

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ
MEDINICE SPÓŁKA AKCYJNA Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE**

Niniejsza polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej („Polityka”) została przyjęta uchwałą nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki Medinice S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”) z dnia 29 czerwca 2026 r. w sprawie przyjęcia polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania i praktyki wynagrodzeniowe stosowane wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

§ 1. Postanowienia ogólne

1. Podstawą prawną przygotowania niniejszej polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. stanowi art. 90d ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 592).
2. W Polityce wynagrodzeń przyjęto poniższe definicje:
 - a) Grupa - oznacza grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości,
 - b) k.s.h. - oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,
 - c) Rada Nadzorcza - oznacza radę nadzorczą spółki Spółki,
 - d) RODO – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).
 - e) Sprawozdanie o wynagrodzeniach – coroczne sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzane przez Radę Nadzorczą stosownie do treści art. 90g Ustawy o ofercie publicznej.
 - f) Statut - oznacza statut Spółki,
 - g) Ustawa o ofercie publicznej - oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 592),
 - h) Walne Zgromadzenie - oznacza Zwyczajne lub Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki,
 - i) Zarząd - oznacza Zarząd Spółki.

§2. Wdrożenie, zakres obowiązywania, przegląd i podmioty odpowiedzialne

1. Polityka została opracowana przez Zarząd przy udziale Rady Nadzorczej oraz przyjęta przez Walne Zgromadzenie Spółki.
2. Polityka obowiązuje wszystkich członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.
3. Za wdrożenie, bieżące stosowanie oraz realizację Polityki odpowiadają:
 - a) Rada Nadzorcza – w zakresie dotyczącym członków Zarządu, w szczególności poprzez podejmowanie uchwał dotyczących zasad wynagradzania, przyznawania świadczeń dodatkowych oraz zmiennych składników wynagrodzenia,

- b) Walne Zgromadzenie – w zakresie dotyczącym zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej oraz przyjmowania i zmiany Polityki,
 - c) Zarząd – w zakresie organizacyjnego wykonywania obowiązków wynikających z Polityki oraz zapewnienia jej stosowania w Spółce.
4. Rada Nadzorcza sprawuje bieżący nadzór nad wykonywaniem Polityki.
 5. Zarząd dokonuje okresowego przeglądu funkcjonowania Polityki nie rzadziej niż raz w roku obrotowym oraz przekazuje Radzie Nadzorczej informacje o wynikach tego przeglądu wraz z ewentualnymi rekomendacjami dotyczącymi zmian Polityki.
 6. Niezależnie od przeglądu, o którym mowa w ust. 5 powyżej, Polityka podlega kompleksowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata.
 7. Wszelkie istotne zmiany Polityki wymagają uchwały Walnego Zgromadzenia.
 8. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do podejmowania wszelkich decyzji zmierzających do uszczegółowienia zasad stosowania Polityki w zakresie dopuszczalnym przez przepisy prawa, Statut Spółki oraz postanowienia niniejszej Polityki.

§ 3. Wynagrodzenie członków Zarządu

1. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu określa Rada Nadzorcza w formie uchwały.
2. Podstawą prawną wynagradzania członków Zarządu jest stosunek prawny łączący Spółkę z członkiem Zarządu. Spółka przewiduje, że realizacja obowiązków członka Zarządu oraz wypłata wynagrodzenia dla członka Zarządu może nastąpić na podstawie trzech stosunków prawnych:
 - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej na czas sprawowania mandatu w Zarządzie albo na czas nieokreślony, według wyboru Rady Nadzorczej;
 - b) stosunku cywilnoprawnego, tj. umowy o świadczenie usług zarządzania Spółką (kontraktu menedżerskiego), zawartej na czas sprawowania mandatu w Zarządzie;
 - c) powołania do Zarządu na czas sprawowania mandatu w Zarządzie.
3. Niezależnie od stosunku prawnego łączącego Spółkę z członkiem Zarządu, może on otrzymywać wynagrodzenie składające się co najmniej z części stałej.
4. Członkom Zarządu przysługuje ponadto prawo do świadczeń dodatkowych, o których mowa w ust. 22 poniżej, w tym świadczeń niepieniężnych.
5. Umowa o świadczenie usług zarządzania z członkiem Zarządu zawierana jest jedynie na okres sprawowania mandatu w Zarządzie z obowiązkiem osobistego świadczenia.
6. Umowa o świadczenie usług zarządzania z członkiem Zarządu może zostać rozwiązana przez każdą ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia określonego w umowie.
7. Złożenie przez członka Zarządu rezygnacji z pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki powoduje rozwiązanie umowy o świadczenie usług zarządzania ze skutkiem na dzień wygaśnięcia mandatu członka Zarządu, chyba że strony postanowią inaczej.
8. Odwołanie członka Zarządu powoduje rozwiązanie umowy o świadczenie usług zarządzania ze skutkiem na dzień odwołania, chyba że umowa stanowi inaczej.
9. Umowa o świadczenie usług zarządzania może być rozwiązana w każdym czasie na mocy porozumienia stron.
10. Warunki zatrudnienia członków Zarządu na podstawie umowy o pracę, dotyczące okresów i warunków wypowiedzenia, określają przepisy obowiązującego prawa, a w szczególności

Kodeksu pracy, chyba że umowa o pracę przewiduje warunki bardziej korzystne dla członka Zarządu.

11. Rada Nadzorcza w ramach negocjacji z członkiem Zarządu określa podstawy prawne nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania członka Zarządu. Określenie podstawy prawnej zarządzania Spółką przez członka Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza ustalając podstawy prawne wynagradzania członków Zarządu, opiera się na ustalonej między stronami (tj. Spółką i członkiem Zarządu) faktycznej treści ekonomicznej łączącego strony stosunku.
12. Część stała wynagrodzenia członka Zarządu jest wypłacana miesięcznie w wysokości i terminie wskazanym w uchwale Rady Nadzorczej. Kwoty wynagrodzenia wskazane w uchwałach Rady Nadzorczej lub w umowach cywilnoprawnych są kwotami brutto.
13. Każdy z członków Zarządu może wystąpić do Rady Nadzorczej z uzasadnionym wnioskiem ze zmianą podstawy prawnej nawiązanego stosunku prawnego ze Spółką lub zmianę wysokości stałego wynagrodzenia.
14. Rada Nadzorcza może postanowić o przyznaniu poszczególnym członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, które może być uzależnione od wyników finansowych Spółki, realizacji planów strategicznych, a także oceny pracy i zaangażowania danego członka Zarządu.
15. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest na podstawie kryteriów finansowych, takich jak wyniki Spółki, osiągnięty zysk netto oraz zmianę wartości rynkowej akcji Spółki. Jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria przyznania zmiennych składników wynagrodzenia określa szczegółowo Rada Nadzorcza w formie uchwały.
16. Kryteria, na podstawie których przyznawane są zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu, przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez wprowadzenie jasnych zasad wynagrodzenia członków Zarządu, zapewnienie jakości i wydajności pracy członków Zarządu, efektywną realizację planów Spółki, a także motywacyjny charakter tej formy wynagrodzenia.
17. Rada Nadzorcza dokonuje wszechstronnej oceny dostępnych danych na temat sytuacji Spółki w celu ustalenia, w jakim zakresie kryteria, na podstawie których przyznawane są zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu, zostały spełnione. Spełnienie kryteriów Rada Nadzorcza stwierdza w formie uchwały.
18. Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia członkom Zarządu Spółki może być uzależniona od sprawowania mandatu przez danego członka Zarządu w dniu wypłaty. W przypadku powołania członka Zarządu w trakcie roku obrotowego, zmienne składniki wynagrodzenia za dany rok obrotowy są wypłacane proporcjonalnie do okresu sprawowania mandatu w tym roku obrotowym oraz z uwzględnieniem spełnienia kryteriów przyznania wynagrodzenia zmiennego, chyba że umowa, na podstawie której członek Zarządu pełni funkcję, stanowi inaczej.
19. Spółka nie przewiduje odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
20. Łączna wartość wynagrodzenia zmiennego nie może w danym roku przekraczać 100% rocznego wynagrodzenia stałego wypłacanego danemu członkowi Zarządu w danym roku obrotowym. W przypadku przyznania przez Radę Nadzorczą składnika wynagrodzenia zmiennego, którego wysokość byłaby bezpośrednio powiązana z wysokością osiągniętych przez Spółkę parametrów finansowych (wyrażona procentowo) takich jak przychody, zysk

operacyjny, zysk EBITDA, zysk netto lub istotnych zdarzeń biznesowych takich jak np. komercjalizacja, wprowadzenie do sprzedaży, uzyskanie certyfikacji urządzenia Spółki proporcja, o której mowa w niniejszym ustępie może ulec zmianie na podstawie stosownej uchwały Rady Nadzorczej.

21. Dodatkowymi świadczeniami uzyskiwanymi przez członków Zarządu mogą być:
 - a) prywatna opieka medyczna,
 - b) korzystanie z telefonów służbowych oraz innych urządzeń elektronicznych w zakresie użytku prywatnego i pokrywanie kosztów ich użytkowania,
 - c) finansowanie szkoleń, kursów oraz studiów, w tym studiów podyplomowych (w Polsce i zagranicą),
 - d) możliwość korzystania z samochodu służbowego,
 - e) pakiet dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego, w tym ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób zarządzających spółkami, w zakresie, w jakim świadczenia te mają charakter dodatkowego wynagrodzenia, a nie stanowią kosztów ponoszonych przez Spółkę w celu należytego pełnienia funkcji przez członków Zarządu,
 - f) instrumenty finansowe, w tym przyznane w ramach programu motywacyjnego, uchwalonego przez Walne Zgromadzenie, na zasadach szczegółowo określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia,
 - g) inne świadczenia pieniężne, których obowiązek wypłaty wynika z przepisów obowiązującego prawa.
22. Z zastrzeżeniem ust. 23, wartość świadczeń innych niż wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne nie może przekraczać 100% wynagrodzenia stałego wypłaconego danemu członkowi Zarządu w danym roku obrotowym. Proporcja ta może ulec zmianie, stosownie do treści odpowiedniej uchwały Rady Nadzorczej, w przypadku przyznania warrantów subskrypcyjnych lub wykonania uprawnień do objęcia akcji Spółki nabytych przez członków Zarządu w ramach programów motywacyjnych przyjętych na mocy uchwał Walnego Zgromadzenia.
23. Wartość świadczeń, o których mowa w ust. 22 powyżej, polegających na przyznaniu uprawnienia do objęcia akcji Spółki, ustalana będzie na podstawie wartości rynkowej akcji rozumianej jako wartość wynikająca z kursu zamknięcia akcji Spółki z dnia sesyjnego poprzedzającego dzień przyznania uprawnienia do objęcia akcji (w przypadku programu motywacyjnego opartego o warranty subskrypcyjne za dzień przyznania uprawnienia do objęcia akcji uznaje się dzień objęcia warrantów subskrypcyjnych). Przy obliczaniu wartości świadczeń, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, nie uwzględnia się uprawnień nabytych przed datą powołania do Zarządu, w szczególności nie uwzględnia się wartości obejmowanych akcji Spółki w ramach programu motywacyjnego jeżeli następuje ono w wykonaniu praw z warrantów subskrypcyjnych objętych przez członka Zarządu przed datą powołania do Zarządu.
24. Członek Zarządu może, oprócz świadczenia usług zarządzania, świadczyć na rzecz Spółki inne usługi na zasadach określonych odrębną umową oraz zawierać transakcje handlowe ze Spółką będące podstawą do wypłaty odrębnego wynagrodzenia.
25. Niezależnie od otrzymanego wynagrodzenia, członkowie Zarządu mogą uczestniczyć w programach motywacyjnych przyjętych na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia.

§ 4. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Walne Zgromadzenie może przyznać członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie stałe i określić jego wysokość w formie uchwały.
2. Wynagrodzenie stałe członków Rady Nadzorczej nie może być uzależnione od wyników Spółki.
3. Przy ustaleniu wysokości wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie powinno uwzględnić czy dany członek Rady Nadzorczej pełni funkcję, z którą wiąże się dodatkowy nakład pracy, w szczególności funkcję w jednym z komitetów, funkcję Przewodniczącego lub Wiceprzewodniczącego.
4. Gdy Rada Nadzorcza oddeleguje ze swojego grona członków do indywidualnego wykonywania poszczególnych czynności nadzorczych, członkowie ci otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustalana jest zgodnie z art. 390 k.s.h.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, stanowi składnik całkowitego wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej w rozumieniu niniejszej Polityki. Przy ustalaniu wysokości tego wynagrodzenia uwzględnia się w szczególności:
 - a) zakres i charakter powierzonych czynności,
 - b) czas ich wykonywania,
 - c) poziom odpowiedzialności związanej z ich wykonywaniem.
6. Członek Rady Nadzorczej może, oprócz świadczenia usług nadzoru, świadczyć na rzecz Spółki inne usługi na zasadach określonych odrębną umową.
7. Członek Rady Nadzorczej może uczestniczyć w programach motywacyjnych przyjętych na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia, niezależnie od otrzymanego wynagrodzenia.
8. Walne Zgromadzenie może przyznać członkom Rady Nadzorczej inne świadczenia niż wynagrodzenie stałe. Wartość innych świadczeń, nie może przekraczać 100% wynagrodzenia stałego wypłacanego danemu członkowi Rady Nadzorczej w danym roku obrotowym.
9. Proporcja, o której mowa w ust. 7 powyżej, może ulec zmianie w przypadku przyznania warrantów subskrypcyjnych lub wykonania uprawnień do objęcia akcji Spółki nabytych przez członków Rady Nadzorczej w ramach programów motywacyjnych realizowanych w Spółce.
10. W przypadku gdy członek Rady Nadzorczej nie otrzymuje wynagrodzenia stałego, wartość innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych mu przyznanych w przeliczeniu na jeden miesiąc, nie może przekraczać trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w poprzednim roku obrotowym z uwzględnieniem ust. 8 powyżej.
11. Wartość świadczeń, o których mowa w ust. 8 i 9 powyżej, polegających na przyznaniu uprawnień do objęcia akcji Spółki, ustalana będzie na podstawie wartości rynkowej akcji rozumianej jako wartość wynikająca z kursu zamknięcia akcji Spółki z dnia sesyjnego poprzedzającego dzień przyznania uprawnienia do objęcia akcji lub warrantów subskrypcyjnych.

§ 5. Uwzględnienie warunków pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej przy stanowieniu polityki wynagrodzeń

1. Przy ustanawianiu oraz realizacji Polityki uwzględniono warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej poprzez analizę

zasad wynagradzania, poziomu wynagrodzeń oraz struktury świadczeń stosowanych wobec pozostałych pracowników Spółki.

2. Przy określaniu zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej uwzględniono w szczególności zakres odpowiedzialności, kompetencji oraz wpływu tych osób na realizację długoterminowych celów i strategii biznesowej Spółki, przy zachowaniu spójności i proporcjonalności systemu wynagrodzeń w organizacji.
3. Polityka została opracowana w sposób wspierający stabilny rozwój Spółki, motywowanie do osiągnięcia długoterminowych rezultatów oraz zapewnienie konkurencyjnych warunków wynagradzania.

§ 6. Umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej

1. Umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze mogą być zawierane przez Spółkę z członkami Zarządu na czas oznaczony lub nieoznaczony.
2. Umowa może być rozwiązana przez każdą ze stron za jednomiesięcznym terminem wypowiedzenia lub w trybie natychmiastowym w przypadku rażącego naruszenia jej postanowień przez drugą stronę. Okres wypowiedzenia może zostać wydłużony do maksymalnie 12 miesięcy na podstawie indywidualnych ustaleń pomiędzy stronami.
3. Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Mandaty członków Zarządu wygasają z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy ich urzędowania. Mandat członka Zarządu wygasa również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania go ze składu Zarządu.
4. Członkowie Rady Nadzorczej sprawują swoją funkcję na podstawie stosunku powołania. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej jest określana uchwałą Walnego Zgromadzenia. Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie. Kadencja członków Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 3 (trzy) lata. Mandaty członków Rady Nadzorczej wygasają z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy ich urzędowania. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania go ze składu Rady Nadzorczej.
5. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą zawierać ze Spółką umowy i transakcje handlowe, w tym umowy o świadczenie usług, niezwiązane bezpośrednio z pełnioną funkcją w Organach Spółki, będące podstawą do wypłaty odrębnego wynagrodzenia.

§ 7. Dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur

Spółka zgodnie z przepisami ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 192) zapewniła członkom Zarządu i Rady Nadzorczej możliwość przystąpienia do Pracowniczych Planów Kapitałowych na warunkach określonych w ww. ustawie. W Spółce nie funkcjonują inne dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur.

§ 8. Konflikt interesów

1. Spółka ze względu na swój rozmiar nie wprowadza szczegółowych regulacji wewnętrznych w sprawie kryteriów i okoliczności w jakich może dojść w Spółce do konfliktów interesów.
2. W przypadku uzyskania wiedzy lub powzięcia podejrzenia przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej o zaistnieniu konfliktu w zakresie Polityki wynagrodzeń dotyczący

jego osoby lub członka Zarządu, lub członka Rady Nadzorczej, zobowiązany jest on do poinformowania o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku informacji dotyczącej członka Zarządu) lub Prezesa Zarządu (w przypadku informacji dotyczącej członka Rady Nadzorczej), a także zobowiązany on jest do powstrzymania się od udziału w rozpatrywaniu sprawy, której dotyczy konflikt interesów.

3. W celu ograniczenia ryzyka związanego z zaistnieniem konfliktu interesów związanych z Polityką, Polityka przewiduje podział między organy Spółki kompetencji związanych z jej przyjęciem, zmianami, przeglądem, stosowaniem oraz oceną wykonywania.

§ 9. Sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w art. 90d ust. 2 Ustawy o ofercie publicznej

1. Ustanowienie niniejszej Polityki opartej o jasne, transparentne i obiektywne zasady przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych celów oraz stabilności Spółki m.in. poprzez:
 - a) zwiększenie zaufania akcjonariuszy do Spółki i osób nią zarządzających,
 - b) zwiększenie motywacji i wydajności pracy członków Zarządu i Rady Nadzorczej, otrzymujących wynagrodzenie według jasnych kryteriów, które składa się z elementów stałych,
 - c) powiązanie interesów członków Zarządu z interesami Spółki oraz jej akcjonariuszy,
 - d) długotrwałe związanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze Spółką, co pozytywnie wpływa na efektywne i płynne zarządzanie oraz stabilność Spółki.

§ 10. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza Spółki 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. Za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.
2. 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, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - b) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki;
 - c) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - d) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej Grupy.

- f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
3. Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach, mogą być podane na podstawie szacunków, w przypadku gdy zostanie to wyraźnie wskazane w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach, lub pominięte.
 4. W sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia RODO.
 5. W przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń.
 6. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała opiniująca Walnego Zgromadzenia lub dyskusja, odnosząca się do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach.
 7. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie art. 90 g ustawy o ofercie publicznej.

§ 11. Odstąpienie od stosowania Polityki

1. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję w formie uchwały o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w części lub w całości na okres nie dłuższy niż dwa lata obrotowe, w przypadku zaistnienia jednego z poniższych stanów:
 - a) jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów Spółki i utrzymania stabilności finansowej Spółki,
 - b) w celu zagwarantowania rentowności Spółki.
2. Uchwała Rady Nadzorczej określa okres odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń, zakres odstąpienia oraz wskazanie i uzasadnienie przesłanek odstąpienia.

§ 12. Postanowienia ogólne

1. W sytuacji, w której postanowienia niniejszej Polityki stoją w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, zastosowanie znajdują te przepisy, a w pozostałym zakresie w mocy pozostają inne postanowienia Polityki.
2. Spółka zamieszcza Politykę wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie przyjęcia Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej 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.
3. Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego

Zgromadzenia, na którym została podjęta uchwała opiniująca sprawozdanie o wynagrodzeniach lub na którym przeprowadzona została dyskusja nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach.

4. Rada Nadzorcza sporządziła po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata 2019 i 2020.
5. Niniejsza polityka przyjęta została na mocy uchwały nr 20 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 29 czerwca 2026 r., zmienia treść polityki wynagrodzeń Spółki przyjętej uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 30 listopada 2021 r. pozostając jednocześnie zbieżną w zakresie wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej.