



Technologia, Innowacje, Mobilność

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

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Niniejsza Polityka Wynagrodzeń zostaje przyjęta w wykonaniu art. 90d i następnych Ustawy o Ofercie.
2. Celem Polityki Wynagrodzeń jest ustalenie zasad wynagradzania Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń, które mają przyczynić się do realizacji długoterminowej strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki z uwzględnieniem interesów akcjonariuszy.
3. Strategia biznesowa Spółki zakłada rozwój sprzedaży multikanalowej – ze szczególnym uwzględnieniem wzrostu sprzedaży online oraz wykorzystaniem alternatywnych modeli sprzedaży (B2B2C, dropshipping, marketplace) .
4. Realizacja strategii biznesowej Spółki oraz Spółek zależnych prowadzi do dalszego rozwoju działalności Grupy Kapitałowej TIM oraz pozwoli na osiągnięcie celów strategicznych w tym wzroście wartości dla akcjonariuszy.
5. Zasady wynagradzania Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń przyjęte w Polityce Wynagrodzeń, w tym wysokość oraz struktura wynagrodzeń są jednym z kluczowych elementów dla realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez zapewnienie:
 - a) pełnego i długoterminowego zaangażowania Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń w pełnienie funkcji w Spółce,
 - b) motywowania Osób Objętych Polityką Wynagrodzeń do realizacji strategii biznesowej Spółki,
6. Przy ustalaniu Polityki Wynagrodzeń zostały wzięte pod uwagę warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoby Objęte Polityką Wynagrodzeń poprzez analizę warunków pracy i płacy wymienionych powyżej pracowników, wartościowanie stanowisk w Spółce, dokonanie podziału na grupy zaszergowania oraz przydzielenie poszczególnym grupom zaszergowania przedziałów wynagrodzenia z uwzględnieniem m.in. odpowiedzialności, która wiąże się z pełnieniem w Spółce określonych funkcji lub świadczeniem pracy na określonym stanowisku.
7. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką Wynagrodzeń wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń.
8. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce.
9. Terminom użytym w treści Polityki Wynagrodzeń z wielkich liter nadaje się następujące znaczenie:

Członek Nadzorczej Rady	oznacza każdego członka Rady Nadzorczej Spółki;
Członek Zarządu	oznacza każdego członka Zarządu Spółki;
EBITDA Grupy Kapitałowej TIM	oznacza skonsolidowany wynik Grupy Kapitałowej TIM z działalności operacyjnej za dany rok obrotowy powiększony o amortyzację oraz po wprowadzeniu odpowiednich korekt mających na celu wyeliminowanie wpływu na EBITDA Grupy Kapitałowej TIM zdarzeń jednorazowych o nietypowym charakterze w tym m.in. takich jak : (i) wynik zrealizowany na zbyciu aktywów trwałych, (ii) odpisy aktualizujące wartość aktywów lub odwrócenie odpisów aktualizujących wartość aktywów niezwiązane z normalną działalnością Spółki, (iii) zawiązanie lub rozwiązanie rezerw w związku ze zdarzeniami nadzwyczajnymi, (iv) otrzymane darowizny lub dotacje, (v) zmiana zasad rachunkowości wpływająca na sposób prezentacji danych w sprawozdaniach finansowych.
Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń	oznacza każdego Członka Zarządu oraz każdego Członka Rady Nadzorczej
Grupa Kapitałowa TIM	oznacza Spółkę oraz spółki zależne wobec Spółki w rozumieniu standardu MSSF 10;
Polityka Wynagrodzeń	oznacza niniejszą "Politykę wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej TIM S.A."
Premia	oznacza świadczenie przysługujące Członkom Zarządu po spełnieniu kryteriów opisanych w Systemie Premiowym
Rada Nadzorcza	Rada Nadzorcza Spółki;
Spółka	TIM Spółka Akcyjna z siedzibą we Wrocławiu, ul. Jaworska 13, 53-612 Wrocław, 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: 0000022407, numer NIP: 897-000-96-78, wysokość kapitału zakładowego: 22.199.200 zł (wpłacony w całości);

Sprawozdanie	Sprawozdanie Rady Nadzorczej, o którym mowa w art. 90g Ustawy o Ofercie
System premiowy	oznacza program premiowy realizowany w Spółce na podstawie uchwalonego przez Radę Nadzorczą regulaminu premiowania Członków Zarządu;
Ustawa o Ofercie	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. (tj. z dnia 22 lutego 2019 r., Dz.U. z 2019 r., poz. 623 z późn. zm.) o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
Ustawa Pracowniczych Planach Kapitałowych	o ustawa z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215) o Pracowniczych Planach Kapitałowych
Walne Zgromadzenie	oznacza Walne Zgromadzenie Spółki;
Zarząd	Zarząd Spółki;

§ 2

ZASADY PRZYJĘCIA I STOSOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ

1. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę w sprawie Polityki Wynagrodzeń nie rzadziej niż raz na 4 (cztery) lata.
2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej polityki wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej Sprawozdanie.
3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą znaczącej zmiany warunków zatrudnienia Osób Objętych Polityką.
4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą.
5. Do obowiązków Zarządu w zakresie opracowania oraz stosowania Polityki Wynagrodzeń należy m.in.:

- a) opracowanie, aktualizacja i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń,
 - b) w uzasadnionych przypadkach zmiana Polityki Wynagrodzeń, zgodnie z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń, po zatwierdzeniu proponowanej przez Zarząd zmiany przez Radę Nadzorczą,
 - c) udzielanie Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania zgodnie z § 8 Polityki Wynagrodzeń.
6. Do obowiązków Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz stosowania Polityki Wynagrodzeń należy m.in.:
- a) dokonywanie co najmniej raz w roku obrotowym Spółki weryfikacji Polityki Wynagrodzeń,
 - b) przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie zmian Polityki Wynagrodzeń, w przypadkach gdy Rada Nadzorcza stwierdzi konieczność zmian,
 - c) opiniowanie Polityki Wynagrodzeń i jej zmian,
 - d) zatwierdzanie zaproponowanych przez Zarząd zmian Polityki Wynagrodzeń w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,
 - d) weryfikowanie zgodności wypłaconych wynagrodzeń Osobom Objętym Polityką Wynagrodzeń zgodnie z Polityką Wynagrodzeń,
 - e) sporządzanie Sprawozdań.

§ 3

UMOWY Z CZŁONKAMI ZARZĄDU

1. Powołanie do Zarządu następuje na zasadach przewidzianych w Statucie Spółki.
2. Niezależnie od powołania osoby pełniące funkcję Członka Zarządu mogą być zatrudnione w Spółce na podstawie umowy o pracę lub innej umowy o podobnym charakterze.
3. Umowa o pracę lub inna umowa o podobnym charakterze zawierana jest z Członkiem Zarządu na czas nieokreślony lub w uzasadnionych przypadkach na czas określony. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członkowie Zarządu zatrudnieni są w Spółce na czas nieokreślony.

4. Umowa o pracę lub umowa o podobnym charakterze zawarta z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem przez każdą ze Stron. Okres wypowiedzenia zastrzeżony dla Spółki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń Członkom Zarządu przysługuje 3 miesięczny okres wypowiedzenia.
5. W przypadku odwołania Członka Zarządu zatrudnionego w Spółce na podstawie umowy o pracę, przed upływem kadencji, Członkowi Zarządu niezależnie od wynagrodzenia przewidzianego przepisami kodeksu pracy, Rada Nadzorcza może przyznać odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jakie dany Członek Zarządu otrzymałby pracując w Spółce i pełniąc funkcję Członka Zarządu. W przypadku, o którym mowa powyżej, podstawę obliczenia odprawy stanowi wynagrodzenie obliczone na podstawie średnich przychodów brutto uzyskanych przez Członka Zarządu od Spółki w poprzedzających dzień odwołania pełnych trzech miesiącach kalendarzowych. Odprawa, o której mowa powyżej nie przysługuje jeżeli odwołanie następuje z inicjatywy danego Członka Zarządu lub z winy danego Członka Zarządu uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym. W przypadku, gdy Członek Zarządu nie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, ale na podstawie innej umowy o podobnym charakterze, świadczenie, o którym mowa powyżej może zostać przyznane przez Radę Nadzorczą na zasadach analogicznych.
6. Ze względu na dostęp Członków Zarządu do poufnych informacji o organizacyjnych, handlowych, technicznych i finansowych sprawach Spółki, w tym mających strategiczne znaczenie dla Spółki, Spółka zawiera z Członkami Zarządu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia oraz po ustaniu stosunku zatrudnienia.
7. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku zatrudnienia obowiązuje przez okres wskazany w umowie o zakazie konkurencji ustalony przez Radę Nadzorczą dla każdego Członka Zarządu indywidualnie, nie dłuższy niż 12 miesięcy.
8. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki w okresie po ustaniu zatrudnienia Członkowi Zarządu przysługuje odszkodowanie za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą .
9. Spółka ma prawo rozwiązać umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia Członka Zarządu w każdym czasie, za zgodą Rady Nadzorczej.

§ 4

OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ZARZĄDU

1. Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu stałe miesięczne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji Członka Zarządu (wynagrodzenie z tytułu powołania).
2. Wynagrodzenie miesięczne Członków Zarządu należne z tytułu powołania może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Zarządzie oraz zakresu kompetencji danego Członka Zarządu.

3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członków Zarządu należnego z tytułu powołania ustala Rada Nadzorcza w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób pełniących funkcję Członków Zarządu w tym w podmiotach o podobnym profilu działalności i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia poszczególnych Członków Zarządu.
4. Niezależnie od wynagrodzenia z tytułu powołania Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu zatrudnionym w Spółce na określonych stanowiskach na podstawie umowy o pracę lub umowy o podobnym charakterze stałe wynagrodzenie miesięczne z tytułu zatrudnienia na danym stanowisku.
5. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia Członka Zarządu należnego z tytułu zatrudnienia Członka Zarządu w Spółce na określonym stanowisku ustala Rada Nadzorcza w oparciu o analizę rynkowych stawek płac dla osób zatrudnionych na analogicznym stanowisku w podmiotach o podobnym profilu działalności i zakresie prowadzonej działalności z uwzględnieniem potrzeb i możliwości Spółki oraz indywidualnych kwalifikacji i poziomu doświadczenia danego Członka Zarządu.
6. Wynagrodzenie miesięczne należne Członkom Zarządu obejmuje również wynagrodzenie za przeniesienie na Spółkę wszelkich majątkowych praw autorskich do utworów stworzonych przez Członka Zarządu w wyniku wykonywania obowiązków Członka Zarządu lub zatrudnienia w Spółce oraz praw własności przemysłowej do wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych, opracowania znaku towarowego lub topografii układu scalonego dokonanych w wyniku wykonywania obowiązków wobec Spółki przez Członka Zarządu.
7. Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu prawo do wynagrodzenia zmiennego w postaci Premii, której szczegółowe zasady określa Rada Nadzorcza w Systemie Premiowym.
8. Przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę kryteria finansowe i cele strategiczne Spółki oraz/lub Grupy Kapitałowej TIM.
9. Mając na uwadze, iż działalności Spółki nie cechuje negatywny wpływ na środowisko ani na społeczność w której funkcjonuje Spółka, Rada Nadzorcza może, ale nie musi przy ustalaniu zmiennych składników wynagradzania Członków Zarządu w sposób bezpośredni uwzględniać kryteria dotyczące interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
10. Rada Nadzorcza jest uprawniona do kształtowania Systemu Premiowego z zastrzeżeniem następujących zasad:
 - a) Premia może składać się z jednej, lub większej liczby części;
 - b) co najmniej jedna część Premii powinna być uzależniona od kryterium finansowego (w tym m.in. ale nie wyłącznie EBITDA Grupy Kapitałowej TIM albo zysku netto Grupy Kapitałowej TIM);

- c) Premia może być przyznana, jeśli ustalone kryteria zostaną zrealizowane;
 - d) Proporcje zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych na podstawie Systemu Premiowego do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są uzależniona od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym wysokość premii rocznej nie może przekroczyć kwoty stanowiącej równowartość 100 % rocznego wynagrodzenia stałego przysługującego danemu Członkowi Zarządu z tytułu powołania oraz umowy o pracę lub umowy o podobnym charakterze za dany rok.;
 - e) dopuszcza się możliwość wypłaty zaliczki na poczet premii rocznej dla Członków Zarządu;
 - f) wypłata premii rocznej dla Członków Zarządu może nastąpić na podstawie uchwały Rady Nadzorczej podjętej nie wcześniej niż po przedłożeniu Spółce przez firmę audytorską badającą skonsolidowane sprawozdanie finansowe za dany rok sprawozdania z badania skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej TIM.
11. Za szczególne osiągnięcia w realizacji strategii biznesowej Spółki Rada Nadzorcza może przyznać każdemu z Członków Zarządu nagrodę roczną w wysokości do 30 % wynagrodzenia stałego otrzymanego przez danego Członka Zarządu w roku za który przyzna zostanie nagroda roczna, z zastrzeżeniem postanowień ust. 13.
12. Proporcje zmiennych składników wynagrodzenia wypłacanych na podstawie Systemu Premiowego do stałych składników wynagrodzenia Członków Zarządu są uzależniona od realizacji celów zarządczych i warunków wpływających na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 13.
13. Wysokość wynagrodzenia zmiennego tj. Premii i nagrody rocznej, z wyłączeniem wynagrodzenia zmiennego otrzymanego w ramach programu motywacyjnego opartego na instrumentach finansowych, nie może przekroczyć kwoty stanowiącej równowartość 100 % rocznego wynagrodzenia stałego przysługującego danemu Członkowi Zarządu z tytułu powołania oraz umowy o pracę lub umowy o podobnym charakterze za rok za który przyznawane są ww. świadczenia.
14. Członkowie Zarządu mogą być objęci programem motywacyjnym opartym na instrumentach finansowych, stanowiącym rodzaj wynagrodzenia zmiennego. Programy motywacyjne oparte na instrumentach finansowych mogą być krótko- lub długoterminowe.
15. Programy motywacyjne oparte na instrumentach finansowych ustanawiane są przez Walne Zgromadzenie w formie odrębnej uchwały i mają na celu zwiększenie wartości Spółki, Grupy Kapitałowej TIM oraz umożliwienie Członkom Zarządu partycypacji w oczekiwanym wzroście wartości Grupy Kapitałowej TIM, motywacji do efektywniejszego działania oraz zapewnienia ich trwałego związania z Grupą Kapitałową TIM.

16. Wypłacenie wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych może zostać uzależnione od pozostawania przez Członka Zarządu w stosunku zatrudnienia w Spółce lub Grupie Kapitałowej lub od trwania jego mandatu zarządczego przez cały okres, którego dotyczy program motywacyjny oparty na instrumentach finansowych.
17. Szczegółowe zasady programu motywacyjnego opartego na instrumentach finansowych określa regulamin programu motywacyjnego, przyjmowany uchwałą Rady Nadzorczej na podstawie upoważnienia zawartego w uchwale Walnego Zgromadzenia w sprawie ustanowienia danego programu motywacyjnego .
18. Odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu może nastąpić jedynie w przypadkach określonych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.
19. Członkowie Zarządu zatrudnieni w Spółce na podstawie umowy o pracę objęci są Pracowniczym Planem Kapitałowym na zasadach określonych w ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Każdy z Członków Zarządu ma prawo złożyć rezygnację z udziału w Pracowniczych Planach Kapitałowych na zasadach określonych w Ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych.
20. Członkowie Zarządu mają prawo do korzystania w celach służbowych i prywatnych z samochodu służbowego, komputera i telefonu komórkowego zgodnie z polityką obowiązującą w ww. zakresie w Spółce.
21. Członkowie Zarządu mają prawo do dofinansowania do nauki języków obcych, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Spółce.
22. Rada Nadzorcza może przyznać Członkom Zarządu prawo do świadczeń motywacyjnych polegających na przyznaniu prawa do określonej kwoty pieniężnej na wydatki związane ze zdrowiem, wypoczynkiem, kulturą, ubezpieczeniami oraz uczestnictwem w zajęciach sportowo – rekreacyjnych.
23. Spółka może na swój koszt zawrzeć polisę ubezpieczeniową od szkód powstałych w następstwie roszczeń z tytułu odpowiedzialności członków organów spółki kapitałowej (polisa D&O) obejmującą m.in. Członków Zarządu .
24. Spółka pokrywa inne wydatki niezbędne do wykonywania funkcji członka zarządu, np. koszty wyjazdów służbowych, uczestnictwa w konferencjach, koszty szkoleń przyczyniających się do podniesienia kwalifikacji, bądź kompetencji na zajmowanym stanowisku etc.
25. Członkowie Zarządu mogą pobierać wynagrodzenie w spółkach zależnych wchodzących w skład Grupy Kapitałowej TIM z tytułu pełnienia funkcji w organach korporacyjnych w ww. spółkach.
26. Walne Zgromadzenie Spółki upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzeń w zakresie opisu stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu, w zakresie wskazania kryteriów dotyczących wyników finansowych i niefinansowych jak również przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, do określenia okresów, w których nabywa się uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, zasad zbywania ww. instrumentów

finansowych oraz wyjaśnienia w jaki sposób wynagrodzenie przyznawane Członkom Zarządu w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.

§ 5

STOSUNEK PRAWNY ŁĄCZĄCY CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ ZE SPÓŁKĄ

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcję w Spółce na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania w skład Rady Nadzorczej stosownymi uchwałami Walnego Zgromadzenia na okres sprawowania mandatu.
2. Walne Zgromadzenie powołuje każdego Członka Rady Nadzorczej oddzielną uchwałą określając jego kadencję. Na dzień przyjęcia Polityki Wynagrodzeń każdy Członek Rady Nadzorczej powołany został na trzyletnią indywidualną kadencję.
3. Kadencja Członka Rady Nadzorczej trwa nie dłużej niż 5 lat.
4. Rozwiązanie stosunku prawnego łączącego Członka Rady Nadzorczej ze Spółką odbywa się zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Z tytułu jego rozwiązania Członkowi Rady Nadzorczej nie przysługują żadne świadczenia.

§ 6

OPIS SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ

1. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości ustalonej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia.
2. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji w Radzie Nadzorczej.
3. Członkom Rady Nadzorczej powołanym w skład Komitetu Audytu przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenia w wysokości ustalonej przez Walne Zgromadzenie.
4. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów przejazdu i pobytu na posiedzenie Rady Nadzorczej.
5. Wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustalana jest z uwzględnieniem celu zagwarantowania niezależności Członków Rady Nadzorczej przy wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionej funkcji.
6. Wypłata wynagrodzenie należnego Członkom Rady Nadzorczej nie może zostać zawieszona lub anulowana, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

7. W Spółce nie obowiązują programy wcześniejszych emerytur, ani programy pracowniczych planów emerytalnych w których uczestniczą Członkowie Rady Nadzorczej.
8. Spółka nie przyznaje wynagrodzenia Członkom Rady Nadzorczej w formie instrumentów finansowych.

§ 7

UNIKANIE KONFLIKTU INTERESÓW

1. W celu unikania konfliktu interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozdzielone pomiędzy poszczególnymi organami Spółki.
2. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń jest zobowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania.
3. Osoba Objęta Polityką Wynagrodzeń powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą, w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć konflikt interesów.

§ 8

SPRAWOZDANIA

1. Zgodnie z Ustawą o Ofercie Rada Nadzorcza sporządza corocznie Sprawozdanie przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.
2. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki, z zastrzeżeniem iż pierwsze Sprawozdanie sporządzane jest łącznie za lata 2019 i 2020.
3. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta oraz zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu obejmującego wyrażenie opinii na temat Sprawozdania.
4. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o Ofercie przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.

§ 9

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie od dnia 29 czerwca 2020 roku, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych w dniu 23 października 2020r, które obowiązują od dnia 23 października 2020 roku .
2. Przed przyjęciem Polityki Wynagrodzeń w Spółce nie obowiązywała polityka wynagrodzeń w rozumieniu art. 90d Ustawy o Ofercie.
3. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy o Ofercie.

Data przyjęcia dokumentu	29.06.2020 r
Wprowadzony	Uchwałą nr 19/29.06.2020r Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia TIM S.A. podjętą w dniu 29 czerwca 2020 roku
Obowiązuje od dnia	29 czerwca 2020 roku
Data zmiany dokumentu	23 października 2020 roku
Zmiana wprowadzona	Uchwałą nr 4/23.10.2020 r Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia TIM S.A. podjętą w dniu 29 czerwca 2020 roku
Obowiązuje od dnia	23 października 2020 roku
Opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do poprzednio obowiązującej Polityki wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej TIM S.A.	Wprowadzone zmiany dotyczą: a) dookreślenia zasad przyznawania Członkom Zarządu wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych, b) zmiany zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej TIM S.A..

<p>Opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały Walnego Zgromadzenia opiniującej Sprawozdanie.</p>	<p>Zmiana dokonana została przed podjęciem przez Walne Zgromadzenie uchwały opiniującej Sprawozdanie.</p>
--	---