

## **POLITYKA WYNAGRODZEŃ**

### **członków Zarządu i Rady Nadzorczej GLOBAL COSMED S.A. z siedzibą w Radomiu**

#### **ROZDZIAŁ I Postanowienia ogólne**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej GLOBAL COSMED S.A. z siedzibą w Radomiu określa i definiuje warunki oraz system wynagradzania i praktyk wynagrodzeniowych stosowanych przez Spółkę wobec członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej GLOBAL COSMED S.A., zgodnie z wymaganiami rozdziału 4a ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunków wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
2. Dla celów niniejszej Polityki Wynagrodzeń przyjmuje się poniższe definicje:

<b>Grupa</b>	oznacza grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości
<b>Kodeks spółek handlowych</b>	oznacza ustawę z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych
<b>Polityka Wynagrodzeń</b>	oznacza politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej GLOBAL COSMED S.A. z siedzibą w Radomiu;
<b>Rada Nadzorcza</b>	oznacza radę nadzorczą spółki GLOBAL COSMED S.A. z siedzibą w Radomiu;
<b>Spółka</b>	oznacza GLOBAL COSMED S.A. z siedzibą w Radomiu;
<b>Sprawozdanie o Wynagrodzeniach</b>	oznacza 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;
<b>Statut</b>	oznacza statut Spółki;
<b>Ustawa</b>	oznacza ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do

zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;

**Walne Zgromadzenie** oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy Spółki;

**Zarząd** oznacza zarząd Spółki.

## ROZDZIAŁ II

### Opis i cele Polityki Wynagrodzeń

1. Zgodnie z przepisami Ustawy, Polityka Wynagrodzeń określa w szczególności:
  - a) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu i Rady Nadzorczej;
  - b) wskazanie okresu, na jaki zostały zawarte umowy z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej oraz wskazanie okresów i warunków ich wypowiedzenia;
  - c) opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.
2. Podstawowymi zasadami i celami Polityki Wynagrodzeń są:
  - a) zapewnienie efektywności i przejrzystości wynagrodzeń;
  - b) realizacja strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy;
  - c) zapewnienie członkom Zarządu spójnego i motywacyjnego systemu wynagradzania, którego poziom dostosowany jest do kwalifikacji, zakresu obowiązków, umiejętności i poziomu doświadczenia zawodowego członka Zarządu, przy uwzględnieniu wyników finansowych i niefinansowych Spółki;
  - d) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktów interesów;
  - e) odpowiednie motywowanie oraz budowanie zaangażowania w Spółce.
3. System wynagradzania odzwierciedlony w Polityce Wynagrodzeń oraz reguły premiowania funkcjonujące w odniesieniu do członków Zarządu Spółki oraz pozostałych pracowników, w szczególności pełniących funkcje kierownicze w Grupie, mają wspólne podstawowe cechy. Systemy te opierają się na stałych i zmiennych składnikach wynagrodzenia, odnoszą się do wyników oraz realizacji strategii biznesowej Spółki oraz Grupy, co sprzyja dbałości o długoterminowy rozwój Spółki.
4. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki, innych niż członkowie Zarządu i członkowie Rady Nadzorczej, poprzez wartościowanie stanowisk w Spółce, dokonanie podziału na grupy zaszerogowania, przydzielenie poszczególnym grupom zaszerogowania przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem wpływu na realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki oraz z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich ustalaniu, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych kompetencji i doświadczenia osób sprawujących funkcje członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.

## **ROZDZIAŁ III**

### **Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki**

#### **§ 1. Umowy zawierane z członkami Zarządu**

1. Podstawą prawną wynagradzania członków Zarządu Spółki jest stosunek prawny łączący Spółkę z członkiem Zarządu.
2. Długość kadencji członków Zarządu Spółki określona jest w Statucie, przy czym na dzień sporządzenia Polityki Wynagrodzeń członkowie Zarządu są powoływani na okres wspólnej pięcioletniej kadencji. Mandat członka Zarządu Spółki wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
3. Członkowie Zarządu mogą wykonywać swoje obowiązki na podstawie trzech stosunków prawnych:
  - a) stosunku pracy wykonywanego na podstawie umowy o pracę;
  - b) usługi zarządzania Spółką wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej (kontrakt menedżerski);
  - c) powołania do Zarządu na okres sprawowania funkcji przez członka Zarządu.
4. Określenie podstawy prawnej oraz szczegółowej treści umów z członkami Zarządu oraz określenie wysokości wynagrodzenia członków Zarządu następuje w drodze uchwały Rady Nadzorczej.
5. Obecnie wszyscy członkowie Zarządu Spółki wykonują swoje obowiązki na podstawie powołania do pełnienia funkcji członka Zarządu na czas sprawowania tej funkcji.
6. Członek Zarządu ponadto może wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz spółek z Grupy inne usługi na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej przez niego indywidualnie lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, pod warunkiem, że zakres tej umowy nie pokrywa się, ani nie koliduje, z zadaniami wykonywanymi w związku z funkcją sprawowaną w Zarządzie Spółki. Umowy, na podstawie których członek Zarządu świadczy usługi niezwiązane z pełnieniem funkcji na rzecz innych spółek z Grupy są zawarte na warunkach rynkowych.
8. Wynagrodzenie przysługujące członkowi Zarządu z tytułu sprawowania funkcji na więcej niż jednej podstawie prawnej w Grupie wpływa na wysokość wynagrodzenia należnego członkowi Zarządu z tytułu wykonywania obowiązków w Spółce.
9. Członkowie Zarządu mogą być związani zakazem konkurencji (na podstawie odpowiednich zapisów w ramach podstawowego stosunku łączącego członka Zarządu ze Spółką lub na podstawie odrębnej umowy), na podstawie którego członek Zarządu będzie zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz Grupy przez maksymalny okres 12 miesięcy od ustania stosunku prawnego łączącego członka Zarządu ze Spółką (lub spółkami Grupy).
10. Z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki oraz Grupy w okresie po zaprzestaniu sprawowania funkcji przez członka Zarządu lub rozwiązaniu umowy, członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji w wysokości określonej w uchwale Rady Nadzorczej Spółki albo w umowie zawartej z członkiem Zarządu nieprzekraczającej jednak miesięcznego wynagrodzenia podstawowego. Spółka ma prawo zwolnić członka Zarządu z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej.

## **§ 2. Wynagrodzenie członków Zarządu.**

1. Wynagrodzenie członków Zarządu Spółki może składać się z następujących składników:
  - a) stałego wynagrodzenia podstawowego;
  - b) zmiennego wynagrodzenia w postaci dodatkowej premii pieniężnej („**Premia Pieniężna**”);
  - c) zmiennego wynagrodzenia motywacyjnego w postaci dodatkowej długoterminowej premii pieniężnej („**Premia Długoterminowa**”);
  - d) innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń dodatkowych.

### WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE

2. Z tytułu sprawowania funkcji członka Zarządu Spółki, członkowie Zarządu otrzymują stałe miesięczne wynagrodzenie.
3. Wynagrodzenie podstawowe jest ustalane i zatwierdzone przez Radę Nadzorczą.
4. Wynagrodzenie podstawowe określone na podstawie umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego jest wypłacane członkom Zarządu miesięcznie w terminach i na zasadach analogicznych jak dla pracowników Spółki, natomiast z tytułu powołania jest wypłacane z dołu w terminie do 10 dnia każdego miesiąca.

### WYNAGRODZENIE ZMIENNE – PREMIA PIENIĘŻNA

5. Z tytułu sprawowania funkcji w Zarządzie Spółki członkom Zarządu może przysługiwać dodatkowe zmienne wynagrodzenie pieniężne w postaci Premii Pieniężnej.
6. Maksymalne kwoty Premii Pieniężnej jaka może zostać przyznana członkowi Zarządu określone są w uchwale Rady Nadzorczej.
7. Wysokość Premii Pieniężnej należnej członkowi Zarządu uzależniona jest od poziomu realizacji kryteriów wyznaczonych członkom Zarządu przez Radę Nadzorczą, weryfikowanych okresowo pod nadzorem Rady Nadzorczej, z których każdy ma przypisany odpowiedni procentowy poziom istotności, do których mogą należeć przede wszystkim:
  - a) osiągnięcie określonego zysku netto przez Spółkę;
  - b) inne, niż wskazany w pkt a) wskaźnik finansowy, np. kurs akcji Spółki notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych oraz kwoty dywidend wypłaconych akcjonariuszom przez Spółkę;
  - c) osiągnięcie określonych celów przez poszczególne pionierzy biznesowe Spółki;
  - d) osiągnięcie indywidualnych celów danego członka Zarządu w zależności od jego roli w Spółce.
8. Premia Pieniężna jest wypłacana danemu członkowi Zarządu po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego i po weryfikacji realizacji kryteriów jej przyznania.
9. Wzajemne proporcje Premii Pieniężnej do wynagrodzenia podstawowego członków Zarządu są zmienne i uzależnione od realizacji celów wyznaczonych przez Radę Nadzorczą. Maksymalna kwota Premii Pieniężnej, która może zostać przyznana członkowi Zarządu, jest określona w formie kwoty maksymalnej lub jako wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia podstawowego członka Zarządu.
10. Zasady przyznawania Premii Pieniężnej nie przewidują okresów odroczenia wypłaty lub zwrotu wypłaconego wynagrodzenia zmiennego. Żądanie zwrotu wypłaconej Premii Pieniężnej jest możliwe na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie Pracy oraz Kodeksie Cywilnym.

## INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

17. W szczególnych okolicznościach dotyczących członka Zarządu i jego zaangażowania w sprawy Spółki, samej Spółki albo rynku, na którym działa Spółka, członkowi Zarządu może zostać przyznana dodatkowa jednorazowa nagroda pieniężna. Rada Nadzorcza, w ramach upoważnienia, o którym mowa w Rozdziale VI ust. 9, może określić dodatkowe okoliczności uprawniające członka Zarządu do otrzymania dodatkowej nagrody pieniężnej.

## ŚWIADCZENIA NIEPIENIĘŻNE

18. Członkowie Zarządu uprawnieni są do świadczeń niepieniężnych finansowanych przez Spółkę, w tym w szczególności:
  - a) prawa do korzystania z samochodów służbowych;
  - b) zwrotu kosztów szkoleń, kursów językowych, itp.
  - c) ubezpieczenia od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej.
19. Spółka może zobowiązać się, na zasadach określonych w umowie z członkiem Zarządu, do pokrywania kosztów relokacji, wynajęcia mieszkania, itp.
20. Członkom Zarządu przysługuje zwrot uzasadnionych wydatków poniesionych przez członków Zarządu w związku z wykonywaniem obowiązków im powierzonych.
21. Członkom Zarządu mogą być również przyznane inne świadczenia niepieniężne na zasadach obowiązujących w Spółce. Szczegółowy zakres i zasady świadczeń niepieniężnych przysługujących członkom Zarządu określa się szczegółowo w umowie zawartej z członkiem Zarządu, albo w wewnętrznych regulaminach obowiązujących w Spółce.
22. Członkowie Zarządu mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
23. Członkowie Zarządu nie są objęci żadnymi dodatkowymi programami emerytalno-rentowymi oraz programami wcześniejszych emerytur.

### **§ 3. Instrumenty finansowe przyznawane członkom Zarządu**

1. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych.
2. Spółka nie wyklucza, że w przyszłości zostaną wprowadzone programy motywacyjne dla wszystkich lub niektórych członków Zarządu, które będą oparte o instrumenty finansowe (np. warranty subskrypcyjne lub akcje Spółki). Programy motywacyjne oparte o instrumenty finansowe będą ustanawiane (o ile to będzie wymagane obowiązującymi przepisami) przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w formie odrębnej uchwały i będą miały na celu zwiększenie wartości Spółki i Grupy, umożliwienie kluczowym dla rozwoju Grupy osobom partycypacji w oczekiwanym wzroście wartości grupy kapitałowej oraz zapewnienie ich trwałego związania ze Spółką oraz Grupą.

## **ROZDZIAŁ IV**

### **Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Spółki**

#### **§ 1. Postanowienia ogólne**

1. Każdy członek Rady Nadzorczej pełni swą funkcję na mocy powołania uchwałą Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy.
2. Długość kadencji członków Rady Nadzorczej określona jest w Statucie, przy czym na dzień sporządzenia Polityki Wynagrodzeń członkowie Rady Nadzorczej są powoływani na okres wspólnej pięcioletniej kadencji. Mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w przypadkach określonych w Statucie oraz powszechnie obowiązujących przepisach.
3. Z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej Spółka nie zawiera z członkami Rady Nadzorczej umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło lub innych umów o podobnym charakterze.
4. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, a członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują z tego tytułu żadne świadczenia.

#### **§ 2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej**

1. Członkowie Rady Nadzorczej Spółki otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki w stałej wysokości za każde posiedzenie Rady Nadzorczej Spółki, które jest ustalane przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. W przypadku pełnienia funkcji w Komitecie Rady Nadzorczej Spółki w wyniku powołania danej osoby w skład komitetu (np. Komitecie Audytu), członkom Rady Nadzorczej nie przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie.
3. Wysokość wynagrodzenia określonego w ust. 1 powyżej, jest identyczna dla wszystkich członków Rady Nadzorczej, niezależnie od funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej Spółki.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, wypłacane jest członkom Rady Nadzorczej z dołu do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej.
6. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują premie ani inne zmienne składniki wynagrodzenia.
7. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych.
8. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów poniesionych przez członka Rady Nadzorczej w związku z wykonywaniem powierzonych mu funkcji, w szczególności kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej, kosztów zakwaterowania i wyżywienia.
9. Członkowie Rady Nadzorczej mogą zostać objęci pracowniczym planem kapitałowym na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.
10. W stosunku do członków Rady Nadzorczej nie występują żadne programy emerytalno-rentowe oraz programy wcześniejszych emerytur.
11. Członek Rady Nadzorczej ponadto może wykonywać pracę lub świadczyć na rzecz spółek z Grupy inne usługi na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej przez niego indywidualnie lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, pod warunkiem, że zakres tej umowy nie pokrywa się, ani nie koliduje, z zadaniami wykonywanymi w związku z funkcją sprawowaną w Radzie Nadzorczej Spółki. Umowy,

na podstawie których członek Rady Nadzorczej świadczy usługi niezwiązane z pełnieniem funkcji na rzecz innych spółek z Grupy są zawarte na warunkach rynkowych.

## **ROZDZIAŁ V**

### **Konflikt interesów**

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. W celu ograniczenia konfliktu interesów został wprowadzony stosownie do przepisów Ustawy podział kompetencyjny pomiędzy poszczególne organy Spółki (Zarząd, Radę Nadzorczą, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy) w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, w tym związanych z jej przyjęciem, stosowaniem i przeglądem, oceną jej wykonania oraz czasowego odstąpienia.
3. W przypadku zidentyfikowania przez członka Zarządu lub członka Rady Nadzorczej prawdopodobieństwa zaistnienia dotyczącego go konfliktu interesów w zakresie zagadnień regulowanych Polityką Wynagrodzeń, zgłasza on swoje uwagi Przewodniczącemu Rady Nadzorczej oraz Prezesowi Zarządu.

## **ROZDZIAŁ VI**

### **Wdrożenie oraz przegląd Polityki Wynagrodzeń**

1. Polityka Wynagrodzeń jest wewnętrznym aktem Spółki opracowanym zgodnie z przepisami Ustawy. Polityka Wynagrodzeń została opracowana przez Zarząd, przy wsparciu Działu HR oraz Działu Prawnego Spółki, oraz przy udziale Rady Nadzorczej. W trakcie prac nad ustanowieniem Polityki Wynagrodzeń uwzględniono praktykę rynkową na dzień sporządzenia tej Polityki. Polityka Wynagrodzeń została przyjęta przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń stanowi pierwszą Politykę Wynagrodzeń, o której mowa w Ustawie.
3. Zgodnie z art. 90d ust. 1 Ustawy, za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają członkowie Zarządu Spółki.
4. W zakresie określonym przepisami prawa Rada Nadzorcza Spółki zobowiązana jest do wdrożenia Polityki Wynagrodzeń w odniesieniu do członków Zarządu i podejmowania odpowiednich uchwał.
5. Zgodnie z art. 90g Ustawy, Rada Nadzorcza zobowiązana jest do sporządzania corocznego Sprawozdania o Wynagrodzeniach, przedstawiającego kompleksowy przegląd wynagrodzeń i innych świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z wymaganiami określonymi w powołanym powyżej przepisie Ustawy, przy czym pierwsze Sprawozdanie o Wynagrodzeniach sporządza się łącznie za lata 2019 i 2020.
6. Zgodnie z art. 90g ust. 1 Ustawy, za informacje zawarte w Sprawozdaniu o Wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki. Sprawozdanie o Wynagrodzeniach podlega ocenie biegłego rewidenta.
7. Polityka Wynagrodzeń podlega szczegółowemu przeglądowi nie rzadziej niż raz na cztery lata, przy czym Walne Zgromadzenie akcjonariuszy może zdecydować o konieczności przeprowadzenia przeglądu Polityki Wynagrodzeń częściej niż raz na cztery lata.
8. Z zastrzeżeniem poniższych postanowień, wszelkie istotne zmiany Polityki Wynagrodzeń wymagają zgody Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy wyrażonej w formie uchwały.

9. Zgodnie z art. 90d ust. 7 Ustawy, Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy niniejszym upoważnia Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia elementów niniejszej Polityki Wynagrodzeń w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu zgodnie z niniejszą Polityką Wynagrodzeń, w zakresie niezbędnym do ich przyznania i wypłaty, oraz w zakresie w jakim sprawy te nie zostały uregulowane w Polityce, pod warunkiem, że uszczegółowienie takie będzie w granicach określonych niniejszą Polityką Wynagrodzeń.

## **ROZDZIAŁ VII**

### **Odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń**

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w całości lub w ograniczonym zakresie.
2. Czasowe odstąpienie od stosowania Polityki Wynagrodzeń może być spowodowane w szczególności sprawami związanymi z realizacją strategii Spółki oraz takimi działaniami, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na wykonywanie zobowiązań przez Spółkę.
3. Decyzję odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń podejmuje Rada Nadzorcza w formie uchwały.
4. O zastosowanie czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń może wystąpić Zarząd, który wskazuje przyczyny i uzasadnienie powodujące konieczność zastosowania czasowego odstąpienia.
5. W uchwale o czasowym odstąpieniu Rada Nadzorcza określa w szczególności:
  - a) okres, na jaki zastosowano odstąpienie;
  - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano odstąpienie;
  - c) przesłanki i uzasadnienie zastosowania odstąpienia.

## **ROZDZIAŁ VIII**

### **Postanowienia końcowe**

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem przyjęcia jej przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki.
2. Spółka niezwłocznie zamieszcza na swojej stronie internetowej Politykę Wynagrodzeń oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy w sprawie Polityki Wynagrodzeń wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania.