



POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄDU I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

X-Trade Brokers Dom Maklerski S.A.

z dnia 24 lutego 2021 r.

Niniejszy dokument, zwany dalej Polityką wynagrodzeń, określa zasady dotyczące wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej X-Trade Brokers Dom Maklerski S.A. Podstawę prawną sporządzenia niniejszej Polityki stanowią przepisy zawarte w Ustawie o ofercie.

I. Definicje

§1

Ilekróć mowa o:

- (a) Członku Rady Nadzorczej – rozumie się przez to Członka Rady Nadzorczej Spółki;
- (b) Członku Zarządu – rozumie się przez to Członka Zarządu Spółki;
- (c) Grupie – rozumie się przez to Spółkę, Oddziały oraz Spółki Zależne;
- (d) Instrumentach finansowych – rozumie się przez to instrumenty pochodne, których wartość jest powiązana z sytuacją finansową Spółki;
- (e) Komitecie Wynagrodzeń – rozumie się przez to komitet wynagrodzeń Spółki;
- (f) Oddziałach – rozumie się przez to oddziały zagraniczne Spółki;
- (g) Polityce wynagrodzeń – rozumie się przez to niniejszą politykę wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej;
- (h) Radzie Nadzorczej – rozumie się przez to radę nadzorczą Spółki;
- (i) Spółce – rozumie się przez to spółkę X-Trade Brokers Dom Maklerski S.A.;
- (j) Spółkach Zależnych – rozumie się przez to spółki zależne Spółki;
- (k) Sprawozdaniu o wynagrodzeniach – rozumie się przez to sprawozdanie o wynagrodzeniach zawierające podsumowanie dotyczące wynagrodzeń otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z §16 niniejszej Polityki wynagrodzeń;
- (l) Statucie – rozumie się przez to statut Spółki;
- (m) Ustawie o obrocie – rozumie się przez to Ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi ze zmianami;
- (n) Ustawie o ofercie – rozumie się przez to Ustawę z dnia 25 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych ze zmianami;
- (o) Walnym Zgromadzeniu – rozumie się przez to walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;
- (p) Zarządzie – rozumie się przez to zarząd Spółki.



II. Postanowienia ogólne

§2

- 1) Zarząd opracowuje, wdraża i aktualizuje niniejszą Politykę wynagrodzeń.
- 2) Komitet Wynagrodzeń opiniuje niniejszą Politykę wynagrodzeń.
- 3) Rada Nadzorcza zatwierdza niniejszą Politykę wynagrodzeń i sprawuje nadzór nad jej wykonaniem.
- 4) Niniejsza Polityka wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia zapadającej zwykłą większością głosów.
- 5) Rada Nadzorcza co roku dokonuje przeglądu stosowania Polityki wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach.

§3

Celem Polityki wynagrodzeń jest:

- 1) realizacja strategii biznesowej prowadzenia działalności przyjętej przez Spółkę;
- 2) realizacja długoterminowych interesów zakładanych przez Spółkę; oraz
- 3) zachowanie stabilności Spółki.

§4

Cele określone w §3 powyżej realizowane są poprzez:

- 1) ustalenie oraz przyjęcie jasnych, stabilnych i przewidywalnych reguł dotyczących nawiązywania stosunków prawnych z Członkami Zarządu oraz Członkami Rady Nadzorczej, jak również zasad wynagradzania Członków Zarządu oraz Członków Rady Nadzorczej oraz ich przestrzeganie;
- 2) uzależnienie wysokości zmiennych składników wynagrodzeń od wyników osiągniętych przez poszczególnych Członków Zarządu i wyników osiągniętych przez Spółkę i Grupę, a tym samym zmotywowanie do realizacji strategii Spółki; oraz
- 3) sprawowanie nadzoru nad realizacją Polityki wynagrodzeń przez Radę Nadzorczą oraz uczestnictwo Walnego Zgromadzenia w procesie uchwalania oraz kontroli realizacji zasad określonych w niniejszej Polityce wynagrodzeń.

§5

- 1) Przyjęta przez Spółkę strategia biznesowa opublikowana jest na stronie internetowej Spółki w sekcji „Relacje Inwestorskie”.
- 2) Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej jest ocena efektów pracy danej osoby i danej jednostki organizacyjnej w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki i Grupy.
- 3) Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu oraz Członkom Rady Nadzorczej uwzględniają bieżącą sytuację Spółki.

III. Struktura wynagrodzeń



§6

- 1) Model wynagradzania Członków Zarządu obejmuje wynagrodzenie stałe, wynagrodzenie zmienne oraz świadczenia niepieniężne.
- 2) Model wynagradzania Członków Rady Nadzorczej obejmuje wynagrodzenie stałe oraz świadczenia niepieniężne.
- 3) Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej wypłacane są w sposób przejrzysty i zapewniający efektywną realizację Polityki wynagrodzeń.
- 4) Przy ustalaniu zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej bierze się pod uwagę zasady wynagradzania wszystkich pracowników Spółki, w tym między innymi świadczenia przyznawane przez Spółkę wszystkim pracownikom Spółki. Ponadto analizuje się sytuację na rynku pracy oraz wynagrodzenia rynkowe w spółkach o podobnej skali i specyfice lub prowadzących podobny do Spółki przedmiot działalności. W przypadku ustalania wysokości wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej przeprowadza się również analizę zakresu odpowiedzialności, potencjalnego ryzyka oraz specyfiki nadzorowanego przez danego Członka Zarządu lub Członka Rady Nadzorczej obszaru.

§7

- 1) Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie na podstawie umów o pracę lub z tytułu stosunku powołania.
- 2) Umowy o pracę z Członkami Zarządu zawierane są na czas nieokreślony i mogą zostać wypowiedziane przez każdą ze stron umowy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie wymaga zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. Ponadto umowy mogą zostać rozwiązane bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, tj. na mocy porozumienia stron oraz przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia.
- 3) Zasady oraz wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu określa Rada Nadzorcza.

§8

- 1) Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie z tytułu stosunku powołania, czyli z tytułu zasiadania w Radzie Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na wspólną kadencję, która trwa trzy lata.
- 2) Członkowie Rady Nadzorczej powoływani i odwoływani są zgodnie z następującymi zasadami określonymi w § 15 Statutu:
 - a) Jakubowi Zabłockiemu przysługuje prawo do powoływania i odwoływania 1 (jednego) członka Rady Nadzorczej pełniącego funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej w drodze pisemnego oświadczenia o powołaniu lub odwołaniu Przewodniczącego Rady Nadzorczej doręczonego Spółce; powyższe prawo stanowiące inny sposób powoływania członka Rady Nadzorczej w rozumieniu art. 385 par. 2 ustawy z dnia 15 września 2000 r. (ze zmianami) Kodeks spółek handlowych przysługuje Jakubowi Zabłockiemu do momentu, do którego poprzez podmioty kontrolowane przez siebie w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. (ze zmianami) o rachunkowości lub łącznie z takimi podmiotami lub osobiście będzie posiadać akcje Spółki reprezentujące co najmniej 33% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu. Jakub Zabłocki w ramach uprawnienia określonego w zdaniu poprzednim uprawniony jest do odwołania wyłącznie



tego członka Rady Nadzorczej, którego uprzednio powołał albo który został dokooptowany przez Radę Nadzorczą lub powołany przez Walne Zgromadzenie zgodnie z zasadami określonymi w § 15 ust. 6 Statutu. W wypadku utraty przez Jakuba Zabłockiego wspomnianego uprawnienia osobistego w związku z obniżeniem udziału w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu poniżej progu 33% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu, do odwołania powołanego przez niego Członka Rady Nadzorczej uprawnione jest Walne Zgromadzenie;

- b) pozostałych członków Rady Nadzorczej powołuje i odwołuje Walne Zgromadzenie.
- 3) Zasady oraz wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej określa Walne Zgromadzenie.
- 4) Wynagrodzenie przyznawane Członkom Rady Nadzorczej dzieli się na trzy progi:
 - a) wynagrodzenie przewodniczącego Rady Nadzorczej;
 - b) wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, którzy sprawują równocześnie funkcję członka w co najmniej jednym Komitecie w ramach Rady Nadzorczej; oraz
 - c) wynagrodzenie pozostałych Członków Rady Nadzorczej, którzy nie sprawują funkcji w Komitecie w ramach Rady Nadzorczej.

§9

- 1) W przypadku, gdy całkowite wynagrodzenie jest podzielone na składniki stałe i zmienne, stałe składniki stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie wysokości tych składników lub ich niewypłacanie.
- 2) Z zastrzeżeniem punktu 3) poniżej, stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100% w odniesieniu do każdego Członka Zarządu.
- 3) Za zgodą Walnego Zgromadzenia zastosowany może zostać wyższy maksymalny stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia, nie wyższy jednak niż 200%. Zgoda, o której mowa w zdaniu poprzednim, jest wyrażana w formie uchwały zapadającej większością 2/3 głosów w obecności osób reprezentujących co najmniej połowę kapitału zakładowego, natomiast w przypadku braku kworum uchwała zapada większością 3/4 głosów.

Stale składniki wynagrodzeń

§10

- 1) Członkowie Zarządu oraz Członkowie Rady Nadzorczej objęci niniejszą Polityką wynagrodzeń otrzymują wynagrodzenie stałe za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom niezbędnym do jej wykonywania, z uwzględnieniem:
 - a) ilości,
 - b) oceny, oraz
 - c) jakości świadczonej pracy.
- 2) Stałymi składnikami wynagrodzeń są:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze, oraz



- b) inne świadczenia przyznane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
- 3) Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego Członka Zarządu oraz Członka Rady Nadzorczej w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakter stanowiska, na którym osoba ta ma być zatrudniona, zakres obowiązków i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, a także o sytuację na lokalnym rynku pracy, w taki sposób, aby poziom wynagrodzenia nie zachęcał do podjęcia nadmiernego ryzyka w celu uzyskania zmiennego składnika wynagrodzenia.

Zmienne składniki wynagrodzeń

§11

- 1) Członkowie Zarządu objęci niniejszą Polityką wynagrodzeń mogą otrzymywać wynagrodzenie zmienne (premię roczną zależną od realizacji celów zarządczych).
- 2) Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu uzależnione jest od wyników osiągniętych przez poszczególnych Członków Zarządu i wyników osiągniętych przez Spółkę i Grupę.
- 3) Rada Nadzorcza upoważniona jest do określenia wysokości wynagrodzenia zmiennego dla każdego Członka Zarządu.
- 4) W przypadku, gdy wypłata zmiennych składników wynagrodzeń rozkładana jest na transze, uwzględniane są długoterminowe interesy Spółki.
- 5) Przy przyznaniu lub wypłacie zmiennych składników wynagrodzeń uwzględnia się wielkość oraz wyniki finansowe Spółki i Grupy, ryzyko związane z jej działalnością, wewnętrzną organizacją, a także zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Spółkę i Grupę.
- 6) Wyniki finansowe Spółki i Grupy przyjmowane w celu określenia zmiennych składników wynagrodzeń powinny uwzględniać poziom ponoszonego ryzyka oraz koszt kapitału i ograniczenia płynności.
- 7) Członkowie Zarządu informowani są o stawianych celach oraz zasadach oceny do końca pierwszego kwartału roku, za który wypłacane mają być zmienne składniki wynagrodzeń.
- 8) Ocena wyników oparta jest o dane z co najmniej trzech ostatnich lat obrotowych, a w przypadku osób zatrudnionych krócej niż trzy lata – o dane od momentu nawiązania stosunku pracy, tak aby faktyczna wypłata składników wynagrodzenia zależnych od wyników Spółki i Grupy była rozłożona na okres uwzględniający cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Spółkę i Grupę działalnością.
- 9) Przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
- 10) Kryteriami finansowymi, o których mowa w punkcie 9) powyżej, mogą być w szczególności:
 - a) wykonanie budżetu jednostki organizacyjnej,
 - b) wykonanie zadań, przynoszących dodatkowe i nieplanowane przychody lub oszczędności, z uwzględnieniem ryzyka, jakie związane jest z realizacją takich zadań,
 - c) przyczynienie się do strat, którym obiektywnie można było zapobiec – jako czynnik negatywny oceny.
- 11) Kryteriami niefinansowymi, o których mowa w punkcie 9) powyżej, mogą być w szczególności:
 - a) uczestnictwo w działaniach wpływających na reputację Spółki – jako czynnik pozytywny i negatywny oceny,



- b) niespełnianie oczekiwań dotyczących kompetencji – jako czynnik negatywny oceny,
 - c) terminowość realizacji postawionych zadań, przy uwzględnieniu obiektywnych warunków ich wykonywania,
 - d) podejście do ryzyka,
 - e) realizacja strategii w nadzorowanych obszarach, oraz
 - f) aktywność lub inicjatywa w ramach działań obejmujących społeczną działalność biznesu.
- 12) Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia niepodlegające odpowiednim przepisom dotyczącym zmiennych składników wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy, mogą być przyznane jedynie w momencie nawiązania stosunku pracy i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia.
- 13) Osoby podlegające Polityce wynagrodzeń są zobowiązane do niekorzystania z osobistych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności w celu podważania skutków uwzględniania ryzyka w mającym do nich zastosowanie systemie wynagradzania.

§12

- 1) Wysokość przyznawanych zmiennych składników wynagrodzeń nie może ograniczać zdolności Spółki do zwiększania jej bazy kapitałowej.
- 2) Wysokość zmiennych składników wynagrodzenia może być zmniejszana, a ich wypłata wstrzymywana, gdy Spółka wykazuje trwałą stratę bilansową.
- 3) Wynagrodzenie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy powinno odzwierciedlać nakład pracy, jej wydajność i jakość za okres co najmniej trzech ostatnich lat zajmowania danego stanowiska w Spółce, a w przypadku osób zajmujących dane stanowisko krócej niż trzy lata - za okres od momentu objęcia tego stanowiska. Zasady dotyczące tych płatności powinny być określone tak, aby zapobiegały wynagradzaniu złych wyników, przy uwzględnieniu podstaw i kryteriów określonych powyżej.
- 4) Co najmniej 40% zmiennych składników wynagrodzenia będzie uzależnione od efektów pracy danej osoby i będzie uwzględniało ryzyko działalności Spółki.
- 5) Co najmniej 50% zmiennych składników wynagrodzeń przyznane będzie w Instrumentach finansowych. Przepis ten nie dotyczy zmiennych składników wynagrodzeń, jeśli ich łączna wartość w danym roku nie przekracza 50% stałego wynagrodzenia.
- 6) Co najmniej 40% zmiennego składnika wynagrodzenia wypłacanego w formie Instrumentu finansowego, o którym mowa w punkcie 5) powyżej, będzie rozliczane i wypłacane w okresie od trzech do pięciu lat, przy czym okres ten ustala się z uwzględnieniem cyklu koniunkturalnego, charakteru i ryzyka prowadzonej działalności oraz obowiązków tej osoby. W przypadku zaś gdy kwota całkowitego wynagrodzenia tej osoby w poprzednim roku obrotowym przekroczyła równowartość w złotych kwoty 1.000.000 euro ustalonej według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu poprzedniego roku, powyższe ma zastosowanie do 60% zmiennych składników wynagrodzenia.
- 7) Uprawnienia z Instrumentów finansowych, o których mowa w punktach 5) i 6) powyżej, nie mogą zostać przeniesione na osobę trzecią ani obciążone na rzecz osoby trzeciej. Wykonanie praw wynikających z Instrumentów finansowych następuje przez wezwanie Spółki do spełnienia świadczenia pieniężnego w określonej wartości.



- 8) Wezwanie, o którym mowa w punkcie 7) powyżej, może zostać złożone nie częściej niż jeden raz w danym roku kalendarzowym.
- 9) Wezwanie, o którym mowa w punkcie 7) powyżej, nie może zostać złożone przed zatwierdzeniem przez Walne Zgromadzenie sprawozdania finansowego Spółki za rok obrotowy poprzedzający rok, w którym wezwanie jest składane. Jednocześnie Członek Zarządu nie może złożyć wezwania w danym roku, jeśli zatwierdzone sprawozdanie finansowe Spółki za bezpośredni poprzedni rok obrotowy wykazało stratę na poziomie skonsolidowanym. W przypadku, o którym mowa w zdaniu poprzednim, złożenie wezwania nie jest możliwe do czasu, kiedy wartość straty poniesionej przez Spółkę, powiększonej o ewentualne kolejne straty, nie zostanie zrównoważona wartością późniejszych zysków Spółki.

Świadczenia niepieniężne

§13

Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej objęci niniejszą Polityką wynagrodzeń otrzymują lub mogą otrzymywać wynagrodzenie w postaci świadczeń niepieniężnych dostępnych dla pozostałych pracowników Spółki, do których zalicza się między innymi:

- (a) możliwość korzystania ze sprzętu Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu,
- (b) dostęp do literatury i prasy branżowej,
- (c) dodatkowe świadczenia pozapłacowe, w tym kartę multisport, prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenia, oraz
- (d) szkolenia.

IV. Program emerytalno-rentowy i program wcześniejszych emerytur

§14

- 1) Zarząd dba o to, aby polityka dotycząca świadczeń emerytalnych była zgodna ze strategią działalności, celami i wartościami Spółki oraz miała na celu zapewnienie szczególnej dbałości o interesy Spółki w perspektywie długoterminowej.
- 2) W Spółce nie funkcjonują programy wcześniejszych emerytur oraz dodatkowe programy emerytalno-rentowe.
- 3) Członek Zarządu, który jest stroną rozwiązanej umowy o świadczenie pracy i osiągnął wiek emerytalny, jest zobowiązany do niezbywania otrzymanych Instrumentów finansowych przez okres pięciu lat od daty rozwiązania umowy, na podstawie której wykonywał pracę.

V. Unikanie konfliktu interesów

§15

1. Niniejsza Polityka wynagrodzeń ma na celu zagwarantowanie, że potencjalne konflikty interesów związane z wynagradzaniem Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są identyfikowane i ograniczane.
2. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń jest przejrzysty i wielopoziomowy. W Spółce funkcjonują jasne i transparentne zasady oceny wyników. Kompetencje związane



z uchwaleniem, stosowaniem oraz kontrolą realizacji zasad określonych w Polityce wynagrodzeń są rozdzielone na poszczególne organy Spółki.

3. W przypadku powzięcia wiedzy przez któregokolwiek z Członków Zarządu lub Członków Rady Nadzorczej o wystąpieniu lub możliwości wystąpienia konfliktu interesów związanego z wynagradzaniem, stosowna informacja o wystąpieniu konfliktu powinna zostać przekazana Spółce. W przypadku wystąpienia sytuacji, o której mowa w zdaniu poprzednim, Rada Nadzorcza ma obowiązek podjąć wszelkie działania celem wyeliminowania lub uniemożliwienia powstania zidentyfikowanego konfliktu interesów.

VI. Sprawozdanie o wynagrodzeniach

§16

- 1) Rada Nadzorcza corocznie sporządza Sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z niniejszą Polityką wynagrodzeń.
- 2) Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
- 3) Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera w szczególności:
 - a) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, a także 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 wynagrodzenia w ujęciu rocznym, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - e) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy;
 - f) liczbę przyznanych lub zaoferowanych Instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych Instrumentów finansowych, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - g) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia; oraz
 - h) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
- 4) Pierwsze Sprawozdanie o wynagrodzeniach zostanie sporządzone łącznie za lata 2019 i 2020.



- 5) Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była zobowiązana do sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach mogą być podane na podstawie szacunków.
- 6) W Sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
- 7) W przypadku, gdy w skład wynagrodzenia Członków Zarządu i Członka 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. Za osobę najbliższą uznaje się małżonka, wstępnego, zstępnego, rodzeństwo, powinowatego w tej samej linii lub tym samym stopniu, osobę pozostającą w stosunku przysposobienia oraz jej małżonka, a także osobę pozostającą we wspólnym pożyciu.
- 8) Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała, o której mowa w zdaniu poprzednim, ma charakter doradczy.
- 9) Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona uchwała, o której mowa w punkcie 8) powyżej.
- 10) Spółka zamieszcza Sprawozdanie o wynagrodzeniach na swojej stronie internetowej i udostępnia je bezpłatnie przez co najmniej 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.
- 11) Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie punktach 1) - 6) oraz punkcie 10) powyżej.

VII. Postanowienia końcowe

§17

- 1) W zakresie nieuregulowanym Polityką wynagrodzeń zastosowanie znajdują pozostałe regulacje wewnętrzne obowiązujące w Spółce oraz akty prawa powszechnie obowiązującego, w tym Ustawa o obrocie oraz Ustawa o ofercie.
- 2) Każda istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia.
- 3) Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki wynagrodzeń podejmowana jest nie rzadziej niż co cztery lata.
- 4) Wynagrodzenie Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej określone jest na podstawie niniejszej Polityki wynagrodzeń.
- 5) Niniejsza Polityka Wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki.