

**POLITYKA WYNAGRODZEŃ  
CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY  
NADZORCZEJ  
GI GROUP POLAND S.A.**

---

## Spis treści

<b>ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE .....</b>	<b>3</b>
1. PODSTAWA PRAWNA.....	3
2. SŁOWNIK .....	3
3. CEL POLITYKI.....	3
4. OGÓLNE ZASADY.....	3
<b>ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ .....</b>	<b>4</b>
1. OKREŚLENIE RÓL I ODPOWIEDZIALNOŚCI .....	4
2. OGÓLNE ZASADY USTALANIA WYNAGRODZEŃ .....	4
3. STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW ZARZĄDU ZE SPÓŁKĄ.....	4
4. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU .....	5
5. STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ.....	6
6. ZASADY USTALANIA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ.....	6
<b>ROZDZIAŁ III POSTANOWIENIA KOŃCOWE .....</b>	<b>7</b>
1. KONFLIKT INTERESÓW .....	7
2. ODSTĄPIENIE OD STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ .....	8
3. USTALENIE I REALIZACJA POSTANOWIEŃ POLITYKI .....	8

---

## ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

### 1. Podstawa prawna

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A. z siedzibą w Warszawie została opracowana i przyjęta w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, w szczególności:

- a) ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2024 r., poz. 620, z późn. zm.);
- b) ustawę z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tekst jednolity Dz. U. z 2024 r., poz. 18, z późn. zm.).

### 2. Słownik

**Spółka** – Gi Group Poland S.A. z siedzibą w Warszawie (00-833), przy ul. Siennej 75, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000083941, dla której akta rejestrowe prowadzi Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, NIP: 8971655469, REGON: 932629535, kapitał zakładowy w wysokości 10.521.622,00 zł - opłacony w całości;

**Grupa Kapitałowa** – Spółka wraz z jej spółkami zależnymi i powiązаныmi w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych;

**Polityka Wynagrodzeń** – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Gi Group Poland S.A.

### 3. Cel Polityki

1. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, w związku z pełnieniem przez nich funkcji w organach Spółki.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.
3. Strategią biznesową Spółki jest koncentracja działalności na rodzimym rynku usług personalnych oraz transgranicznej wymianie pracowników do i z Polski. Priorytety strategiczne Spółki to: rozwijanie rozległej bazy klientów, inwestowanie w unikalne kompleksowe rozwiązania w zakresie transgranicznej wymiany pracowników i rekrutacji zagranicznych, realizowanie dużych projektów HR przy wykorzystaniu własnych kanałów pozyskiwania pracowników poza granicami kraju, wykorzystywanie czynników przyspieszających budowanie wartości, stabilny wzrost przychodów, zrównoważone zwiększanie marży, pewne finansowanie, zoptymalizowana organizacja i zdyscyplinowana struktura kosztów.
4. Długoterminowe interesy Spółki odpowiadają interesom wszystkich grup jej akcjonariuszy, uwzględnianym z poszanowaniem uzasadnionych praw jej interesariuszy (pracowników, klientów, etc.) oraz zidentyfikowanym w perspektywie długoterminowej.
5. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki mają sprzyjać w szczególności wysokość, zasady i struktura wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej oraz uwzględnienie aktualnej sytuacji finansowej Spółki przy ich przyznawaniu.

### 4. Ogólne zasady

1. Zasady ujęte w Polityce Wynagrodzeń stosowane są do Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Spółki.

2. Polityka wynagrodzeń jest elementem składowym funkcjonujących w Spółce zasad zarządzania opartych na kulturze korporacyjnej, na którą składają się wartości etyczne i kompetencje personelu, przejrzyste struktury organizacyjne, zakresy uprawnień i odpowiedzialności, kanały informacji, mechanizmy kontrolne oraz system zarządzania ryzykiem.
3. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia wielkość i strukturę organizacyjną Spółki, a także charakter, zakres i stopień złożoności działalności Spółki.

## **ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ**

### **1. Określenie ról i odpowiedzialności**

1. Poszczególne organy statutowe Spółki określają zasady wynagrodzeń na podstawie obowiązujących przepisów prawa i statutu Spółki, zgodnie z przypisanymi im w Polityce Wynagrodzeń kompetencjami.
2. Z zastrzeżeniem kompetencji przypisanych innym podmiotom, Rada Nadzorcza Spółki odpowiada za wprowadzenie regulacji wewnętrznej określającej zasady i wysokość wynagradzania Członków Zarządu, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające ustalenie i wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia.
3. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad regulacjami wewnętrznymi, o których mowa powyżej, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.

### **2. Ogólne zasady ustalania wynagrodzeń**

1. Ustalone zgodnie z Polityką Wynagrodzeń zasady wynagradzania:
  - a) nie powinny stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Spółki;
  - b) powinny zapobiegać wystąpieniu konfliktu interesów pomiędzy poszczególnymi członkami organów statutowych Spółki lub jednostkami organizacyjnymi.
2. Wypłacane przez Spółkę zmienne składniki wynagrodzenia powinny być uzależnione w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania Spółką oraz uwzględniać długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych.
3. Spółka, jako Agencja Pracy Tymczasowej, prowadzi specyficzną działalność, w ramach której wysokość wynagrodzeń zatrudnianych przez Spółkę pracowników tymczasowych określana jest przez klientów Spółki – pracodawców użytkowników, zgodnie z obowiązującymi w ich zakładach pracy różnorodnymi wewnętrznymi regulacjami płacowymi. W związku z tym, przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

### **3. Stosunek prawny łączący Członków Zarządu ze Spółką**

1. 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.
2. Powierzenie zarządzania Spółką przewidziane jest na podstawie:
  - a) stosunku pracy realizowanego na mocy umowy o pracę zawieranej w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. Umowy o pracę zawierane są na czas nieokreślony i obejmują zatrudnienie na stanowisku zajmowanym przez danego Członka Zarządu w strukturze organizacyjnej Spółki. Umowy o pracę Członków Zarządu mogą zostać rozwiązane na zasadach określonych we właściwych przepisach prawa, w tym także dotyczących okresów ich wypowiedzenia, przy czym wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu może

- 
- stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem właściwego okresu wypowiedzenia, wynikającego z przepisów Kodeksu pracy. Rada Nadzorcza, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może podjąć decyzję o zawarciu z Członkiem Zarządu umowy na czas określony lub wydłużeniu okresu wypowiedzenia – taka decyzja Radę Nadzorczą podejmowana jest z uwzględnieniem interesów Spółki i w sposób mający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju. Stosunek pracy może być również rozwiązany w drodze porozumienia stron lub bez wypowiedzenia na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy;
- b) powołania przez Walne Zgromadzenie do pełnienia funkcji Członka Zarządu na czas sprawowania funkcji. Członek Zarządu zarządzający Spółką na tej podstawie, może być w każdym czasie odwołany przez Walne Zgromadzenie.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zarządzanie Spółką może zostać powierzone Członkom Zarządu na podstawie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio postanowienia Polityki. Decyzję w tym zakresie podejmuje Rada Nadzorcza. Umowy o świadczenie usług zawierane są na czas nieokreślony i obejmują usługi wykonywane na stanowisku zajmowanym przez danego Członka Zarządu w strukturze organizacyjnej Spółki lub Grupy Kapitałowej. Umowy mogą zostać rozwiązane na zasadach określonych w treści umowy, w tym na mocy porozumienia stron, za wypowiedzeniem, jak również bez okresu wypowiedzenia w przypadkach określonych w umowie, obejmujących rażące naruszenie postanowień umowy oraz działanie na szkodę Spółki i/lub Grupy Kapitałowej. Długość okresu wypowiedzenia umowy ustalana jest w toku negocjacji jej warunków przez Radę Nadzorczą, która zobowiązana jest do ustalenia tego okresu z uwzględnieniem interesów Spółki i w sposób mający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do poufnych informacji o technicznych, organizacyjnych, handlowych i finansowych sprawach Spółki i Grupy Kapitałowej, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, z Członkami Zarządu mogą być zawierane umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku łączącego ich ze Spółką oraz po ustaniu tego stosunku. Okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku łączącego Członka Zarządu Spółki oraz wysokość odszkodowania za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej ustalane są przez Radę Nadzorczą dla każdego Członka Zarządu indywidualnie, z uwzględnieniem interesów Spółki i w sposób mający przyczynić się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i jej rozwoju.

#### 4. Składniki wynagrodzenia Członków Zarządu

1. Wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu obejmują:
- wynagrodzenie stałe**, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za wykonywane obowiązki w Spółce lub Spółkach Zależnych;
  - wynagrodzenie dodatkowe/zmienne**, tj. premie za osiągnięcie krótko-, średnio- lub długoterminowych zadań zgodnie ze strategią Spółki, mogące przybrać formę dodatkowych wypłat, zwane dalej „wynagrodzeniem dodatkowym”;
  - świadczenia dodatkowe**, na które składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, w tym:
    - prawo do korzystania z określonego majątku Spółki;
    - prawo do korzystania z dodatkowych świadczeń pozapłacowych (benefity) uruchomionych dla osób zatrudnionych w Spółce/Spółkach Zależnych i stale współpracujących ze Spółką;
    - prawo do uczestniczenia w Pracowniczych Planach Kapitałowych na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.), z którego mogą zrezygnować stosownie do postanowień powołanej ustawy.
- Zakres i zasady wypłaty świadczeń niepieniężnych przysługujących Członkowi Zarządu określa szczegółowo uchwała Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę - również ten dokument.
2. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu są jedynie wynagrodzenia stałe.

- 
3. Wynagrodzenie stałe Członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Przy określeniu jego wysokości brane są pod uwagę przede wszystkim następujące przesłanki:
    - kwalifikacje, poziom doświadczenia zawodowego;
    - profil wykonywanej funkcji, wielkość kierowanego obszaru, zakres i charakter wykonywanych w tym obszarze zadań;
    - poziom wynagrodzenia osób kierujących w podmiotach o podobnym profilu i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki.
  4. Każdy z Członków Zarządu może otrzymywać wynagrodzenie dodatkowe. Wynagrodzenie dodatkowe uzależnione może być od stopnia realizacji celów zarządczych zarówno całej Spółki lub/i Grupy Kapitałowej oraz indywidualnej oceny pracy danego Członka Zarządu dokonywanej przez Radę Nadzorczą. Wynagrodzenie dodatkowe może przysługiwać w szczególności za:
    - realizację wyników finansowych, w tym za realizację ustalonego dla danego Członka Zarządu Planu Finansowanego opartego o wskaźnik EBITDA,
    - przeprowadzone procesy fuzji i przejęć,
    - przeprowadzone procesy restrukturyzacyjne.
  5. Szczegółowe zasady ustalania, naliczania i wypłacania wynagrodzenia dodatkowego, w tym ewentualnych wypłat zaliczkowych, określa Rada Nadzorcza w uchwale. Ze względu na specyfikę biznesu Spółki, kryteria dotyczące przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska, uwzględniania interesów społecznych oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie, nie były brane pod uwagę przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu.
  6. Wzajemne proporcje wynagrodzenia dodatkowego do wynagrodzenia stałego Członków Zarządu są zmienne i uzależnione są od realizacji celów zarządczych i osiągniętych przez Spółkę lub/i Grupę Kapitałową wyników finansowych. Wynagrodzenie dodatkowe Członka Zarządu może stanowić więcej niż 100% przysługującego mu wynagrodzenia stałego.
  7. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki Wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu.
  8. Członkowie Zarządu, w uzasadnionych przypadkach, mają możliwość wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania oraz zasady wynagradzania Członka Zarządu, w tym również ustalenia innej wartości wynagrodzenia stałego i dodatkowego, a także innego zakresu i innej wartości świadczeń niepieniężnych.

#### **5. Stosunek prawny łączący Członków Rady Nadzorczej ze Spółką**

1. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie stosownymi uchwałami, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.
2. Kadencja Członków Rady Nadzorczej jest wspólna i trwa 3 lata.
3. Członek Rady Nadzorczej może zostać odwołany w każdym czasie przez Walne Zgromadzenie.

#### **6. Zasady ustalania wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej**

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej, w tym obiektywne i transparentne zasady ustalania wynagrodzenia poszczególnych Członków Rady Nadzorczej ustalane są w uchwale Walnego Zgromadzenia.

2. Walne Zgromadzenie ustala wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej biorąc pod uwagę wymogi przepisów powszechnie obowiązujących, Statutu Spółki oraz postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń.
3. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej Spółki składa się z miesięcznego wynagrodzenia podstawowego z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki („**Wynagrodzenie Podstawowe**”).
4. Wynagrodzenie Podstawowe obliczane jest proporcjonalnie do ilości dni pełnienia funkcji w przypadku, gdy powołanie lub odwołanie nastąpiło w czasie trwania miesiąca kalendarzowego.
5. Wynagrodzenie Podstawowe przysługuje członkom Rady Nadzorczej bez względu na liczbę i częstotliwość formalnie zwołanych lub odbytych posiedzeń Rady Nadzorczej w danym miesiącu.
6. Ze względu na funkcję pełnioną w Radzie Nadzorczej lub uczestnictwo w funkcjonującym w jej ramach Komitecie, Członkom Rady Nadzorczej może zostać przyznane dodatkowe miesięczne wynagrodzenie, ustalane uchwałą Walnego Zgromadzenia.
7. W przypadku delegowania Członka Rady Nadzorczej do czasowego wykonywania czynności Członków Zarządu, którzy zostali odwołani, złożyli rezygnację albo z innych przyczyn nie mogą sprawować swoich czynności, oddelegowany Członek Rady Nadzorczej w czasie oddelegowania nie otrzymuje wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej, natomiast w tym czasie przysługuje mu wynagrodzenie z tytułu czasowego oddelegowania do Zarządu, w wysokości określonej przez Radę Nadzorczą.
8. Członkowie Rady Nadzorczej, którym przysługuje wynagrodzenie, objęci są Pracowniczymi Planami Kapitałowymi na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.), z którego mogą zrezygnować stosownie do postanowień powołanej ustawy.

## **ROZDZIAŁ III POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### **1. Konflikt interesów**

1. Mając na celu unikanie powstawania konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń przy ustalaniu wynagrodzenia dla Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej stosuje się odpowiednie przepisy prawa, a także treść Polityki Wynagrodzeń oraz treść wewnętrznych aktów prawnych Spółki. Powyższe zapewnia rozdzielenie określonych w Polityce Wynagrodzeń kompetencji pomiędzy właściwe organy Spółki. Ponadto, celem unikania konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie biorą udziału w podejmowaniu decyzji dotyczących ich osobistego wynagrodzenia.
2. W sytuacji, gdy dojdzie do powstania konfliktu interesów związanego z Polityką Wynagrodzeń, Rada Nadzorcza (w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Zarządu) lub Walne Zgromadzenie z inicjatywy Zarządu (w przypadku wystąpienia konfliktu po stronie Członka Rady Nadzorczej), jest upoważnione do podjęcia stosownych działań naprawczych oraz przeglądu regulacji Polityki Wynagrodzeń w tym zakresie.
3. W przypadku powzięcia wiadomości o istnieniu konfliktu interesów lub uzasadnionym podejrzeniu jego istnienia przez Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej (zarówno w stosunku do własnej osoby, jak i innego Członka Zarządu lub Rady Nadzorczej), osoba taka jest zobowiązana o powyższym fakcie poinformować Przewodniczącego Rady Nadzorczej (w przypadku gdy dotyczy to Członka Zarządu) lub Prezesa Zarządu (w przypadku gdy dotyczy to Członka Rady Nadzorczej) celem podjęcia przez nich stosownych działań naprawczych.

- 
4. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej powinni powstrzymać się od podejmowania decyzji związanych z Polityką Wynagrodzeń, jeżeli takie decyzje związane są z istniejącym lub potencjalnym konfliktem interesów.

## **2. Odstąpienie od stosowania Polityki wynagrodzeń**

1. Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki Wynagrodzeń, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności. Przesłankami uzasadniającymi konieczność czasowego odstąpienia od stosowania Polityki Wynagrodzeń są w szczególności przesłanki, których wystąpienie może w istotny sposób wpłynąć na:
- a) możliwość realizacji przez Spółkę swoich zobowiązań,
  - b) prowadzenie działalności gospodarczej,
  - c) osiągnięte przez Spółkę wyniki finansowe.
2. Czasowe odstąpienie może dotyczyć całej Polityki Wynagrodzeń, jak i wskazanych przez Radę Nadzorczą wybranych elementów Polityki Wynagrodzeń.
3. Odstąpienie od czasowego stosowania Polityki Wynagrodzeń następuje na mocy decyzji Rady Nadzorczej, podjętej w formie uchwały. Uchwała Rady Nadzorczej określa okres na jaki zastosowano odstąpienie, elementy Polityki Wynagrodzeń w stosunku do których zastosowano czasowe odstąpienie, a także przesłanki uzasadniające konieczność czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń.

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

5. Projekt Polityki Wynagrodzeń został przygotowany przez Zarząd, a następnie Polityka Wynagrodzeń została przyjęta na mocy uchwały Walnego Zgromadzenia, stosownie do postanowień art. 90d ust. 1 zd. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Za informacje zawarte w Polityce Wynagrodzeń odpowiadają Członkowie Zarządu.
6. Za wdrożenie zapisów Polityki Wynagrodzeń odpowiada Zarząd Spółki oraz pozostałe organy Spółki w zakresie dotyczących ich kompetencji. Rada Nadzorcza dokonuje okresowych przeglądów stosowania Polityki Wynagrodzeń przy okazji sporządzania Sprawozdania o wynagrodzeniach.
7. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie aktualizacji Polityki Wynagrodzeń lub pozostawienia Polityki Wynagrodzeń bez zmian jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana Polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie.
8. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie.
9. Od dnia wejścia w życie Polityki Wynagrodzeń, wynagrodzenia Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej są ustalane zgodnie z jej postanowieniami.
10. Spółka niezwłocznie zamieszcza Politykę Wynagrodzeń oraz uchwałę w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania, na swojej stronie internetowej.