

UCHWAŁA NR 31 / 2024

RADY NADZORCZEJ Spółki LIBET S.A.

z dnia 4 czerwca 2024 roku

w sprawie: wyrażenia stanowiska co do projektu Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej LIBET S.A.

Rada Nadzorcza podejmuje uchwałę następującej treści:

§1

1. Rada Nadzorcza, po zapoznaniu się przygotowanym przez Zarząd projektem Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej LIBET S.A., na wniosek Zarządu opiniuje pozytywnie przygotowany przez Zarządu projekt Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej LIBET S.A., przedstawiony w załączniku numer 1 do niniejszej Uchwały.
2. Rada Nadzorcza postanawia upoważnić Przewodniczącego Rady Nadzorczej Spółki do przedstawienia Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy Spółki stanowiska Rady Nadzorczej co do projektu Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej LIBET S.A.

§2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

---

nad uchwałą w głosowaniu jawnym, głosowano w następujący sposób:

5 (słownie: pięć) głosów „za”

- (słownie: -----) głosów „przeciw”

- (słownie: -----) głosów wstrzymujących się

Wojciech Hoffmann (Przewodniczący Rady Nadzorczej): \_\_\_\_\_



**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ  
LIBET S.A.**

na podstawie artykułu 90c – 90f ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tj. Dz.U. z 2024 roku pozycja 620)

## I. CELE POLITYKI WYNAGRODZEŃ

- 1) Polityka określa podstawy i zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej spółki Libet S.A. („Spółka”), w tym określa zasady ustalania kryteriów finansowych i niefinansowych dotyczących przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego.
- 2) Niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Libet S.A. została przyjęta zgodnie z dyspozycją artykułu 90c – 90g ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa o Ofercie”).
- 3) Polityka wynagrodzeń i rozwiązania w niej wprowadzone mają na celu przyczynienie się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności, w tym w szczególności stabilności finansowej. Celem oraz ambicją Spółki jest umacnianie pozycji Spółki jako wiodącego producenta kostki brukowej i innych betonowych materiałów nawierzchniowych i w tym celu niezbędne jest zapewnienie warunków prawnych pozwalających na ukształtowanie wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej na konkurencyjnym poziomie, przy uwzględnieniu realiów rynkowych.
- 4) Polityka ma przyczynić się do realizacji wskazanych powyżej celów poprzez:
  - a) określenie przejrzystych zasad ustalania Wynagrodzenia Stałego Zarządu i Rady Nadzorczej, które m.in. powinno być powiązane z zakresem odpowiedzialności członka Zarządu, jego kwalifikacjami, kompetencjami i doświadczeniem zawodowym, a także oceną dotychczasowego sposobu wykonywania funkcji;
  - b) określenie przejrzystych zasad ustalania Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu oraz uzależnienie wypłaty tego wynagrodzenia od spełnienia jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów finansowych i niefinansowych, uwzględniających interesy społeczne, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, co powinno wpływać na utrwalenie wizerunku Spółki jako podmiotu społecznie odpowiedzialnego i pozytywnie postrzeganego;
  - c) przyznanie Radzie Nadzorczej możliwości ustalania kwot i kryteriów przyznania Wynagrodzenia Zmiennego dla członków Zarządu w taki sposób, aby zapewniało ono właściwą motywację i odzwierciedlało znaczenie dla Spółki stawianych członkom Zarządu zadań do realizacji, uwzględniało poziom trudności wykonania tych zadań, a jednocześnie zadania te pozostawały możliwe do realizacji i właściwie uwzględniały potrzeby i interesy Spółki;
  - d) określenie przypadków, w których nie jest możliwa wypłata Wynagrodzenia Zmiennego lub Spółka może podjąć decyzję o odmowie wypłaty lub redukcji wypłacanego Wynagrodzenia Zmiennego, co powinno pozytywnie wpływać na stabilność finansową Spółki oraz elastyczność reagowania na sytuacje uzasadniające brak wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego.
- 5) Przyjęta Polityka Wynagrodzeń, poprzez ustalone nią zapisy, powinna umożliwiać Spółce osiągnięcie zakładanych celów i realizację przyjętej strategii, czemu służyć powinno takie ukształtowanie wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej, które zapewni Spółce możliwość pozyskania wysokiej jakości specjalistów we wskazanych organach korporacyjnych, a także należyte ich zmotywowanie dla potrzeb realizacji kluczowych zadań.

## II. DEFINICJE

Wskazane poniżej pojęcia przyjmują w niniejszej Polityce następujące znaczenie:

- 1) **Polityka Wynagrodzeń** lub **Polityka** – niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Libet S.A. przyjęta uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Libet S.A.;
- 2) **Rada Nadzorcza** – rada nadzorcza Libet S.A.;
- 3) **Spółka** – Libet S.A. z siedzibą we Wrocławiu, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, VI Wydział

Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000373276, NIP: 5252422424, REGON: 141349437;

- 4) **Sprawozdanie o Wynagrodzeniach** – sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w artykule 90g Ustawy o Ofercie;
- 5) **Ustawa o Ofercie** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 6) **Walne Zgromadzenie** – walne zgromadzenie akcjonariuszy Libet S.A.;
- 7) **Wynagrodzenie Stałe** – stałe, miesięczne wynagrodzenie zasadnicze należne członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 8) **Wynagrodzenie Zmienne** – wynagrodzenie uzupełniające o charakterze motywacyjnym, należne członkom Zarządu za rok obrotowy, przyznawane i wypłacane pod warunkiem spełnienia określonych kryteriów finansowych i niefinansowych;
- 9) **Zarząd** – zarząd Libet S.A.

### III. STRUKTURA WYNAGRODZEŃ

#### III.1. Zasady ogólne kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej

- 1) Wynagrodzenia członków Zarządu, z uwzględnieniem Polityki Wynagrodzeń, określa Rada Nadzorcza.
- 2) Wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje:
  - a) Wynagrodzenie Stałe, stanowiące miesięczne wynagrodzenie zasadnicze;
  - b) Wynagrodzenie Zmienne, stanowiące wynagrodzenie uzupełniające, zależne od wyników za dany rok obrotowy oraz spełnienia ustalonych przez Radę Nadzorczą kryteriów finansowych i niefinansowych.
- 3) Dodatkowo członkom Zarządu mogą zostać przyznane przez Radę Nadzorczą dalsze świadczenia pieniężne i niepieniężne w postaci jednorazowych wypłat na rzecz członków Zarządu, przyznawanych w okolicznościach nadzwyczajnych, które nie stanowią Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego.
- 4) Ustalenie kwoty Wynagrodzenia Stałego oraz puli Wynagrodzenia Zmiennego, a także przyznanie dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przysługujących członkowi Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
- 5) Opisane niniejszą Polityką składniki wynagrodzenia przysługują członkowi Zarządu za okres pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki. Członkowi Zarządu zawieszonemu w czynnościach, za okres zawieszenia, nie przysługuje Wynagrodzenie Stałe, Wynagrodzenie Zmienne ani żadne dodatkowe świadczenia pieniężne lub niepieniężne, o ile Rada Nadzorcza w uchwale nie postanowi inaczej.
- 6) Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej obejmuje Wynagrodzenie Stałe, stanowiące miesięczne wynagrodzenie zasadnicze. Dodatkowo członkom Rady Nadzorczej mogą zostać przyznane przez Spółkę dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne w postaci jednorazowych wypłat na rzecz członków Rady Nadzorczej, przyznawanych w okolicznościach nadzwyczajnych, które nie stanowią Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego.
- 7) Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują żadne dodatkowe programy emerytalno-rentowe, programy wcześniejszych emerytur, czy też systemy wynagrodzeń, w ramach których członkowie Rady Nadzorczej wynagradzani są instrumentami finansowymi, akcjami, opcjami na akcje lub innymi prawami nabycia akcji.
- 8) Ustalenie kwoty Wynagrodzenia Stałego, a także przyznanie dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych przysługujących członkowi Rady Nadzorczej następuje w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia Spółki.

#### III.2. Opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej

##### III.2.1. Stałe składniki wynagrodzenia

- 1) Wynagrodzenie Stałe wypłacane będzie członkom Zarządu miesięcznie w formie pieniężnej w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą, a członkom Rady Nadzorczej w wysokości określonej przez Walne Zgromadzenie.
- 2) Przy ustalaniu kwoty Wynagrodzenia Stałego brane są pod uwagę w szczególności następujące kryteria i okoliczności:
  - a) zakres odpowiedzialności;
  - b) zakres obowiązków;
  - c) posiadane kompetencje, kwalifikacje oraz doświadczenie;
  - d) długoterminowa ocena pełnienia funkcji członka Zarządu lub Rady Nadzorczej;
  - e) warunki rynkowe i możliwość pozyskania oraz utrzymania kluczowych kompetencji w Spółce, w tym przy uwzględnieniu zewnętrznych danych rynkowych (np. informacji o wynagrodzeniach członków zarządów innych spółek notowanych na giełdzie, czy benchmarki rynkowe).
- 3) Kwota Wynagrodzenia Stałego, również poprzez przyznane dodatki, może się różnić pomiędzy poszczególnymi członkami Zarządu i Rady Nadzorczej ze względu na kryteria wskazane w punkcie 2) powyżej.
- 4) W Spółce możliwe jest zastosowanie następujących form Wynagrodzenia Stałego członków Zarządu:
  - a) wynagrodzenie z tytułu powołania – przyznawane na okres pełnienia funkcji w Zarządzie na mocy uchwały Rady Nadzorczej w formie stałego wynagrodzenia miesięcznego z tytułu pełnienia funkcji. Wynagrodzenie to może być świadczeniem samodzielnym albo być wypłacane obok wynagrodzenia należnego z tytułu umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej,
  - b) wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony lub określony – przyznawane w umowie o pracę w formie stałego, miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za pracę.
- 5) Niezależnie od wskazanych w punkcie 4) powyżej form Wynagrodzenia Stałego, członkom Zarządu mogą być przyznane m.in. następujące dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne stanowiące stałe składniki wynagrodzenia:
  - a) finansowanie w całości lub w części karnetów sportowych, abonamentu prywatnej opieki medycznej, ubezpieczenia na życie i inne podobne świadczenia zgodne z przyjętymi w Spółce regulacjami i politykami ich przyznawania,
  - b) finansowanie w całości lub w części form doształcania się w zakresie związanym z wykonywanymi obowiązkami,
  - c) pokrywanie w całości lub w części kosztów zakwaterowania lub dojazdów w przypadku oddalenia miejsca zamieszkania od siedziby Spółki o więcej niż 100 km,
  - d) inne stałe świadczenia, przyznane przez Radę Nadzorczą.
- 6) W każdym wypadku szczegółowe zasady przyznania dodatkowych świadczeń pieniężnych lub niepieniężnych, o których mowa w punkcie 5) powyżej określać będzie właściwy regulamin lub polityka ich przyznawania w Spółce. W braku takiej regulacji, zasady ich przyznania powinny być opisane we właściwej uchwale Rady Nadzorczej, na mocy której zostaną one przyznane członkom Zarządu.
- 7) Bez konieczności podejmowania przez Radę Nadzorczą stosownej uchwały, na koszt Spółki członkowie Zarządu zostaną objęci ubezpieczeniem w zakresie odpowiedzialności cywilnej z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie (i ewentualnie w zarządach spółek zależnych Spółki) do wysokości sumy gwarancyjnej nie wyższej od sumy bilansowej Spółki w poprzednim roku obrotowym w stosunku do roku, w którym umowa ubezpieczenia jest zawierana.
- 8) W Spółce możliwe jest zastosowanie następujących form Wynagrodzenia Stałego członków Rady Nadzorczej:
  - a) wynagrodzenie z tytułu powołania – przyznawane na okres pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia w formie stałego wynagrodzenia miesięcznego z tytułu

pełnienia funkcji. Za uczestnictwo w komitetach Rady Nadzorczej przyznane może zostać w uchwale Walnego Zgromadzenia dodatkowe wynagrodzenie,

- b) wynagrodzenie dodatkowe z tytułu delegowania członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności członka Zarządu – należne w przypadku rezygnacji, odwołania takiego członka Zarządu lub niemożności sprawowania przez niego swoich czynności z innych przyczyn. Kwota takiego wynagrodzenia ustalana jest przez Radę Nadzorczą lub Walne Zgromadzenie Spółki i uzależniona jest od funkcji, jaką pełnić ma delegowany członek Rady Nadzorczej, zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz posiadanych kwalifikacji. Wynagrodzenie to przyznawane jest w formie stałego wynagrodzenia miesięcznego na okres wykonywania czynności członka Zarządu.
- 9) Walne Zgromadzenie może ustalić warunki zwrotu lub finansowania członkom Rady Nadzorczej kosztów uczestnictwa w posiedzeniach Rady Nadzorczej.
- 10) Na potrzeby Polityki wynagrodzeń Spółka przyjmuje, że świadczeniami dodatkowymi nie są wydatki ponoszone przez Spółkę w celu umożliwienia członkom ww. organów pełnienia ich funkcji, np. korzystanie z określonego majątku Spółki. Członkowie Zarządu Spółki, bez konieczności podejmowania przez Radę Nadzorczą stosownej uchwały otrzymują narzędzia pracy stosowne do pełnionej funkcji, w tym środki transportu na zasadach obowiązujących w Spółce.

### **III.2.2. Zmienne składniki wynagrodzenia**

#### **1) Zasady ogólne**

- a) Celem poprawienia jakości i wydajności pracy członków Zarządu, ich wynagrodzenie ustalane jest z uwzględnieniem efektywnego i płynnego zarządzania Spółką, motywacji do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki, stąd poza Wynagrodzeniem Stałym, mogą otrzymywać także Wynagrodzenie Zmienne.
- b) Wynagrodzenie Zmienne uzależnione jest od poziomu realizacji celów wyznaczonych członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą. Dobór celów jak i kryteria (finansowe i niefinansowe) ich realizacji normują uchwały Rady Nadzorczej.
- c) Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest w formie pieniężnej. Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego, przyznawanego indywidualnie każdemu członkowi Zarządu na dany rok obrotowy, zależna jest od wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą puli Wynagrodzenia Zmiennego oraz poziomu realizacji wyznaczonych kryteriów finansowych i niefinansowych.
- d) Niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie stanowi regulaminu premiowania. Postanowienia Polityki nie mogą być samodzielną podstawą roszczeń członków Zarządu o wypłatę Wynagrodzenia Zmiennego. Szczegółowe zasady przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego określane będą przez Radę Nadzorczą w zgodzie z ogólnymi zasadami określonymi w Polityce Wynagrodzeń.
- e) Szczegółowe zasady i sposób ustalania, naliczania i wypłacania członkom Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego, w tym:
  - pulę Wynagrodzenia Zmiennego na dany rok obrotowy,
  - poszczególne kryteria finansowe i niefinansowe przyznania Wynagrodzenia Zmiennego,
  - wagę poszczególnych kryteriów finansowych i niefinansowych,
  - zasady oceny spełnienia kryteriów finansowych i niefinansowych,określa regulamin premiowania uchwalany przez Radę Nadzorczą na dany rok obrotowy.
- f) Rada Nadzorcza przyjmować będzie regulamin premiowania odrębnie na każdy kolejny rok obrotowy, który będzie jednocześnie okresem rozliczeniowym dla Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu. Uprawnienie do Wynagrodzenia Zmiennego może zostać przyznane członkowi Zarządu nie częściej niż jeden raz w roku obrotowym. W celu zapewnienia Radzie Nadzorczej możliwości ustalenia zasad przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego oraz kryteriów przyznania tego wynagrodzenia w sposób elastyczny i adekwatny dla potrzeb Spółki, regulamin premiowania na dany rok obrotowy może zostać przez Radę Nadzorczą przyjęty w trakcie tego roku obrotowego, przy uwzględnieniu możliwości realizacji wyznaczonych w regulaminie celów.

- g) Członkowie Zarządu nie są uprawnieni do Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy, jeżeli w tym roku obrotowym Spółka osiągnęła ujemny wynik finansowy netto, chyba że o jego przyznaniu członkowi Zarządu, pomimo ujemnego wyniku finansowego netto, zdecyduje Rada Nadzorcza w uchwale podjętej większością 2/3 wszystkich członków Rady Nadzorczej, zarówno głosujących, jak i niegłosujących.
- h) Rada Nadzorcza może również w uchwale podjąć decyzję o nieprzyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego w całości lub o jego redukcji, w przypadku, jeśli w okresie od początku roku obrotowego, za który ma być przyznane Wynagrodzenie Zmienne, członek Zarządu:
  - dopuścił się istotnego naruszenia norm i zasad obowiązujących w Spółce lub powszechnie obowiązujących przepisów prawa, co może skutkować poniesieniem przez Spółkę istotnej szkody,
  - bezpośrednio lub pośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających ze świadomego działania na szkodę Spółki lub doprowadził do nałożenia na Spółkę sankcji administracyjnych lub karnych.
- i) Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują tego typu wynagrodzenia, z uwagi na charakter funkcji pełnionej przez członków tego organu nadzoru.

## 2) Kryteria wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia

Kryteria wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia są ustalane przez Radę Nadzorczą w regulaminie premiowania lub odrębnie podjętej uchwale i mogą obejmować m.in.:

- a) **kryteria finansowe** – osiągnięcie przez Spółkę określonego poziomu wyniku lub innego parametru finansowego, w szczególności w zakresie rentowności i płynności finansowej, ustalone w oparciu o dane finansowe wskazane w jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Spółki za odpowiedni rok obrotowy;
- b) **kryteria niefinansowe** – osiągnięcie przez Spółkę określonych przez Radę Nadzorczą celów niefinansowych, w szczególności związanych z bezpieczeństwem pracy, ochroną środowiska i skutkami społecznymi działalności Spółki; cele te mogą obejmować m.in.:
  - wykonanie dodatkowych zadań wyznaczonych przez Radę Nadzorczą w związku z bieżącymi potrzebami i wyzwaniem stojącymi przed Spółką;
  - występowanie z pomysłami, które przyczyniają się do realizacji celów biznesowych i strategii funkcjonowania Spółki oraz skutkują wzrostem wartości Spółki i jej pozycji rynkowej;
  - kluczowy wkład w budowanie i umocnienie pozycji Spółki;
  - podejmowanie działań uwzględniających interesy społeczne, przyczynienie się Spółki do zwiększenia bezpieczeństwa pracy, ochrony środowiska oraz nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.

## 3) Wyjaśnienie sposobu w jaki kryteria przyznania Wynagrodzenia Zmiennego przyczyniają się do realizacji celów niniejszej Polityki wynagrodzeń

- a) Kryteria finansowe dotyczące wyników Spółki publikowanych w sprawozdaniach finansowych, podlegających obowiązkowemu badaniu przez niezależnego biegłego rewidenta, są kompleksowymi i rzetelnymi miernikami kondycji finansowej Spółki w kontekście długoterminowej strategii biznesowej. Ustanowienie kryteriów w takiej postaci skutkuje tym, że członkowie Zarządu działają w taki sposób, aby Spółka osiągnęła jak najlepsze wyniki finansowe, co ma wpływ na realizację strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności.
- b) Z kolei kryteria niefinansowe dotyczą ogólnego rozwoju Spółki w wybranych obszarach jej funkcjonowania, dzięki czemu motywują członków Zarządu m.in. do zwiększonego zaangażowania w pozafinansowe aspekty rozwoju Spółki, jednakże równie istotne dla realizacji strategii biznesowej Spółki, jej długoterminowych interesów oraz stabilności. Kryteria te pozwalają przy tym skoncentrować motywację Zarządu na realizacji określonych, kluczowych z punktu widzenia interesu Spółki, zadań.

**4) Metody stosowane w celu określenia, w jakim zakresie kryteria przyznania Wynagrodzenia Zmiennego zostały spełnione**

- a) Podstawą wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego:
- zależnego od spełnienia kryteriów finansowych, jest osiągnięcie wyznaczonych parametrów finansowych potwierdzone w okresowym jednostkowym lub skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Spółki,
  - zależnego od spełnienia kryteriów niefinansowych, jest uchwała Rady Nadzorczej, wskazująca na zasadność ich przyznania.
- b) Weryfikacji spełnienia kryteriów finansowych lub niefinansowych dokonuje Rada Nadzorcza, która w razie potrzeby może posiłkować się wynikami badania biegłego rewidenta lub niezależnego eksperta z danej dziedziny w określonym zakresie.
- c) Ustalenie prawa do Wynagrodzenia Zmiennego co do spełniania kryteriów finansowych następuje w drodze analizy danych finansowych, w tym każdorazowo w drodze analizy zbadanego przez firmę audytorską i zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie Spółki sprawozdania finansowego Spółki (jednostkowego lub skonsolidowanego), sporządzonego za rok obrotowy, którego dotyczy Wynagrodzenie Zmienne. Odpowiednie dane finansowe zostaną przygotowane przez Spółkę i poddane ocenie przez Radę Nadzorczą.
- d) Ustalenie spełnienia kryteriów niefinansowych następuje w drodze analizy przedstawionych przez Spółkę danych dotyczących ich wykonania. Analizy tej dokonuje Rada Nadzorcza Spółki.
- e) Niezależnie od powyższego, warunkiem przyznania członkowi Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy jest również:
- zatwierdzenie przez Walne Zgromadzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki w tym roku obrotowym;
  - zatwierdzenie przez Walne Zgromadzenie jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej, do której należy Spółka, za ten rok obrotowy;
  - udzielenie członkowi Zarządu przez Walne Zgromadzenie absolutorium z wykonania przez tego członka Zarządu obowiązków w tym roku obrotowym.
- f) Weryfikacja spełnienia warunków nabycia prawa do Wynagrodzenia Zmiennego i ustalenie jego wysokości zostanie przeprowadzone na zasadach, w zakresie i w sposób ustalony w regulaminie premiowania uchwalonym przez Radę Nadzorczą, niezwłocznie, nie później niż w terminie 30 dni od daty wejścia w życie uchwał Walnego Zgromadzenia, o których mowa w punkcie e) powyżej.

**5) Informacje dotyczące okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia**

- a) Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest niezwłocznie po zweryfikowaniu przez Radę Nadzorczą spełnienia ustalonych kryteriów finansowych i niefinansowych oraz zaistnieniu innych warunków jego przyznania.
- b) Wypłata zmiennych składników wynagrodzenia może być dokonywana etapami i nie podlega odroczeniu.
- c) Spółka może żądać zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia w sytuacji, gdy:
- zostało ono przyznane w wyniku błędu co do spełnienia przez członka Zarządu kryteriów jego przyznania, w tym w szczególności jeżeli po wypłacie zostanie wykazane, że dane, na podstawie których nastąpiła wypłata, były nieprawdziwe;
  - zostało ono przyznane z naruszeniem zasad opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub uchwale Rady Nadzorczej opisującej zasady jego przyznania i wypłaty.
- d) Wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest ustalana z uwzględnieniem okresu sprawowania funkcji członka Zarządu w danym roku obrotowym, tj. podlega proporcjonalnemu zmniejszeniu w stosunku



do okresu, w którym była wykonywana funkcja, przy czym nie wypłaca się Wynagrodzenia Zmiennego, jeśli funkcja w danym roku obrotowym była wykonywana przez okres krótszy niż 6 miesięcy.

### **III.2.3. Wynagrodzenie jednorazowe / nadzwyczajne**

- 1) Spółka dopuszcza jednorazowe wypłaty na rzecz członków Zarządu lub Rady Nadzorczej, przyznawane w okolicznościach nadzwyczajnych, które nie stanowią Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego. Wśród tego typu świadczeń mogą się znaleźć dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, np. ekwiwalent za urlop wynikający z umowy o pracę.
- 2) O ile prawo do określonego składnika nie wynika bezpośrednio z przepisów obowiązującego prawa lub zawartej umowy, przyznanie tego składnika członkowi Zarządu lub Rady Nadzorczej następować będzie odpowiednio w drodze stosownej uchwały Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia.

### **III.3. Wskazanie wzajemnych proporcji składników wynagrodzenia, o których mowa w punkcie III.2**

- 1) Wzajemne proporcje zmiennych i stałych składników wynagrodzenia członków Zarządu, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych są zmienne i uzależnione od realizacji celów i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia oraz faktu przyznania lub nieprzyznania świadczeń, o których mowa w punkcie III.2.3, przy czym wysokość proporcji Wynagrodzenia Zmiennego (bez uwzględnienia ewentualnych wypłat jednorazowych i świadczeń, o których mowa w punkcie III.2.3), względem Wynagrodzenia Stałego (bez uwzględnienia dodatkowych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, o których mowa w punkcie III.2.1 podpunkcie 5) i 7)) otrzymywanego od Spółki w danym roku obrotowym nie powinna być wyższa niż 2:1, co oznacza, że kwota Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy, nie może przekraczać 200% wartości sumy Wynagrodzenia Stałego za ten rok obrotowy.
- 2) Z uwagi na brak prawa członków Rady Nadzorczej do zmiennych składników wynagrodzenia, niniejsza Polityka nie określa proporcji tych składników do stałych składników wynagrodzenia.

### **III.4. Wyjaśnienie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń**

Przy ustalaniu Polityki zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej poprzez odniesienie do obowiązujących w Spółce zasad ich wynagradzania, w tym poziomów wynagrodzeń oraz zasad premiowania, w szczególności kluczowych pracowników Spółki, z uwzględnieniem wynagrodzeń rynkowych w spółkach o podobnej skali i branży oraz wiedzy, doświadczenia i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Systemy motywacyjne kadry menedżerskiej Spółki są oparte o realizację celów strategicznych Spółki analogicznych do tych, które są stawiane przed członkami Zarządu.

### **III.5. Wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub inne umowy o podobnym charakterze z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej, oraz wskazanie okresów i warunków wypowiedzenia tych umów, a w przypadku gdy z członkiem Zarządu lub Rady Nadzorczej nie została zawarta umowa - wskazanie rodzaju i okresu, na jaki został nawiązany stosunek prawny łączący członka Zarządu lub Rady Nadzorczej ze Spółką, oraz okresu i warunków rozwiązania tego stosunku prawnego**

#### **III.5.1. Stosunek powołania z członkami Zarządu**

- 1) Łączący Spółkę i poszczególnych członków Zarządu stosunek powołania regulowany jest bezpośrednio powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w tym w szczególności Kodeksem Sądow Handlowych, jak również dokumentami korporacyjnymi Spółki, tj. Statutem i Regulaminem Zarządu Libet S.A. Członkowie Zarządu w Spółce powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata.
- 2) Warunki wynagradzania ze stosunku powołania, w razie przyznania takiego wynagrodzenia, są określane w uchwale Rady Nadzorczej.

#### **III.5.2. Umowy o pracę z członkami Zarządu**

- 1) Z członkiem Zarządu Spółka zawiera umowę o pracę. Spółka może zawrzeć z członkiem Zarządu również kilka umów dotyczących różnych obszarów współpracy członka Zarządu ze Spółką.
- 2) W przypadku gdy umowa o pracę z członkiem Zarządu obejmować będzie również świadczenie pracy na innym stanowisku niż członek Zarządu, umowa ta będzie określać zarówno wynagrodzenie z tytułu wykonywania takiej pracy oraz odrębne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka Zarządu. Warunki finansowe takiej umowy będą ustalone z uwzględnieniem zasad wynikających z niniejszej Polityki.
- 3) Umowa o pracę może zostać zawarta z członkiem Zarządu na czas nieokreślony lub na okres pełnienia funkcji.
- 4) Każdej ze stron umowy przysługuje prawo jej rozwiązania za porozumieniem stron lub z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przy czym okres wypowiedzenia nie powinien być dłuższy niż 6 miesięcy.
- 5) W przypadku, gdy pomiędzy Spółką a powołanym członkiem Zarządu nie zostanie zawarta umowa o pracę, do treści stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka Zarządu stosowane będą przepisy prawa cywilnego o zleceniu. Stosunek prawny ukształtowany w ten sposób nawiązywany będzie na okres pełnienia mandatu i będzie podlegał rozwiązaniu na zasadach wynikających z przepisów obowiązującego prawa, w tym artykułu 746 kodeksu cywilnego.
- 6) Członek Zarządu może również pobierać wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka organu w spółkach zależnych Spółki, przy czym wynagrodzenie to będzie wypłacane przez daną spółkę zależną, a wartość takiego wynagrodzenia należnego od spółek zależnych pomniejszać będzie wartość Wynagrodzenia Stałego należnego od Spółki w ujęciu rocznym.

### **III.5.3. Stosunek powołania z członkami Rady Nadzorczej**

- 1) Łączący Spółkę i poszczególnych członków Rady Nadzorczej stosunek powołania regulowany jest bezpośrednio powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w tym w szczególności Kodeksem Spółek Handlowych, jak również dokumentami korporacyjnymi Spółki, tj. Statutem i Regulaminem Rady Nadzorczej Libet S.A. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki powoływani są na okres wspólnej kadencji, która trwa trzy lata.
- 2) Spółka nie zawiera z poszczególnymi członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło ani innych umów o podobnym charakterze, regulujących zasady pełnienia funkcji przez członka Rady Nadzorczej.
- 3) Warunki wynagradzania ze stosunku powołania, a także dodatkowe wynagrodzenie za uczestnictwo w Komitecie Audytu są określane w uchwale Walnego Zgromadzenia.

### **III.6. Opis głównych cech dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur**

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej (po spełnieniu warunków) mogą brać udział w Pracowniczych Programach Kapitałowych na takich zasadach, jak pozostali pracownicy Spółki oraz na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych poprzez finansowanie wpłat na rachunek członka Zarządu lub Rady Nadzorczej jako uczestnika PPK nie więcej niż 4% wynagrodzenia brutto, które może być objęte taką wpłatą. Poza PPK w Spółce nie wprowadzono i nie planuje się wprowadzenia dodatkowych programów emerytalno-rentowych ani programów wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu lub Rady Nadzorczej.

### **III.7. Opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu Polityki Wynagrodzeń**

- 1) Przebieg procesu decyzyjnego przeprowadzanego w celu ustanowienia Polityki Wynagrodzeń obejmuje następujące czynności:
  - a) zebranie informacji z zakresu obecnie obowiązujących zasad wynagradzania.
  - b) opracowanie Polityki przez Zarząd z udziałem obsługi prawnej przy współpracy z Radą Nadzorczą,

- c) zaopiniowanie niniejszej Polityki przez Radę Nadzorczą Spółki,
  - d) przedłożenie projektu Polityki Walnemu Zgromadzeniu,
  - e) przyjęcie Polityki przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
- 2) Z zastrzeżeniem postanowień poniższych, Polityka Wynagrodzeń zostaje wdrożona w Spółce ze skutkiem od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego przypadającego po upływie 30 dni od daty wejścia w życie uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie przyjęcia niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
  - 3) Postanowienia Polityki Wynagrodzeń nie ograniczają praw i obowiązków Spółki i członka Zarządu lub Rady Nadzorczej wynikających z umów i porozumień zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki Wynagrodzeń, przy czym po jej wejściu w życie Rada Nadzorcza może dokonać zmiany regulaminu premiowania i zasad oraz wysokości Wynagrodzenia Zmiennego przyznawanego członkom Zarządu na rok, w którym Polityka wejdzie w życie, w celu ich dostosowania do postanowień niniejszej Polityki. Po wejściu w życie Polityki Wynagrodzeń wszelkie ustalenia co do zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej powinny być dokonywane zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń, co dotyczy w szczególności treści stosunków prawnych zawieranych przez Spółkę oraz zasad przyznawania Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego za kolejne lata obrotowe.
  - 4) Polityka Wynagrodzeń będzie wdrażana przez Spółkę z poszanowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa oraz przy uwzględnieniu należytego zabezpieczenia interesów Spółki. W procesie wdrażania Polityki Wynagrodzeń w zakresie dotyczącym członków Zarządu podstawowe znaczenie będą miały działania Rady Nadzorczej oraz uzgodnienia z członkami Zarządu. Nadrzędnym celem Rady Nadzorczej w tym procesie będzie zapewnienie należytego i sprawnego zarządzania i prowadzenia spraw Spółki we wszystkich istotnych obszarach jej funkcjonowania.
  - 5) W zakresie dotyczącym członków Rady Nadzorczej Polityka Wynagrodzeń będzie wdrażana poprzez stosowne uchwały Walnego Zgromadzenia podejmowane w zgodzie z postanowieniami niniejszej Polityki.
  - 6) Rada Nadzorcza będzie na bieżąco monitorować wdrożenie i stosowanie Polityki Wynagrodzeń i zgodność faktycznego wypłacania wynagrodzeń z założeniami Polityki, a także weryfikować, czy system wynagrodzeń przyczynia się do realizacji strategii biznesowej Spółki, jej interesów długoterminowych oraz stabilności Spółki. Jeśli Rada Nadzorcza zidentyfikuje potrzebę istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń, zwraca się do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o jej zmianę.
  - 7) Polityka Wynagrodzeń w stosunku do członków Zarządu podlegać będzie co najmniej jeden raz w roku ocenie, począwszy od roku przypadającego po roku, w którym dokonano jej wdrożenia. Ocena będzie dokonywana przez Radę Nadzorczą po uprzednim zapoznaniu się ze stanowiskiem Komitetu Audytu Rady Nadzorczej.
  - 8) 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. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki. Sprawozdanie to podlega opiniowaniu przez Walne Zgromadzenie oraz ocenie biegłego rewidenta w zakresie wynikającym z przepisów obowiązującego prawa.
  - 9) Spółka udostępnia sprawozdanie o wynagrodzeniach na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o Ofercie.

### **III.8. Opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów**

- 1) Zgodnie z Regulaminem Zarządu Libet S.A., członek Zarządu powinien poinformować Zarząd i Radę Nadzorczą o zaistniałym konflikcie interesów lub możliwości jego powstania oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał lub według wiedzy danego członka Zarządu, może zaistnieć konflikt interesów.

- 2) Umowa z członkiem Zarządu może przewidywać dalsze ograniczenia lub zakazy dotyczące dodatkowej działalności członka Zarządu.
- 3) Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej Libet S.A. członek Rady Nadzorczej powinien poinformować Radę Nadzorczą o zaistniałym konflikcie interesów lub możliwości jego powstania oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie, w której zaistniał lub według wiedzy danego członka Rady Nadzorczej, może zaistnieć konflikt interesów. Członek Rady Nadzorczej powinien również przekazać Zarządowi i Radzie Nadzorczej informację na temat swoich powiązań z akcjonariuszem dysponującym akcjami reprezentującymi nie mniej niż 5% ogólnej liczby głosów na walnym zgromadzeniu. Powyższy obowiązek dotyczy powiązań natury ekonomicznej, rodzinnej lub innej, mogących mieć wpływ na stanowisko członka Rady Nadzorczej w sprawie rozstrzyganej przez Radę.

#### **IV. OPIS ISTOTNYCH ZMIAN WPROWADZONYCH W STOSUNKU DO POPRZEDNIO OBOWIĄZUJĄCEJ POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

- 1) W stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, przyjętej uchwałą numer 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Libet S.A. z dnia 28 sierpnia 2020 roku, wprowadzono następujące istotne zmiany:
  - a) wyłączono możliwość zawarcia z członkiem Zarządu umowy cywilnoprawnej, pozostawiając w tym zakresie wyłącznie umowę o pracę;
  - b) uregulowano możliwość przyznania członkowi Rady Nadzorczej delegowanemu do czasowego pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki, dodatkowego Wynagrodzenia Stałego z tytułu delegowania do Zarządu;
  - c) wskazano, że warunkiem przyznania członkowi Zarządu Wynagrodzenia Zmiennego jest zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki, jednostkowego sprawozdania finansowego Spółki oraz skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej, do której należy Spółka oraz udzielenie członkowi Zarządu absolutorium z wykonania obowiązków w danym roku obrotowym;
  - d) zrezygnowano z możliwości odroczenia wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu – w tym zakresie dotychczasowa Polityka Wynagrodzeń przewidywała odroczenie wypłaty 60% Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu, natomiast w aktualnej Polityce Wynagrodzeń postanowiono, że wypłata zmiennych składników wynagrodzenia członków Zarządu nie podlega odroczeniu;
  - e) wprowadzono możliwość dochodzenia przez Spółkę od członka Zarządu zwrotu wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego w razie ujawnienia, że zostało ono wypłacone w wyniku błędu co do spełnienia kryteriów przyznania Wynagrodzenia Zmiennego lub z naruszeniem postanowień Polityki Wynagrodzeń;
  - f) zmianie uległy proporcje pomiędzy stałymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia – w dotychczasowej Polityce Wynagrodzeń przewidywano, że Wynagrodzenie Zmienne nie może przekraczać 50% wartości Wynagrodzenia Stałego, natomiast w aktualnej Polityce Wynagrodzeń postanowiono, że Wynagrodzenie Zmienne za dany rok obrotowy, nie może przekraczać 200% wartości Wynagrodzenia Stałego za ten rok obrotowy;
  - g) w ramach procedury dokonywania oceny danych finansowych dla potrzeb ustalenia prawa do Wynagrodzenia Zmiennego w zakresie kryteriów finansowych zrezygnowano z uzyskiwania opinii Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Spółki.

#### **V. UPOWAŻNIENIE RADY NADZORCZEJ DO USZCZEGÓLWIENIA POSTANOWIEŃ POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń w następującym zakresie:

- 1) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych,
- 2) ustalenie i opis kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia,
- 3) uzgodnienie warunków zatrudnienia członków Zarządu co do okresu obowiązywania zawartych umów oraz długości okresów wypowiedzenia.

## **VI. CZASOWE ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ**

- 1) Czasowe odstępstwo od stosowania Polityki może być wprowadzone, o ile jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów Spółki oraz zapewnienia stabilności finansowej Spółki lub zagwarantowania rentowności Spółki.
- 2) Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone m.in. w następujących sytuacjach:
  - a) poniesienie przez Spółkę w danym roku obrotowym straty przewyższającej sumę kapitałów zapasowego i rezerwowych,
  - b) podjęcie działań restrukturyzacyjnych lub reorganizacyjnych, które mają lub mogą mieć istotny wpływ na aktywa i pasywa Spółki oraz na jej sytuację ekonomiczną, finansową lub wyniki,
  - c) wycofanie się lub wejście przez Spółkę w nowy, istotny obszar działalności podstawowej,
  - d) złożenie wniosku o ogłoszenie upadłości Spółki lub wszczęcie postępowania restrukturyzacyjnego wobec Spółki,
  - e) powzięcie wiedzy co do niewypłacalności istotnych dłużników Spółki,
  - f) podjęcie decyzji o zamiarze połączenia, podziału lub przekształcenia Spółki,
  - g) zawieszenie obrotu akcjami Spółki na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,
  - h) wycofanie akcji Spółki z obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,
  - i) w innej uzasadnionej sytuacji, w przypadku złożenia przez wszystkich członków Zarządu lub wszystkich członków Rady Nadzorczej wniosku jedynie w zakresie zmniejszenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego członkom Zarządu na jakiegokolwiek podstawie.
- 3) Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki może zostać wprowadzone na podstawie pisemnego wniosku wszystkich członków Zarządu oraz z inicjatywy własnej Rady Nadzorczej.
- 4) O czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń decyduje Rada Nadzorcza Spółki w drodze uchwały. W uchwale Rada Nadzorcza określa w szczególności:
  - a) okres, na który następuje odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń,
  - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od stosowania których się odstępuje,
  - c) przesłanki uzasadniające konieczność odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń.
- 5) Odstąpienie od stosowania Polityki nie może trwać jednorazowo dłużej niż 2 kolejne lata obrotowe.
- 6) Odstąpienie od stosowania Polityki może obejmować wyłącznie następujące elementy Polityki:
  - a) opis Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego, które może być przyznawane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
  - b) kryteria przyznawania Wynagrodzenia Zmiennego w zakresie wyników finansowych i niefinansowych,
  - c) wzajemna proporcja Wynagrodzenia Stałego i Zmiennego,
  - d) sposób, w jaki Polityka przyczynia się do realizacji celów określonych w punkcie I Polityki.

## **VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

- 1) Polityka Wynagrodzeń została opracowana przez Zarząd i przyjmowana jest – w tym także w zakresie dotyczącym jej wdrożenia i oceny – przez Walne Zgromadzenie, po zapoznaniu się ze stanowiskiem Rady Nadzorczej.
- 2) Spółka wypłaca poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wynagrodzenie wyłącznie zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń.
- 3) W zakresie nieuregulowanym Polityką zastosowanie znajdują przepisy obowiązującego prawa, w tym w szczególności Ustawy o Ofercie.
- 4) Polityka obowiązuje od dnia jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Spółki i od tego dnia zastępuje dotychczas obowiązującą Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki, przyjętą uchwałą numer 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Libet S.A. z dnia 28 sierpnia 2020 roku.
- 5) 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 tak długo, jak długo mają one zastosowanie.