

Załącznik do uchwały numer 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki pod firmą Jastrzębska Spółka Węglowa Spółka Akcyjna z siedzibą w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 31 sierpnia 2020 r. w sprawie przyjęcia „Polityki Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.”

## Jastrzębska Spółka Węglowa S.A.



# POLITYKA WYNAGRODZEŃ ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ JASTRZĘBSKIEJ SPÓŁKI WĘGLOWEJ

Data wydania	Data obowiązywania	Podstawa formalna	Poprzednia wersja dokumentu	Nadzór
	Od dnia podjęcia uchwały Walnego Zgromadzenia	1) Uchwała Zarządu JSW S.A. nr 441/X/2020 z dnia 23.07.2020 r. 2) Uchwała Rady Nadzorczej JSW S.A. nr 313/X/20 z dnia 31.07.2020 r. 3) Uchwała Walnego Zgromadzenia JSW S.A. nr 4 z dnia 31.08.2020 r.	Wydanie pierwsze	Biuro Organizacji i Zarządzania

## I. Wstęp

1. Na podstawie przepisu art. 90d Ustawy o ofercie publicznej wprowadza się do stosowania w Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A. niniejszą Politykę Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A. (Polityka).
2. Spółka wypłaca wynagrodzenie Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej zgodnie z niniejszą *Polityką*, uchwałami Walnego Zgromadzenia i uchwałami Rady Nadzorczej.
3. Członkowie Zarządu świadczą usługi zarządzania Spółką na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania, zgodnie z art. 5 Ustawy.
4. Treść umowy o świadczenie usług zarządzania zawieranej z Członkiem Zarządu określa Rada Nadzorcza na warunkach określonych w Ustawie, uchwałach Walnego Zgromadzenia oraz Rady Nadzorczej ustalających zasady wynagradzania Członków Zarządu zgodnie z art. 2, art. 4 i art. 5 Ustawy oraz zgodnie z postanowieniami Polityki.
5. Walne Zgromadzenie oraz Rada Nadzorcza upoważnione są – zgodnie z art. 2, art. 4 i art. 5 Ustawy do uszczegółowienia zagadnień określonych w Polityce oraz do ustalenia pozostałych, nie objętych niniejszą Polityką zasad związanych ze świadczeniem usług zarządzania przez Członków Zarządu.

## II. Definicje i skróty

Zwroty użyte w Polityce mają znaczenie określone jak poniżej:

1. Polityka – niniejszy dokument Polityki Wynagrodzeń Zarządu i Rady Nadzorczej Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.
2. Spółka / JSW S.A. – Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. z siedzibą w Jastrzębiu-Zdroju.
3. Walne Zgromadzenie – Zwyczajne lub Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie JSW S.A.
4. Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza JSW S.A.
5. Członek Rady Nadzorczej – Członek Rady Nadzorczej JSW S.A.
6. Zarząd – Zarząd JSW S.A.
7. Członek Zarządu – Członek Zarządu JSW S.A.
8. Statut – Statut JSW S.A.
9. Komitet – Komitet wybrany spośród Członków Rady Nadzorczej JSW S.A. zgodnie ze Statutem Spółki.
10. Ustawa o ofercie publicznej – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
11. Ustawa – ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

## III. Stałe i zmienne składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (*Wynagrodzenie Stałe*) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (*Wynagrodzenie Zmienne*).
2. Kwota miesięcznego Wynagrodzenia Stałego Członków Zarządu jest określana kwotowo przez Radę Nadzorczą, zgodnie z Ustawą, innymi przepisami prawa i uchwałą Walnego Zgromadzenia określającą przedział kwotowy podstawy wymiaru wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie może przekroczyć wartości określonej w Ustawie oraz uchwale Walnego

- Zgromadzenia, z zastrzeżeniem, że Rada Nadzorcza Spółki upoważniona jest do określenia (w formie uchwały) maksymalnej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy.
4. Ustawowe Cele Zarządcze określa art. 4 ust. 7 Ustawy, a ich realizacja warunkuje możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy. Inne niż ustawowe ogólne i dodatkowe Cele Zarządcze ustala uchwałą Walne Zgromadzenie.
  5. Rada Nadzorcza Spółki ustala (w formie uchwały) szczegółowe Cele Zarządcze na dany rok obrotowy wraz z określeniem wag dla tych celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (*KPI*), przy uwzględnieniu, że:
    - a) Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego Spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez Walne Zgromadzenie,
    - b) Wypłata części Wynagrodzenia Zmiennego może zostać odroczone w czasie, na okres wynikający z uchwały Walnego Zgromadzenia, zależnie od spełnienia w określonym terminie warunków zgodnie z wyznaczonymi Celami Zarządczymi. Wówczas ta część Wynagrodzenia Zmiennego może być wypłacana w całości albo w części na koniec okresu rozliczeniowego,
    - c) Wynagrodzenie Zmienne jest przeliczane proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym, z zastrzeżeniem postanowień ust.9,
    - d) Spełnienie warunków Wynagrodzenia Zmiennego poszczególnych Członków Zarządu, dla których na dany rok obrotowy ustalone zostały Cele Zarządcze i którzy pełnili funkcje w ocenianym roku obrotowym, Rada Nadzorcza stwierdza, określając należną kwotę, w oparciu o zweryfikowane przez firmę audytorską sprawozdanie finansowe oraz inne dokumenty w zależności od wyznaczonych Celów.
  6. Ustalając szczegółowe Cele Zarządcze, o których mowa w ust. 5 powyżej, Rada Nadzorcza przyjmuje każdorazowo jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria dla ustalenia wag poszczególnych Celów Zarządczych w Wynagrodzeniu Zmiennym oraz obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczania, zarówno w odniesieniu do wyników finansowych, jak i niefinansowych Spółki. Ustalając szczegółowe Cele Zarządcze na dany rok obrotowy, Rada Nadzorcza – uwzględniając przedmiot działalności Spółki – każdorazowo w najdalej idącym zakresie uwzględnia interes społeczny, przyczynianie się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.
  7. Wynagrodzenie Zmienne wypłacane jest na zasadach określonych w umowie o świadczenie usług zarządzania pod warunkiem realizacji przez Członka Zarządu Celów Zarządczych, co oceniane jest przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem wag tych Celów oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów ich realizacji i rozliczania (*KPI*) ustalonych przez Radę Nadzorczą oraz pod warunkiem spełnienia się wszystkich przesłanek, o których mowa w art. 4 ust. 9 Ustawy .
  8. Wygaśnięcie mandatu Członka Zarządu ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych, nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego, na warunkach określonych w ust. 3 – 7 powyżej, pod warunkiem jednakże, że czas pełnienia funkcji w ocenianym roku obrotowym był zgodny z okresem wskazanym w uchwale Walnego Zgromadzenia. W takim przypadku Wynagrodzenie Zmienne przeliczane jest proporcjonalnie. Proporcjonalność uzależniona jest od liczby dni świadczenia usług zarządzania przez Członka Zarządu w danym roku obrotowym, na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą.
  9. Wynagrodzenie Stałe i/lub Wynagrodzenie Zmienne jest wypłacane przez Spółkę w wysokości wynikającej z potrącenia z Wynagrodzeniem Stałym lub Wynagrodzeniem

Zmiennym należności publicznoprawnych Członka Zarządu, których płatnikiem jest Spółka. W przypadku, gdyby obowiązujące przepisy prawa tego wymagały, pomimo faktu, iż Członek Zarządu nie prowadzi działalności gospodarczej, Wynagrodzenie Stałe, jak też Wynagrodzenie Zmienne lub świadczenia z tytułu odprawy lub zakazu konkurencji, będzie (będą) powiększane o podatek od towarów i usług według każdorazowo obowiązującej stawki.

10. Spółce przysługuje roszczenie o zwrot wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że zostało ono przyznane Członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.
11. Członkowi Zarządu przysługuje w danym roku obrotowym prawo płatnej przerwy w wykonywaniu usług zarządzania nie powodującej obniżenia wynagrodzenia Zarządzającego, w wymiarze określonym w umowie o świadczenie usług zarządzania. W przypadku nieskorzystania przez Członka Zarządu w całości lub w części z uprawnienia, o którym mowa w zdaniu poprzednim w danym roku obrotowym, traci on to uprawnienie i nie ma prawa żądania wypłaty przez Spółkę jakiegokolwiek świadczenia pieniężnego, odszkodowania lub innego świadczenia o podobnym charakterze. W przypadku gdy w danym roku obrotowym Członek Zarządu nie wykonuje usług zarządzania przez dłuższy niż okres płatnej przerwy zgodnie z umową o świadczenie usług zarządzania oraz w innych przypadkach określonych w umowie o świadczenie usług zarządzania, Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu ulega proporcjonalnemu obniżeniu.
12. Rada Nadzorcza może ustalić i przyznać Członkowi Zarządu kwotę pieniężną do wykorzystania na szkolenia na zasadach określonych w umowie o świadczenie usług zarządzania.
13. Członek Zarządu może zostać objęty ubezpieczeniem od odpowiedzialności z tytułu pełnionej funkcji, analogicznie do ubezpieczenia zapewnianego przez Spółkę kadrze kierowniczej z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych w Spółce i na zasadach przewidzianych lub określanych w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Spółki lub uchwałach organów Spółki, pod warunkiem ustalenia przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały zasad przyznawania lub korzystania przez Członka Zarządu z takiego świadczenia. W takim przypadku, po ustaleniu przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały zasad przyznawania lub korzystania przez Członka Zarządu ze świadczenia, o którym mowa powyżej, Spółka będzie w okresie obowiązywania umowy o świadczenie usług zarządzania ponosić koszty ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej osób pełniących w Spółce funkcje kierownicze – zgodnie z umową zawartą z ubezpieczycielem, obejmującego ubezpieczenie Członka Zarządu od odpowiedzialności cywilnej z tytułu pełnionej funkcji.
14. Do obowiązków Spółki (na zasadach i z zastrzeżeniami określonymi w umowie o świadczenie usług zarządzania) należy m.in.:
  - zapewnienie Zarządzającemu na koszt Spółki urządzeń technicznych oraz zasobów określonych przez Radę Nadzorczą w umowie o świadczeniu usług,
  - ponoszenie lub refinansowanie kosztów związanych ze świadczeniem przez Członków Zarządu usług, w tym poza siedzibą Spółki, niezbędnych do należytego wykonania usług, w szczególności takich jak koszty podróży i zakwaterowania w standardzie stosownym do wykonywanej funkcji,
  - ponoszenie lub refinansowanie innych kosztów związanych ze świadczeniem usług w zakresie wynikającym z umowy o świadczenie usług zarządzania,
  - ponoszenie lub zwrot wydatków poniesionych, a niezbędnych do należytego świadczenia usług w standardzie stosownym do wykonywanej funkcji, po ich należytych udokumentowaniu, uzasadnieniu ich poniesienia, w tym wykazaniu związku i niezbędności do należytego świadczenia usług.
15. Rada Nadzorcza może określić zakresy i zasady udostępniania Członkom Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki/będących w dyspozycji Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także może określić limity

albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.

16. W okresie obowiązywania umowy o świadczenie usług zarządzania dopuszcza się możliwość korzystania przez Członków Zarządu z innych świadczeń, w szczególności takich jak zapewniane przez Spółkę dla kadry kierowniczej Spółki w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Spółki lub uchwałach organów Spółki - pod warunkiem ustalenia przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały zasad przyznawania lub korzystania przez Członków Zarządu z takich świadczeń.
17. Wykorzystywanie przez Członka Zarządu mienia Spółki dla celów prywatnych, możliwe jest w przypadku ustalenia przez Radę Nadzorczą (z uwzględnieniem postanowień umowy o świadczenie usług zarządzania) szczegółowych zasad korzystania z tego mienia, w tym wysokości wynagrodzenia należnego z tego tytułu Spółce.
18. W razie rozwiązania umowy o świadczenie usług zarządzania lub wypowiedzenia przez Spółkę tej umowy z innych przyczyn, niż naruszenie przez Członka Zarządu podstawowych obowiązków umownych, Członkowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości określonej w uchwale Walnego Zgromadzenia, pod warunkiem pełnienia przez Zarządzającego funkcji co najmniej przez okres wskazany w Uchwale Walnego Zgromadzenia.
19. Odprawa, nie przysługuje w przypadku:
  - wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy o świadczenie usług zarządzania wskutek zmiany funkcji pełnionej w składzie Zarządu,
  - wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany umowy wskutek powołania Członka Zarządu na kolejną kadencję Zarządu,
  - objęcia funkcji Członka Zarządu w spółce w ramach grupy kapitałowej Spółki,
  - rezygnacji z pełnienia funkcji.Jeżeli Członek Zarządu, w terminie jednego roku od wygaśnięcia mandatu, podejmuje zajęcia zarobkowe na podstawie jakiegokolwiek stosunku prawnego w Spółce lub w innej jednostce działającej w ramach grupy kapitałowej, zobowiązany jest do zwrotu otrzymanej odprawy w terminie 7 dni od dnia podjęcia zajęć zarobkowych.
20. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o *ochronie konkurencji i konsumentów*.
21. Zakaz konkurencji:
  - 1) Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym umowa taka będzie obowiązywać jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres wskazany w uchwale Walnego Zgromadzenia, a maksymalną wysokość odszkodowania za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji nie może przekraczać wartości określonej w uchwale Walnego Zgromadzenia.
  - 2) Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o świadczenie usług zarządzania jest niedopuszczalne.
  - 3) Okres zakazu konkurencji wynika z uchwały Walnego Zgromadzenia.
  - 4) W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji, z włączeniami określonymi przez Radę Nadzorczą.
  - 5) Rada Nadzorcza zobowiązana jest – w zakresie zakazu konkurencji - określić co najmniej działalność konkurencyjną wobec Spółki, wysokość odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, terminy zapłaty tego odszkodowania, obowiązki informacyjne Członka Zarządu oraz przypadki, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jak też może określić prawo Spółki do odstąpienia od



umowy o zakazie konkurencji lub prawa stron do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

#### **IV. Wynagrodzenia i inne świadczenia, które mogą zostać przyznane Członkom Rady Nadzorczej**

1. Miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie, jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w Ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz mnożnika wskazanego w uchwale Walnego Zgromadzenia.
2. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 powyżej, bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje za ten miesiąc, w którym Członek Rady Nadzorczej nie był obecny na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń, a nieobecność nie została usprawiedliwiona. O usprawiedliwieniu albo nieusprawiedliwieniu nieobecności Członka Rady Nadzorczej na posiedzeniu decyduje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
4. Walne Zgromadzenie może przyznać członkom Rady Nadzorczej, w uchwale dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej lub Komitetach powoływanych przez Radę Nadzorczą.
5. Poza wynagrodzeniem, o którym mowa w ust. 1 i 4 powyżej, Członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymują dodatkowych składników wynagrodzenia, w tym premii, ani innych świadczeń pieniężnych.
6. W przypadku gdy mandat Członka Rady Nadzorczej trwa krócej niż miesiąc, za który wypłacane jest wynagrodzenie, obliczane jest ono proporcjonalnie do liczby dni pełnienia funkcji.
7. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują odprawy z tytułu zaprzestania pełnienia funkcji.
8. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów, związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej i jej Komitetach.

#### **V. Proporcje składników wynagrodzenia**

Proporcje pomiędzy wynagrodzeniem Stałym i Zmiennym Członków Zarządu uzależnione są od ustalenia przez Radę Nadzorczą wysokości Wynagrodzenia Stałego zgodnie pkt III ust. 2 Polityki oraz maksymalnej wysokości Wynagrodzenia Zmiennego ustalonej zgodnie z pkt III ust. 3 z uwzględnieniem ograniczenia wynikającego z treści pkt III ust. 4 Polityki.

#### **VI. Odniesienie do warunków pracy i płacy pozostałych pracowników**

Poza przypadkami wynikającymi z pkt. III ust. 16 niniejszej Polityki warunki płacy i pracy pracowników Spółki, nie są uwzględniane przy ustanawianiu niniejszej Polityki.

#### **VII. Okres na jaki zostały zawarte umowy z Członkami Zarządu, warunki ich wypowiedzenia oraz stosunek prawny Spółki i Członka Rady Nadzorczej**

1. Z Członkami Zarządu Spółki zawierane są umowy o świadczenie usług zarządzania, z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działają oni w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Umowa o świadczenie usług zarządzania zostaje zawarta na czas pełnienia funkcji przez Członka Zarządu. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, ww. umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia

- i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
3. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę jej postanowień.
  4. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia umowy o świadczenie usług zarządzania z innych przyczyn niż określone powyżej z terminem wypowiedzenia wynikającym z uchwały Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem, iż w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, skutkujące rozwiązaniem ww. umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to umowa ta ulega rozwiązaniu zgodnie z treścią ust. 2 powyżej.
  5. Spółka nie zawiera z Członkami Rady Nadzorczej odrębnej umowy na sprawowanie funkcji Członka Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej wykonują swoje prawa i obowiązki osobiście, powoływani są na okres wspólnej kadencji. Stosunek prawny łączący Członków Rady Nadzorczej ze Spółką (z wyjątkiem sytuacji określonych w Statucie) nawiązuje się poprzez powołanie przez Walne Zgromadzenie (powołanie i odwołanie członków Rady Nadzorczej przez Skarb Państwa następuje w drodze oświadczenia składanego Spółce). Stosunek prawny rozwiązuje się w związku z wygaśnięciem mandatu (w tym w skutek śmierci) oraz poprzez odwołanie lub rezygnację złożoną na piśmie Zarządowi na adres siedziby Spółki.

#### **VIII. Programy emerytalno-rentowe**

Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej z tytułu pełnienia powierzonych funkcji nie przysługuje prawo udziału/uczestnictwa w programach emerytalno-rentowych lub programach wcześniejszych emerytur, z wyłączeniem Członków Rady Nadzorczej z wyboru pracowników, którzy mają prawo do odprowadzania składki wynikającej ze stosunku pracy w Spółce na Pracowniczy Program Emerytalny.

#### **IX. Proces decyzyjny związany z ustanowieniem, wdrożeniem i przeglądem Polityki Wynagradzania**

1. Polityka jest ustalana przez Zarząd, opiniowana przez Radę Nadzorczą i przyjmowana przez Walne Zgromadzenie. Przyjęta przez Walne Zgromadzenie Polityka jest wdrażana do realizacji przez Zarząd.
2. Zarząd jest obowiązany do aktualizacji Polityki nie rzadziej niż raz na cztery lata. Aktualizacja Polityki następuje w trybie określonym w ust. 1 powyżej.
3. Spółka zamieszcza Politykę na stronie internetowej i pozostaje ona dostępna na stronie internetowej tak długo, jak długo ma zastosowanie.
4. Rada Nadzorcza Spółki sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach dotyczących Zarządu i Rady Nadzorczej, przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, które jest opiniowane przez Walne Zgromadzenie i publikowane.

#### **X. Unikanie konfliktu interesów**

W celu uniknięcia konfliktu interesów i zarządzania takimi konfliktami interesów Zarząd w Polityce bierze pod uwagę kwestie związane z sytuacją finansową, społeczną i organizacyjną Spółki oraz z otoczeniem rynkowym.

#### **XI. Realizacja celów Spółki**

Celem Polityki jest wspieranie realizacji założonych wyników biznesowych Spółki. Ustalone Cele Zarządcze KPI (w tym ustawowe) i stawiane przed Członkami Zarządu zadania

ukierunkowane są na realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów (w tym realizację długoterminowych inwestycji) oraz mają na celu zapewnienie stabilności Spółki. Określone obiektywne i mierzalne kryteria realizacji Celów Zarządczych i ich rozliczanie motywują Członków Zarządu do ich realizacji.

## **XII. Warunkowe wyłączenie stosowania Polityki**

1. Rada Nadzorcza jest uprawniona do czasowego zawieszenia stosowania postanowień Polityki, z wyłączeniem tych postanowień, które wynikają z przepisów Ustawy.
2. Zawieszenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej Rada Nadzorcza może dokonać jedynie, jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów lub zapewnienia stabilności działalności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, kierując się potrzebą proporcjonalności i celowości.
3. W przypadku gdy Rada Nadzorcza uzna, że powody, ze względu na które dokonała zawieszenia stosowania Polityki utraciły charakter tymczasowości i stanowią trwałą przeszkodę do jej stosowania, powinna dążyć do zaktualizowania Polityki.

## **XIII. Postanowienia końcowe**

Niniejsza Polityka jest pierwszą Polityką, wprowadzaną do stosowania na podstawie obecnie obowiązujących przepisów ustawy o ofercie publicznej, w związku z czym art. 90d ust. 6 przywołanej ustawy nie znajduje zastosowania.