

POLITYKA WYNAGRODZEŃ

CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ EUROTEL S.A.

1. Definicje

Pod poniższymi pojęciami rozumie się co następuje:

- a) Członek Komitetu - każda osoba wchodząca w skład Komitetu Audytu,
- b) Członek Rady Nadzorczej, każda osoba wchodząca w skład Rady Nadzorczej,
- c) Członek rodziny - osoba blisko związana z Członkiem Zarządu lub Członkiem Rady Nadzorczej,
- d) Członek Zarządu - każda osoba wchodząca w skład Zarządu, w tym Prezes, Wiceprezes lub Członek Zarządu,
- e) Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 - zbiór zasad ładu korporacyjnego pod nazwą „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, przyjęty w dniu 29 marca 2021 r, przez Radę Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. ,
- f) Grupa Kapitałowa – Spółka, spółki zależne i jednostki stowarzyszone wchodzące w skład grupy kapitałowej Eurotel,
- g) Komitet - Komitet Audytu powołany przez Radę Nadzorczą Spółki, spośród jej członków,
- h) k.s.h. - ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych
- i) Polityka wynagrodzeń - niniejsza Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Eurotel S.A.
- j) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki, organ nadzoru Spółki,
- k) Rozporządzenie MAR - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylającego dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE (Market Abuse Regulation)
- l) Spółka – Eurotel S.A. z siedzibą w Gdańsku,
- m) Statut - statut Eurotel S.A.,
- n) Ustawa - ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych,
- o) Ustawa o obrocie – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi,
- p) Walne Zgromadzenie – Walne Zgromadzenie Spółki, najwyższy organ statutowy Spółki służący realizacji uprawnień akcjonariuszy do kierowania działalnością Spółki Zarząd ,
- q) Zarząd - Zarząd Spółki uprawniony do prowadzenia spraw Spółki i jej reprezentacji.

2. Cel polityki wynagrodzeń

- 1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Eurotel S.A. z siedzibą w Gdańsku została przyjęta w wykonaniu obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym Ustawy i koresponduje z długofalową strategią biznesową realizowaną przez Spółkę, która obejmuje rozwój działalności Spółki, wzmacnianie jej rynkowej pozycji, a także maksymalizację zysku dla akcjonariuszy.
- 2. Polityka wynagrodzeń określa podstawy prawne, jak również obowiązujące w Spółce zasady i procedury ustalania, naliczania oraz wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej, w tym powołanego przez Radę Nadzorczą Komitetu, które powinny przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.



3. Postanowienia ogólne

1. Polityka wynagrodzeń została przygotowana przez Zarząd Spółki w oparciu o dotychczasową praktykę i przyjęte przez Spółkę zasady. W odniesieniu do wynagrodzeń Członków Zarządu Spółka stosowała reguły wynikające z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021. Wynagrodzenia przyznawane Członkom Zarządu były ściśle powiązane ze strategią Spółki, w tym jej krótkoterminowymi i długoterminowymi celami, interesami i wynikami finansowymi.

Dotychczasowe wynagrodzenia Członków Zarządu, ustalane były przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej przyznawano uchwałą Walnego Zgromadzenia.

2. Rada Nadzorcza opiniuje niniejszą politykę wynagrodzeń i sprawuje nadzór nad jej wykonywaniem. Rada Nadzorcza corocznie dokonuje przeglądu stosowania Polityki wynagrodzeń oraz przygotowuje Sprawozdanie o wynagrodzeniach.
3. Polityka wynagrodzeń podlega przyjęciu w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia.
4. Podstawą określenia łącznej wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej (w tym Komitetu) jest ocena efektów pracy danej osoby i danego organu w odniesieniu do ogólnych wyników Spółki.
5. Wynagrodzenia wypłacane Członkom Zarządu i Członkom Rady Nadzorczej (Komitetu) uwzględniają bieżącą sytuację Spółki.

4. Podstawy prawne wynagradzania Członków Zarządu

1. Podstawę prawną wynagradzania Członków Zarządu Spółki stanowi stosunek prawny łączący Spółkę z Członkiem Zarządu. Spółka przewiduje możliwość powierzenia zarządzania Spółką na podstawie trzech stosunków prawnych, tj.:
 - 1) powołanie do pełnienia funkcji w Zarządzie jako: Prezesa, Wiceprezesa lub Członka Zarządu, na okres sprawowania funkcji Członka Zarządu (dalej: powołanie);
 - 2) nawiązanie stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę zawieraną na czas określony lub nieokreślony (dalej: umowa o pracę);
 - 3) zlecenie usługi zarządzania Spółką na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawieranej na czas sprawowania funkcji Członka Zarządu (dalej: kontrakt menedżerski).
2. Zgodnie z § 20 lit. p) Statutu Rada Nadzorcza ustala wynagrodzenie Członków Zarządu Spółki. Rada Nadzorcza, dokonując ustaleń w zakresie podstaw prawnych wynagradzania, uwzględnia interes Spółki, dane porównawcze z analizy rynku, sytuacji i pozycji Spółki, stanowisko kandydata na członka Zarządu, a także możliwość pełnienia innych funkcji w ramach Grupy. Niezależnie od podstawy prawnej nawiązanego stosunku prawnego ogólne zasady wynagradzania Członka Zarządu dotyczące części stałej, części zmiennej oraz ewentualnych pozafinansowych składników wynagrodzenia pozostają niezmiennie dla wszystkich Członków Zarządu. Przy ustanawianiu Polityki uwzględnione zostały warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, w tym Komitetu, w taki sposób, aby łączne wynagrodzenie Członków Zarządu, tj. oparte o stałe i zmienne podstawy odpowiadało pełnionej funkcji i kwalifikacjom Członka Zarządu, a także stanowiło dodatkową motywację do ustawicznego działania w interesie Spółki zgodnie z celami niniejszej Polityki wynagrodzeń. .

5. Elementy wynagrodzenia Członków Zarządu

Członkom Zarządu, niezależnie od podstaw prawnych stosunku łączącego go ze Spółką, może przysługiwać dwuskładnikowe wynagrodzenie pieniężne, składające się z następujących elementów: 1)



części stałej – którą stanowi wynagrodzenie podstawowe, ustalone zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami. Przyznany poziom wynagrodzenia zasadniczego powinien odzwierciedlać wartość i rodzaj pracy oraz jakość świadczonej pracy oraz uwzględniać interes Spółki; 2) części zmiennej – którą stanowią dodatkowe świadczenia pieniężne, których wypłata uzależniona jest od przyznania Członkowi Zarządu uprawnienia do części zmiennej wynagrodzenia oraz spełnienia określonych przez Radę Nadzorczą kryteriów, za osiągnięcie krótkoterminowych lub długoterminowych celów, zgodnie ze strategią Spółki. Uszczegółowienie elementów Polityki wynagrodzeń następuje w formie uchwał Rady Nadzorczej. Rada może również przyznać Członkowi Zarządu prawo do innych świadczeń pozafinansowych (niepieniężnych).

6. Część stała wynagrodzenia Członka Zarządu

1. Obligatoryjną część wynagrodzeń wypłacanych Członkom Zarządu stanowią wyłącznie wynagrodzenie stałe. Stałymi składnikami wynagrodzeń są:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) inne świadczenia przyznane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
2. Wysokość wynagrodzenia stałego ustalana jest indywidualnie dla każdego Członka Zarządu przy uwzględnieniu następujących przesłanek:
 - 1) kwalifikacji i poziomu doświadczenia Członka Zarządu;
 - 2) zakresu pełnionych obowiązków i charakteru wykonywanych w tym obszarze zadań;
 - 3) poziomu wynagrodzenia osób zarządzających w podmiotach o podobnym profilu i skali działania, w szczególności w Grupie;
 - 4) krótkoterminowe i długoterminowe cele i wyniki finansowe Spółki.
3. Rada Nadzorcza w uchwale określa podstawowe elementy wynagrodzenia pieniężnego Członka Zarządu oraz terminy i sposób ich wypłaty. W uchwale tej Rada Nadzorcza określa wysokość części stałej wynagrodzenia netto. Jeżeli Spółka zawiera z Członkiem Zarządu umowę o pracę lub kontrakt menedżerski, kwota wynagrodzenia stałego brutto powinna być wskazana wprost w ich treści. Wynagrodzenia stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w przepisach powszechnie obowiązującego prawa.

7. Część zmienna wynagrodzenia Członka Zarządu

1. Każdy z Członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne, uzależnione od wyników finansowych w formie pieniężnej (premia, nagroda), przyznawanej uchwałą Rady Nadzorczej określającej stały lub incydentalny mechanizm ustalania wynagrodzenia zmiennego lub uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Rada Nadzorcza w uchwale określa prawo danego Członka Zarządu do uzyskania części zmiennej wynagrodzenia, wskazując także które, spośród wskazanych kryteriów, powinny zostać spełnione:
 - 1) wzrost zysku netto lub brutto albo dodatnia zmiana tempa wzrostu jednego z tych wyników;
 - 2) osiągnięcie albo zmiana wielkości sprzedaży lub innych wskazanych wartości;
 - 3) wartość przychodów, w szczególności ze sprzedaży, z działalności operacyjnej, z pozostałej działalności operacyjnej lub finansowej;
 - 4) obniżenie kosztów zarządu lub kosztów prowadzonej działalności;
 - 5) realizacja strategii Spółki;
 - 6) osiągnięcie albo zmiana określonych wskaźników, w szczególności rentowności, płynności finansowej, efektywności zarządzania lub wypłacalności.



3. W uchwale Rada określa wysokość wynagrodzenia zmiennego oraz częstotliwość i terminy jego wypłat, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie zmienne może być wypłacane nie częściej niż raz na kwartał, zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za poprzedni rok obrotowy przez Walne Zgromadzenie, a zaliczkowo, po publikacji przez Spółkę okresowych raportów zawierających dane i wyniki finansowe Spółki w roku bieżącym.

8. Pozostałe zasady ustalania i wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia Członka Zarządu

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. Wartość wynagrodzenia zmiennego za dany rok obrotowy nie może przekraczać czterokrotności wynagrodzenia stałego wypłaconego za ten rok obrotowy. Zasady naliczania, wypłacania oraz ewentualnego zwrotu nadpłaconej części zmiennej wynagrodzenia przysługującej Członkowi Zarządu określają uchwały Rady Nadzorczej, a w przypadku zawarcia umowy o pracę lub kontraktu menedżerskiego również te dokumenty.
5. Wprowadzenie zmiennego wynagrodzenia służy realizacji strategii biznesowej, w tym długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki. Winno ono nastąpić poprzez przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, zbalansowanie kryteriów ilościowych oraz jakościowych oraz dokonywanie przez Radę Nadzorczą weryfikacji wypełniania poszczególnych kryteriów, jako warunku wypłaty części zmiennej wynagrodzenia.

9. Zmiana wysokości wynagrodzenia.

W uzasadnionych przypadkach każdy z Członków Zarządu może wystąpić do Rady Nadzorczej z wnioskiem o zmianę podstawy prawnej nawiązanego stosunku zarządzania Spółką lub innych zasad wynagradzania Członka Zarządu, w tym również o zmianę ustalonej wartości części stałej lub części zmiennej wynagrodzenia.

10. Podstawy prawne wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

Zgodnie z § 24 lit. m) Statutu, Walne Zgromadzenie jest organem uprawnionym ustalania zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej. W konsekwencji, wyłączną podstawę prawną wynagradzania Członków Rady Nadzorczej z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej stanowią uchwały Walnego Zgromadzenia. Zasady wynagradzania Członka Rady mogą być określone w uchwale powołującej do pełnienia funkcji Członka Rady lub w odrębnej uchwale Walnego Zgromadzenia.



11. Elementy wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

1. Z tytułu sprawowania funkcji w Radzie Członek Rady Nadzorczej może otrzymywać od Spółki wyłącznie stałą część wynagrodzenia w postaci zryczałtowanej kwoty płatnej miesięcznie lub kwartalnie, ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Walne Zgromadzenie, dokonując ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego powinno wziąć pod uwagę strategię biznesową Spółki, warunki rynkowe oraz obowiązki i nakład pracy Członka Rady Nadzorczej. Wynagrodzenia stałego nie można zmniejszyć, zawiesić lub anulować jego wypłaty, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.
2. W szczególnych przypadkach, stosownie do dyspozycji art. 392 § 3 K.s.h., Członkowie Rady Nadzorczej, mogą ubiegać się o zwrot uzasadnionych kosztów związanych z udziałem w pracach Rady, bądź delegowania do wykonywania określonych funkcji na rzecz Spółki lub Grupy, w tym diet, kosztów dojazdu, zakwaterowania i in., chyba że co innego wynika z uchwały Walnego Zgromadzenia w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Członków Rady Nadzorczej.

12. Wynagrodzenie Członków Komitetu.

Członek Komitetu Audytu, będący jednocześnie członkiem Rady Nadzorczej, może otrzymać dodatkowe stałe, płatne miesięcznie lub kwartalnie, zryczałtowane wynagrodzenie w kwocie ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia. Walne Zgromadzenie, w uchwale ustalającej wysokość wynagrodzenia ustali również termin oraz sposób jego wypłaty. Walne Zgromadzenie, dokonując ustalenia wysokości wynagrodzenia powinno wziąć pod uwagę strategię biznesową Spółki, warunki rynkowe oraz obowiązki i czas pracy Członka Komitetu, wynikające z obowiązującego w Spółce Regulaminu Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Eurotel S.A.

13. Świadczenia niepieniężne

Członkowie Zarządu i Członkowie Rady Nadzorczej objęci niniejszą Polityką wynagrodzeń mogą, w uzasadnionych przypadkach, otrzymywać świadczenia niepieniężnych dostępne dla pozostałych pracowników Spółki, do których zalicza się między innymi:

- (a) możliwość korzystania ze sprzętu Spółki, w tym samochodu służbowego, komputera, telefonu,
- (b) dodatkowe świadczenia pozapłacowe, w tym kartę multisport, prywatną opiekę medyczną, ubezpieczenie,
- (c) szkolenia i udział w konferencjach.

14. Ograniczenie wynagrodzenia

1. Członkowie Zarządu z tytułu zarządzania Spółką i sprawowania funkcji w organach Spółki oraz Członkowie Rady Nadzorczej (Komitetu), z tytułu sprawowania funkcji w organie nadzorczym, nie mogą otrzymywać od Spółki innego wynagrodzenia pieniężnego i niepieniężnego, niż opisane powyżej.
2. Członkowie Zarządu lub Członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych ze Spółką lub w ramach Grupy umów o pracę lub innych umów cywilnoprawnych, w tym umów o świadczenie usług lub dzieło, niezwiązanych z pełnieniem przez nich odpowiednio funkcji w Zarządzie Spółki lub Radzie Nadzorczej Spółki lub innych funkcji w organach spółek z Grupy, pod warunkiem, że pozostają one bez wpływu na wykonywanie funkcji w organach Spółki.
3. Umowy zawierane z Członkami organów Spółki obligatoryjnie określają wynagrodzenie, które może mieć charakter stały lub zmienny, okres wypowiedzenia oraz czas trwania tych umów. Umowy



powinny być zawierane na zasadach rynkowych, w formie pisemnej, zgodnie z zasadami określonymi w art. 379 § 1 k.s.h. oraz w Polityce wynagrodzeń.

4. Członkowie rodziny Członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Spółki mogą otrzymywać wynagrodzenie z tytułu zawartych ze Spółką umów o pracę lub innych umów cywilnoprawnych, w tym umów o świadczenie usług lub dzieło. Umowy zawierane z Członkami rodzin obligatoryjnie określają wynagrodzenie, okres wypowiedzenia oraz czas trwania tych umów. Umowy te powinny być zawierane w formie pisemnej i na zasadach rynkowych.
5. Spółka nie stosuje dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur.

15. Unikanie konfliktu 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 eliminowane.
2. Proces decyzyjny w zakresie przyznawania wynagrodzeń Członków Zarządu ma z założenia być przejrzysty i wielopoziomowy, a zasady oceny wyników wpływających na zmienne składniki wynagrodzeń mają być jasne i transparentne.
3. Ustalenie stałego wynagrodzenia ryczałtowego dla Członków Rady Nadzorczej, stanowi gwarancję stabilnego funkcjonowania Rady Nadzorczej jako organu nadzoru, którego Członkowie, nie będąc bezpośrednio uzależnieni od wyniku finansowego Spółki, z należytą ostrożnością i uwagą, bez zbędnych ryzyk, będą sprawowali nadzór nad bieżącą działalnością Spółki oraz działalnością Zarządu.

16. Upoważnienie Rady Nadzorczej

Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia elementów Polityki wynagrodzenia określonych w pkt 5-9, w tym, w szczególności, w zakresie ustalania kryteriów premialnych i innych zasad przyznawania części zmiennej wynagrodzenia pieniężnego, z uwzględnieniem postanowień wynikających z niniejszej Polityki. Rada Nadzorcza na podstawie niniejszego upoważnienia może zdecydować o uszczegółowieniu niniejszej Polityki, poprzez uchwalenie Regulaminu wynagradzania Zarządu. W sytuacji zagrożenia stabilności Spółki, w tym finansowej, lub braku możliwości zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może czasowo odstąpić od stosowania Polityki w całości lub części. Odstąpienie od stosowania Polityki nie może być uchwalone jednorazowo na okres dłuższy niż trzy lata obrotowe.

17. Sprawozdania o wynagrodzeniach

1. Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych Członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką wynagrodzeń.
2. Rada Nadzorcza po raz pierwszy sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzi łącznie za lata 2019 i 2020. Informacje dotyczące lat obrotowych, za które Rada Nadzorcza nie była obowiązana do sporządzenia Sprawozdania o wynagrodzeniach mogą być podane na podstawie szacunków.
3. Członkowie Rady Nadzorczej ponoszą odpowiedzialność za informacje zawarte w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach.
4. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera w szczególności:



- 1) wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia;
 - 2) wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników Spółki;
 - 3) informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników;
 - 4) informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników Spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej Spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie;
 - 5) wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680);
 - 6) liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany;
 - 7) informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia;
 - 8) informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania Polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.
5. W sprawozdaniu o wynagrodzeniach nie zamieszcza się danych osobowych członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
6. W przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków zarządu i 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.
7. Walne Zgromadzenie podejmuje uchwałę opiniującą Sprawozdanie o wynagrodzeniach. Uchwała ma charakter doradczy. Sprawozdanie o wynagrodzeniach zawiera wyjaśnienie, w jaki sposób została w nim uwzględniona powyższa uchwała Walnego Zgromadzenia odnosząca się do poprzedniego Sprawozdania o wynagrodzeniach.
8. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych przepisami prawa.
- 18. Postanowienia końcowe**
1. Polityka wynagrodzeń, została sporządzona przez Zarząd oraz zaopiniowana przez Radę Nadzorczą. Walne Zgromadzenie, przyjęło w drodze uchwały niniejszą Politykę wynagrodzeń.
2. Każda zmiana Polityki wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Uchwała w sprawie Polityki wynagrodzeń jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
3. Do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Zarządu za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalonego uchwałami Rady Nadzorczej, podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe, do określania, wyliczania i wypłacania wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej za rok obrotowy 2019 i 2020, ustalonego uchwałami podjętymi przed dniem wejścia w życie niniejszej Polityki, stosuje się zasady dotychczasowe.



4. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Eurotel S.A. została przyjęta w wykonaniu obowiązków wynikających z powszechnie obowiązującego prawa i odpowiada długoterminowym celom realizowanym przez Spółkę. Polityka wynagrodzeń jest zgodna z zasadami Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 i określa podstawy prawne, zasady oraz sposób ustalania, naliczania oraz wypłacania wynagrodzeń dla Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.
5. Niniejsza polityka wynagrodzeń publikowana jest na stronie internetowej Spółki w zakładce relacje inwestorskie.

