

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 22 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Fabrity Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie z dnia 5 czerwca 2025 r. w sprawie zmian w Polityce wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Fabrity S.A.

# **POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ FABRITY S.A.**

Warszawa, 5 czerwca 2025 r.

## **1. Cel Polityki**

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Fabrity S.A. z siedzibą w Warszawie została przyjęta w wykonaniu obowiązków wynikających z powszechnie obowiązującego prawa, w tym Ustawy, i koresponduje z długofalową strategią biznesową realizowaną przez Fabritę S.A., która obejmuje rozwój działalności Spółki, wzmacnianie jej pozycji na rynku oraz zwiększanie dochodowości działań Spółki i maksymalizację zysku dla akcjonariuszy.

Polityka określa podstawy prawne, jak również obowiązujące w Spółce model, zasady i procedury ustalania, naliczania oraz wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, które powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

## **2. Definicje**

<b>Członek Rady, Członek Rady Nadzorczej</b>	każda osoba wchodząca w skład Rady Nadzorczej
<b>Członek Organu</b>	każda osoba wchodząca w skład Organu
<b>Członek rodziny</b>	osoba blisko związana z Członkiem Zarządu lub Członkiem Rady Nadzorczej w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 26) MAR
<b>Członek Zarządu</b>	każda osoba wchodząca w skład Zarządu, w tym Prezes, Wiceprezes lub Członek Zarządu
<b>Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW</b>	zbiór zasad ładu korporacyjnego przyjęty przez Radę Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.
<b>Grupa, Grupa Kapitałowa</b>	grupa kapitałowa, w skład której wchodzi Spółka, w której jednostką dominującą jest Fabrita S.A. z siedzibą w Warszawie, oraz kontrolowane przez Fabritę S.A. z siedzibą w Warszawie jednostki zależne i jednostki stowarzyszone
<b>k.s.h.</b>	ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych

<b>Organ</b>	Zarząd Spółki oraz Rada Nadzorcza Spółki
<b>Polityka, Polityka wynagrodzeń</b>	niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Fabrity S.A.
<b>Prezes Zarządu</b>	członek Zarządu Spółki pełniący funkcję Prezesa
<b>Rada Nadzorcza</b>	statutowy organ nadzoru w Spółce
<b>Rozporządzenie MAR, MAR</b>	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylającego dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE (Market Abuse Regulation)
<b>Spółka, Fabrity S.A.</b>	Fabrity S.A. z siedzibą w Warszawie (kod pocztowy: 02-672) przy ul. Domaniewskiej 44a, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy KRS, KRS 0000059690, NIP: 951 19 83 801, REGON: 016378720, o pokrytym w całości kapitale zakładowym w wysokości 2 780 396,00 zł
<b>Ustawa</b>	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych
<b>Walne Zgromadzenie</b>	statutowy organ Spółki służący realizacji uprawnień akcjonariuszy do kierowania działalnością Spółki
<b>Zarząd</b>	statutowy organ zarządzający w Spółce, uprawniony do prowadzenia spraw Spółki i jej reprezentacji zgodnie ze Statutem

## I. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

### 3. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu

Podstawę prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki stanowi stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje możliwość wynagradzania Członków Zarządu Spółki na podstawie następujących stosunków prawnych, tj.:

- 1) powołanie do pełnienia funkcji w Zarządzie - Prezesa, Wiceprezesa lub Członka Zarządu, na okres sprawowania funkcji w Zarządzie (dalej: powołanie);
- 2) nawiązanie stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę zawieraną na czas określony lub nieokreślony (dalej: umowa o pracę);
- 3) zlecenie świadczenia usług na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawieranej na czas sprawowania funkcji w Zarządzie (dalej: kontrakt menedżerski).
- 4) zlecenie świadczenia usług innych niż zarządzanie Spółką na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawieranej na czas świadczenia usług na rzecz Spółki lub innych spółek Grupy

Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje Zarząd Spółki (w tym Prezesa i Wiceprezesów Zarządu oraz Członków Zarządu) oraz ustala wynagrodzenie poszczególnych Członków Zarządu Spółki, w tym określa poziom wynagrodzenia Zarządu wypłacanego przez spółki Grupy, określając maksymalną granicę rocznego wynagrodzenia podstawowego w zależności od stanowiska, zakresu obowiązków w poszczególnych spółkach Grupy i indywidualnych ustaleń. Członkowie Zarządu nie mogą zawrzeć ze spółkami zależnymi stosunków cywilnoprawnych skutkującymi okresami wypowiedzeń lub innymi zobowiązaniami po stronie spółek zależnych o podobnym charakterze.

Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

#### **4. Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu**

Członkom Zarządu, niezależnie od podstaw prawnych stosunku łączącego go ze Spółką, może przysługiwać dwuskładnikowe wynagrodzenie pieniężne, składające się z następujących elementów:

- [1] części stałej – którą stanowi wynagrodzenie podstawowe, wypłacane na podstawie odpowiedniego stosunku prawnego za pełnione funkcje w Grupie Kapitałowej i przypisany im zakres obowiązków, z uwzględnieniem warunków rynkowych, z pominięciem kryteriów związanych z wynikami (dalej także jako: wynagrodzenie stałe);
- [2] części zmiennej – którą stanowią dodatkowe świadczenia pieniężne, których wypłata uzależniona jest od przyznania Członkowi Zarządu uprawnienia do części zmiennej wynagrodzenia oraz spełnienia określonych przez Radę Nadzorczą kryteriów, za osiągnięcie krótko-, średnio- lub długoterminowych celów, zgodnie ze strategią Spółki. Część zmienna może przybrać formę programów motywacyjnych (dalej także jako: wynagrodzenie zmienne).

Uszczegółowienie elementów Polityki wynagrodzeń następuje w formie uchwał Rady Nadzorczej przyjmowanej zwykłą większością głosów. Rada Nadzorcza może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń pozafinansowych (niepieniężnych).

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 i świadczeń pozafinansowych, wypłaconych w danym roku obrotowym. Spółka przy dokonywaniu wyliczeń może pominąć niektóre świadczenia, jeżeli ich wymiar pieniężny był nieistotny, w szczególności w zakresie świadczeń pozafinansowych.

#### **5. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu**

Obligatoryjną część wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu stanowi wyłącznie wynagrodzenie stałe.

Wysokość wynagrodzenia stałego ustalana jest przy uwzględnieniu następujących przesłanek:

- 1) kwalifikacje i poziom doświadczenia Członka Zarządu;
- 2) profil pełnionej funkcji, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
- 3) poziom wynagrodzenia osób zarządzających w podmiotach o podobnym profilu i skali działania;
- 4) krótko- i długoterminowe cele oraz długoterminowe interesy i wyniki finansowe Spółki.

Rada Nadzorcza w uchwale powołującej Członka Zarządu lub w odrębnej uchwale określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu oraz terminy i sposób ich wypłaty. W uchwale Rada Nadzorcza określa wysokość części stałej wynagrodzenia.

Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu umowę o pracę lub kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego brutto lub netto powinna być wskazana wprost w ich treści.

Wynagrodzenia stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w przepisach powszechnie obowiązującego prawa.

#### **6. Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu**

Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od wyników finansowych, zarówno w formie pieniężnej (premia, nagroda), jak i programu motywacyjnego przewidującego przyznanie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, w tym powiązanych z akcjami Spółki lub opartym o opcję objęcia udziałów w spółkach z Grupy.

Rada Nadzorcza w uchwale powołującej Członka Zarządu lub odrębnej uchwale określa prawo danego Członka Zarządu do uzyskania części zmiennej wynagrodzenia, wskazując także które, spośród wskazanych poniżej kryteriów, powinny zostać spełnione:

- 1) odpowiedzialność związana ze stanowiskiem zajmowanym w Spółce;
- 2) wzrost zysku netto lub brutto albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników;
- 3) osiągnięcie albo zmiana wielkości produkcji, albo sprzedaży lub innych wskazanych wartości;
- 4) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej;
- 5) obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
- 6) realizacja strategii Spółki;
- 7) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności;
- 8) pozostawanie przez Członka Zarządu w stosunku prawnym ze Spółką lub pełnienie funkcji w Zarządzie;
- 9) wzrost wyniku operacyjnego lub EBITDA albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego lub obu tych wyników;

- dalej: „kryteria premiowane”.

Kryteria premiowane podlegają uszczegółowieniu lub rozszerzeniu przez Radę Nadzorczą.

W uchwale Rada określa wysokość wynagrodzenia zmiennego netto oraz częstotliwość i terminy jego wypłat. W przypadku wynagrodzenia zmiennego w postaci programu motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami Spółki lub udziałami w spółkach z Grupy, wypłata będzie następowała z zastrzeżeniem warunków określonych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW, zaś Rada Nadzorcza obligatoryjnie ustali zasady zbywania instrumentów finansowych.

W przypadku opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami Spółki łączna wartość wynagrodzenia zmiennego obliczana jest w oparciu o wyniki skonsolidowane Grupy Kapitałowej uzyskane przez okres obowiązywania programu motywacyjnego.

W przypadku opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami lub udziałami spółki z Grupy innej niż Fabrity S.A. łączna wartość wynagrodzenia zmiennego obliczana jest w oparciu o wyniki tej spółki uzyskane przez okres obowiązywania programu motywacyjnego.

Zasady naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconej części zmiennej wynagrodzenia przysługującej Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty o uczestnictwo w programie motywacyjnym.

Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy sprzyja w szczególności przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego, zbalansowanie kryteriów ilościowych oraz jakościowych, oraz weryfikacja spełnienia poszczególnych kryteriów warunkująca wypłatę wysokości części zmiennej wynagrodzenia. Dodatkowo możliwość ustalenia programów motywacyjnych pozwala na związanie ze Spółką kluczowych Członków Zarządu, co wpływa pozytywnie na stabilizację i wynik finansowy Spółki.

## **7. Pozafinansowe świadczenia dla Członka Zarządu**

Każdy Członek Zarządu Spółki może otrzymywać również inne świadczenia pozafinansowe (niepieniężne) od Spółki przyznane przez Radę Nadzorczą, w tym:

- 1) prawo do korzystania z określonego majątku Spółki, w tym służbowego samochodu, telefonu, laptopa;
- 2) prawo do dodatkowego ubezpieczenia;
- 3) prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) na zasadach przyjętych w Spółce tożsamych dla innych osób zatrudnionych w Spółce.

Każdorazowo Członkowi Zarządu przysługuje prawo do korzystania z majątku Spółki, o którym mowa w pkt 1. W pozostałym zakresie szczegółowe zasady i poziom innych świadczeń niepieniężnych

przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.

#### **8. Zmiana wysokości wynagrodzenia.**

W uzasadnionych przypadkach każdy z Członków Zarządu może wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem, w formie pisemnej lub dokumentowej, o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania Spółką lub innych zasad wynagradzania Członka Zarządu, w tym również o zmianę ustalonej wartości części stałej lub części zmiennej wynagrodzenia, lub innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych, o ile zostały przewidziane.

### **II. ZASADY WYNAGRADZANIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ**

#### **9. Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady**

Walne Zgromadzenie jest organem uprawnionym do powoływania i odwoływania oraz ustalania zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej. W konsekwencji wyłączną podstawę prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej stanowią uchwały Walnego Zgromadzenia.

Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady, w odrębnej uchwale Walnego Zgromadzenia lub w przyjętym przez Walne Zgromadzenie Regulaminie Wynagradzania.

#### **10. Elementy wynagrodzenia Członków Rady**

Z tytułu sprawowania funkcji w Radzie, Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wyłącznie stałą część wynagrodzenia w postaci zryczałtowanej kwoty netto, płatnej miesięcznie, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia (dalej: wynagrodzenie stałe). Walne Zgromadzenie, w uchwale ustalającej wysokość wynagrodzenia ustali również termin oraz sposób jego wypłaty.

Walne Zgromadzenie, dokonując ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego powinno wziąć pod uwagę strategię biznesową Spółki, warunki rynkowe oraz obowiązki i nakład pracy Członka Rady Nadzorczej i pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej.

W szczególnych przypadkach, stosownie do dyspozycji art. 392 § 3 k.s.h., Członkowie Rady Nadzorczej, mogą ubiegać się o zwrot uzasadnionych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady, chyba że co innego wynika z uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenia stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

### **III. POZOSTAŁE ELEMENTY POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

#### **11. Ograniczenie wynagrodzenia**

Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką i sprawowania funkcji w Organach Spółki oraz Członkowie Rady Nadzorczej, z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisanego powyżej.

Członkowie Zarządu lub Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych ze spółkami Grupy umów o pracę lub innych umów cywilnoprawnych, w tym umów o świadczenie usług lub dzieło, niezwiązanych z pełnieniem przez nich odpowiednio funkcji w Zarządzie lub Radzie Nadzorczej lub innych funkcji w tych organach, pod warunkiem, że pozostają bez wpływu na wykonywanie funkcji w Organach Spółki. Umowy zawierane z Członkami Organów Spółki obligatoryjnie określają wynagrodzenie, które może mieć charakter stały lub zmienny, okres wypowiedzenia oraz czas trwania tych umów. Umowy powinny być zawierane na zasadach rynkowych, w formie pisemnej, zgodnie z zasadami określonymi w art. 379 § 1 k.s.h oraz w Polityce.

Członkowie rodziny Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych ze Spółką umów o pracę lub innych umów cywilnoprawnych, w tym umów o świadczenie usług lub dzieło. Umowy zawierane z Członkami rodzin Organów Spółki, pod warunkiem wyrażenia uprzedniej akceptacji w formie uchwały Rady Nadzorczej oraz obligatoryjnie określają wynagrodzenie, które może mieć charakter stały lub zmienny, okres wypowiedzenia oraz czas trwania tych umów. Umowy te powinny być zawierane w formie pisemnej i na zasadach rynkowych.

Spółka nie stosuje dodatkowych, innych niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

## **12. Uwzględnienie warunków pracy i płacy innych pracowników**

Z uwagi na specyfikę branży, w której działają spółki Grupy, w tym Fabrity S.A., spółki zatrudniają pracowników zarówno na umowę o pracę, jak również bieżącą działalność realizują także poprzez umowy cywilnoprawne zawierane z wyspecjalizowanymi zespołami specjalistów. Nadto zgodnie ze swoją strategią, spółki stosują zasady wynagrodzenia, adekwatne do stopnia doświadczenia i poziomu kwalifikacji osób oraz sytuacji na rynku pracy.

Stosowany w Polityce podział wynagrodzenia pieniężnego Członków Zarządu na część stałą i zmienną, których wysokość jest w przeważającej części uzależniona od doświadczenia Członków Zarządu oraz spełnienia wskazanych przez Radę Nadzorczą kryteriów premiovych zachęca Członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiągnięciem przez Spółkę, a w konsekwencji także Grupę Kapitałową, coraz lepszych efektów finansowych, przy zapewnieniu długofalowej stabilności działania.

Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady Nadzorczej, stanowi gwarant stabilnego funkcjonowania Rady jako organu nadzoru, którego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego Spółki, z należytą ostrożnością i uwagą, bez zbędnych ryzyk, będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działalnością Zarządu.

## **13. Upoważnienie od Walnego Zgromadzenia**

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki określonych w pkt 5-9, w tym, w szczególności, w zakresie ustalania kryteriów premiovych i innych zasad przyznawania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z uwzględnieniem postanowień wynikających z niniejszej Polityki.

Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu.

W sytuacji zagrożenia stabilności Spółki, w tym finansowej, lub braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

## **14. Sprawozdania o wynagrodzeniach**

Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach 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 wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za rok 2019 oraz za rok 2020.

Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego Członka Zarządu i Rady Nadzorczej zawiera w szczególności:

- 1) 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;
- 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
- 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;

- 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
- 5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości;
- 6) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
- 7) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
- 8) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

## **15. Rozstrzyganie konfliktów**

Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej realizacją, i prawidłowym funkcjonowaniem prowadzi Zarząd, zaś Rada Nadzorcza, zgodnie z obowiązującym podziałem kompetencji, na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza, sporządzając sprawozdanie, o którym mowa w pkt 14 Polityki, dokonuje równocześnie kompleksowego przeglądu jej postanowień.

Podmioty realizujące Politykę badają na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z Polityką wynagrodzeń. Zapobieżeniu wystąpienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień normowanych w niniejszej Polityce służy podział kompetencyjny przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia przewidziany art. 378 i 392 k.s.h., z uwzględnieniem Polityki.

W przypadku zidentyfikowania przez któregośkolwiek Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia konfliktu interesów w zakresie zagadnień objętych Polityką wynagrodzeń, ma on obowiązek zgłosić Przewodniczącemu Rady Nadzorczej (w przypadku członków Zarządu) albo Prezesowi Zarządu (w przypadku członków Rady Nadzorczej) swoje uwagi i podejrzenia. W przypadku otrzymania zgłoszenia, o którym mowa powyżej, Rada Nadzorcza inicjuje procedurę mającą na celu aktualizację Polityki w celu wyeliminowania lub uniemożliwienia wystąpienia zidentyfikowanego lub potencjalnego konfliktu interesów.

## **16. Ustalenie i realizacja postanowień Polityki**

Polityka wynagrodzeń jako akt prawa wewnętrznego Spółki, została sporządzona przez Zarząd, przy udziale podmiotów świadczących usługi prawne na rzecz Spółki oraz została zaopiniowana przez Radę Nadzorczą.

Rada Nadzorcza przekazała zaopiniowany i opracowany projekt Polityki wynagrodzeń Walnemu Zgromadzeniu, które opracowuje, przyjmuje Politykę wynagrodzeń w ostatecznym kształcie. Do kompetencji Walnego Zgromadzenia należy także aktualizowanie postanowień Polityki.

Uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. W razie powstania konieczności dokonania zmiany Polityki wynagrodzeń w terminie krótszym niż cztery lata od uchwalenia ostatniej zmiany, Rada Nadzorcza zwraca się do Walnego Zgromadzenia ze stosownym wnioskiem. Rada Nadzorcza może wystąpić do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu.

Polityka w niniejszej treści wchodzi w życie ze skutkiem na dzień [...] czerwca 2025 r. , poprzez jej przyjęcie uchwałą Walnego Zgromadzenia i zastępuje politykę wynagrodzeń uchwaloną uchwałą nr 22 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 20 sierpnia 2020 r.

Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2024, ustalonego uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe określone polityką wynagrodzeń uchwaloną uchwałą nr 22 Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy z dnia 20 sierpnia 2020 r., chyba że Walne Zgromadzenie uzna, iż są one sprzeczne z podstawowymi zasadami niniejszej Polityki.