidowanym;
  - b) stopa zwrotu z zainwestowanego kapitału.
4. Rada Nadzorcza wyznacza i dokonuje uszczegółowienia celów finansowych i operacyjnych dla Spółki oraz indywidualnych celów zarządczych, wskazując ich wagę oraz zasady realizacji.
  5. Przy ustalaniu kryteriów niefinansowych Rada Nadzorcza uwzględni interesy społeczne, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska, zrównoważony rozwój oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
  6. Kryteria, o których mowa powyżej wyznaczane są w szczególności z uwzględnieniem strategii biznesowej Spółki oraz w zgodzie z jej celami krótko i długoterminowymi. Kryteria te przyczyniają do realizacji strategii Spółki poprzez powiązanie zawodowych celów Członków Zarządu z celami i strategią Spółki. Kryteria będą ustalane oraz dobierane w taki sposób, aby ograniczyć ryzyko w dążeniu przez Członków Zarządu do osiągnięcia wyłącznie krótkoterminowych wyników, co zapewni możliwość realizacji także długoterminowych interesów Spółki oraz utrzymanie jej stabilności.
  7. Kryteria wyznaczane przez Radę Nadzorczą Członkom Zarządu mogą być kaskadowane przez Członków Zarządu podległym pracownikom. Spójność systemu premiowania Członków Zarządu z systemem premiowania kluczowych pracowników Spółki poprzez możliwość kaskadowania celów biznesowych zapewnia wspólny kierunek działania wszystkich jednostek organizacyjnych Spółki oraz przyczynia się do realizacji przyjętej strategii biznesowej.
  8. Niezależnie od ust. 1 powyżej, Rada Nadzorcza w trakcie trwania roku obrotowego może wyznaczyć Członkowi Zarządu dodatkowe cele z równoczesnym ustaleniem dodatkowej premii za ich zrealizowanie.
  9. Wartość wynagrodzenia zmiennego (w tym nagród) przyznanego Członkowi Zarządu za dany rok obrotowy nie może przewyższać wartości 500% wynagrodzenia stałego za ten sam rok.
  10. W przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu w danym roku przez okres krótszy niż 12 miesięcy, premia ustalana jest proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji w danym roku.
  11. Członkowi Zarządu może zostać wypłacona zaliczka na poczet premii rocznej. Kwota zaliczki na poczet premii rocznej za dany rok finansowy będzie określana przez Radę Nadzorczą w formie uchwały w oparciu o wyniki finansowe Spółki zawarte w opublikowanym rocznym lub śródrocznym sprawozdaniu finansowym.
  12. Rada Nadzorcza stwierdza spełnienie kryteriów finansowych i niefinansowych warunkujących prawo otrzymania premii przez poszczególnych Członków Zarządu w danym roku obrotowym, określając należną Członkowi Zarządu kwotę premii.
  13. Ostateczna ocena spełnienia kryteriów finansowych i niefinansowych jest dokonywana w oparciu o zbadane przez firmę audytorską sprawozdanie finansowe za dany rok obrotowy oraz inne dokumenty, w zależności od ustalonych przez Radę Nadzorczą kryteriów.
  14. Spółce przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconej premii, jeżeli po jej wypłacie zostanie wykazane, że została ona przyznana Członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe i miały istotny wpływ na wypłacone świadczenia.

## § 7.

### **Wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych**

1. Spółka może prowadzić programy motywacyjne uprawniające Członków Zarządu do otrzymywania wynagrodzenia opartego o instrumenty finansowe. Zasady udziału w takim programie określa każdorazowo regulamin programu motywacyjnego, który wskazuje m.in.:

- a) kryteria uprawniające do udziału w programie i warunki na jakich przyznawane jest wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych;
  - b) okresy, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, z zastrzeżeniem że możliwość realizacji praw do nabycia akcji będzie nie dłuższa niż 5 lat od daty przyznania takich uprawnień;
  - c) zasady zbywania instrumentów finansowych, przy czym regulamin może przewidywać ustalenie okresu, w którym instrumenty te nie mogą być zbywane, jeżeli jest to wymagane do realizacji celów programu motywacyjnego, z zastrzeżeniem, że okres ten będzie nie dłuższy niż 5 lat od daty przyznania instrumentów finansowych lub prawa do ich objęcia.
2. Wynagrodzenie przyznawane w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności poprzez ściślejsze związanie Członków Zarządu ze Spółką i jej interesami oraz motywowanie Członków Zarządu do osiągania długoterminowych rezultatów, w tym podejmowania działań nakierowanych na wzrost kursu akcji i wartości Spółki.

## **II. UPOWAŻNIENIA DLA RADY NADZORCZEJ**

### **§ 8.**

#### **Upoważnienia dla Rady Nadzorczej**

1. Walne Zgromadzenie niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia Polityki w zakresie dotyczącym wynagradzania Członków Zarządu w odniesieniu do:
  - a) opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu;
  - b) ustalenia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia, w tym kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie;
  - c) ustalenia okresów odroczenia wypłaty;
  - d) w przypadku przyznania Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych do ustalenia okresów, w których Członkowie Zarządu nabywają uprawnienie do otrzymania takiego wynagrodzenia, zasad zbywania tych instrumentów finansowych oraz wyjaśnienia, w jaki sposób przyznawanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.
2. Uszczegółowienie, o którym mowa w ust. 1 powyżej musi zostać dokonane w granicach określonych w niniejszej Polityce oraz pozostawać zgodne z jej celami i ustanowionymi w niej zasadami.

## **III. WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

### **§ 9.**

#### **Stosunek prawny łączący Członków Rady Nadzorczej ze Spółką oraz zasady wynagradzania**

1. Z zastrzeżeniem ust. 8 i 9 poniżej, Członkowie Rady Nadzorczej mogą pobierać wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego, wynikającego z ich powołania. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani na zasadach i na czas określony w Statucie.

2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest ustalane przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej może być zróżnicowane, w zależności od pełnionej funkcji i członkostwa w komitetach powoływanych przez Radę Nadzorczą. W szczególności Przewodniczący i Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyższe wynagrodzenie z tytułu dodatkowego nakładu pracy wynikającego z pełnionych funkcji. Walne Zgromadzenie może przyznać wynagrodzenie dodatkowe Członkowi Rady Nadzorczej delegowanemu do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych, niezależnie od wynagrodzenia stałego, o którym mowa w ust. 2.
4. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie stałe bez względu na częstotliwość formalnie zwołanych posiedzeń.
5. Wynagrodzenie stałe nie przysługuje za miesiąc, w którym członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z formalnie zwołanych posiedzeń z powodów nieusprawiedliwionych. O usprawiedliwieniu nieobecności decyduje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
6. W przypadku, gdy mandat Członka Rady Nadzorczej trwa krócej niż miesiąc, za który wypłacane jest wynagrodzenie, obliczane jest ono proporcjonalnie do dni pełnienia funkcji w tym miesiącu.
7. Spółka pokrywa koszty poniesione bezpośrednio w związku z wykonywaniem przez Członków Rady Nadzorczej powierzonych im funkcji, w szczególności: koszty przejazdu, zakwaterowania, wyżywienia.
8. Walne Zgromadzenie może zdecydować, iż niektórym lub wszystkim Członkom Rady Nadzorczej nie będzie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 9 Polityki. Taka uchwała Walnego Zgromadzenia musi zostać umotywowana. Decyzja, o której mowa w zdaniu pierwszym, może zostać podjęta w odniesieniu do konkretnego Członka lub konkretnej grupy Członków Rady Nadzorczej wówczas, gdy uwzględniając wszelkie okoliczności dotyczące tej osoby (w szczególności istotne związku z akcjonariuszem będącym jednostką dominującą wobec Spółki w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 37) Ustawy o rachunkowości lub jej podmiotami powiązanymi) można zasadnie oczekiwać, iż brak przysługiwania Członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenia z omawianego tytułu nie wpłynie negatywnie na sposób wykonywania przez niego praw i obowiązków w Spółce. W przypadku nieprzysługiwania danemu Członkowi Rady Nadzorczej wynagrodzenia zgodnie z niniejszym ustępem, nie stosuje się do niego postanowień ust. 3 – 6 wyżej.
9. Niezależnie od innych postanowień Polityki, każdy Członek Rady Nadzorczej może zrzec się wynagrodzenia przysługującego mu na podstawie § 9 Polityki. Zrzeczenie to następuje poprzez pisemne oświadczenie złożone Spółce oraz odnosi skutek od dnia jego doręczenia Spółce. W przypadku zrzeczenia się przez Członka Rady Nadzorczej wynagrodzenia zgodnie z niniejszym ustępem, nie stosuje się do niego postanowień ust. 3 – 6 wyżej.

#### **IV. KONFLIKT INTERESÓW**

##### **§ 10.**

##### **Zapobieganie konfliktom interesów**

1. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu i Rady Nadzorczej przewidziany w art. 378 i 392 Ksh oraz Statucie Spółki.
2. W przypadku zidentyfikowania przez któregokolwiek członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie

zagadnień regulowanych Polityką, zgłasza on swoje uwagi Radzie Nadzorczej i wstrzymuje się od podejmowania czynności związanych z Polityką.

3. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ustępie poprzedzającym, Rada Nadzorcza dokonuje oceny danego przypadku i podejmuje decyzje, mające na celu wyeliminowanie lub uniemożliwienie powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów, w tym Rada Nadzorcza może inicjować procedurę zmierzającą do aktualizacji Polityki.
4. Ponadto w dniu przyjęcia Polityki w Spółce obowiązują:
  - a) Kodeks Etyki w Biznesie Grupy Sygnity;
  - b) Procedura anonimowego zgłaszania nieprawidłowości w Sygnity S.A.;
  - c) Procedura dokonywania przez Radę Nadzorczą Sygnity S.A. okresowej oceny transakcji zawieranych przez Spółkę z podmiotami powiązanymi, która ma między innymi zapewnić brak konfliktu interesów członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej;
  - d) Zasady postępowania dla Kontrahentów Sygnity S.A.;
  - e) Regulamin Pracy.

## V. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### § 11.

#### **Odstępstwa od stosowania Polityki**

1. W szczególnych okolicznościach, gdy wypłacanie wynagrodzeń zgodnie z Polityką mogłoby zagrozić realizacji długoterminowych interesów i zachowaniu stabilności finansowej i rentowności Spółki, Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę o czasowym odstępstwie od stosowania wybranych elementów Polityki kierując się zasadami celowości i proporcjonalności.
2. Uchwała, o której mowa w ust. 1 powyżej, podejmowana jest większością 3/5 głosów, w obecności co najmniej połowy Członków Rady Nadzorczej.
3. Wszelkie odstępstwa od Polityki powinny zostać ujęte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach za rok, w którym takie odstępstwo wprowadzono.

### § 12.

#### **Sprawozdanie o wynagrodzeniach**

1. Raz do roku, Rada Nadzorcza dokonuje kompleksowego przeglądu wynagrodzeń i sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach, które jest następnie opiniowane przez Walne Zgromadzenie i publikowane.
2. Po raz pierwszy Rada Nadzorcza sporządzi sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata obrotowe Spółki 2019 i 2020, tj. za okres, który rozpoczął się 1 października 2018 r. i zakończy 30 września 2020 r.
3. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:
  - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
  - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, 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 Spółki niebędących Członkami Zarządu ani Rady, 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 (Dz.U. z 2019r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
  - 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 oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
5. Walne zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy.
  6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie przewidzianym w Ustawie.

### § 13.

#### **Zatwierdzenie, nadzór i zmiany Polityki**

1. Niniejsza Polityka stanowi akt prawa wewnętrznego Spółki i została opracowana w standardowym dla Spółki procesie przez Zarząd Spółki z udziałem właściwych zasobów wewnętrznych, w tym Biura Prawnego, Biura Personalnego i Biura Zarządu. Po akceptacji jej treści przez Zarząd, Polityka została przedstawiona do rozpatrzenia i zaopiniowania przez Radę Nadzorczą Spółki.
2. Ostateczną decyzję w sprawie zatwierdzenia Polityki podejmuje Walne Zgromadzenie Spółki. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
3. W przypadku identyfikacji potrzeby istotnej zmiany Polityki w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza – z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu – zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem.
4. W przypadku wprowadzenia istotnych zmian w Polityce w stosunku do wersji uprzednio obowiązującej, w zmienionej Polityce zamieszcza się opis zmian oraz opis sposobu, w jaki zmiany uwzględniają treść uchwał Walnego Zgromadzenia opiniujących sprawozdanie bądź sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach lub wyniki dyskusji Walnego Zgromadzenia nad sprawozdaniami Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach, w zakresie w jakim dotyczą one poprzednio obowiązującej Polityki.
5. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd.
6. Rada Nadzorcza w ramach sprawowania stałego nadzoru nad działalnością Spółki, realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada Nadzorcza, przygotowując sprawozdanie o wynagrodzeniach dokonuje jednocześnie kompleksowego przeglądu Polityki, w tym weryfikuje, czy przyjęte kryteria wypłaty wynagrodzeń w rzeczywistości przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki.
7. Postanowienia niniejszej Polityki w zakresie dotyczącym Członków Zarządu obowiązują od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia za rok obrotowy 2019 i 2020, zarówno w części stałej, jak i

zmiennej, stosuje się zasady ustalone uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, uwzględniając zasadę praw nabytych w odniesieniu do Członków Zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

8. Postanowienia niniejszej Polityki w zakresie dotyczącym Członków Rady Nadzorczej obowiązują od dnia przyjęcia Polityki uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020 stosuje się zasady dotychczasowe, chyba że Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.

#### **§ 14.**

##### **Opis istotnych zmian Polityki**

Niniejsza Polityka została przyjęta w drodze uchwały nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 28 sierpnia 2020 r. W dniu 30 kwietnia 2021 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr 13 w sprawie dokonania zmian w Polityce. Dokonane zmiany dotyczyły doprecyzowania zapisów Polityki w zakresie zasad ustalania wysokości wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej oraz możliwości wypłaty Członkom Zarządu zaliczki na poczet premii. W dniu 28 marca 2023 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr ... w sprawie dokonania zmian w Polityce. Zmienione zostały kryteria przyznawania Członkom Zarządu premii, terminy wyznaczania i stwierdzenia spełnienia kryteriów premiovych przez Członków Zarządu oraz zasady dotyczące naliczania i wypłacania wynagrodzenia Członkom Rady Nadzorczej.